

CORSO PER RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI AZIENDALE

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 17/04/2025

Contenuti

01 Normativa

02 La responsabilità amministrativa degli enti

03 Figure della sicurezza

04 I principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

05 Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

Normativa

Il quadro normativo

Art. 32. Costituzione

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività

Art. 41 Costituzione

"l'iniziativa economica privata è libera e non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana."



Codice Penale

I reati di **omicidio colposo** (art.589) e **lesioni personali colpose** (art. 590) sono considerate **più gravi se commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.**

"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, le esperienze e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, impianti, macchine, attrezzature, utensili, eccetera" (art. 2087)



La 626 "legge sulla sicurezza nel lavoro"

Si passa da un tipo di intervento sostanzialmente "riparatorio" ad uno focalizzato sulla **prevenzione** e sull'**informazione**.
La gestione della sicurezza non è più riservato solo al datore di lavoro.
La 626 prevede un coinvolgimento di **tutti i soggetti del processo produttivo** nel coordinamento della prevenzione (sistema incentrato sulle regole/ sistema incentrato sulle singole persone):

- Dalle **tecnologie** (che devono essere in regola con i canoni di sicurezza)
- Ai **lavoratori** (con i rappresentanti della sicurezza)
- dalla struttura medica (che per le grandi aziende è obbligatorio prevedere al proprio interno
- Ai **segnali di sicurezza** a elle stesse **attrezzature di sicurezza**

Il decreto legislativo 626/1994 è stato completamente trasfuso nel cosiddetto Testo Unico Sicurezza Lavoro (D.Lgs. 81/2008), a sua volta successivamente integrato dal D.lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 recante disposizioni integrative e correttive.

La legge

La legge è incentrata sull'obbligo del datore di lavoro di portare a conoscenza dei propri dipendenti i rischi connessi alla prestazione lavorativa: "informare per prevenire e quindi **ridurre al minimo i rischi**".



D.M. 388 - "Primo soccorso Aziendale"

Dal 3 febbraio 2005 è in vigore l'obbligo del **"Pronto soccorso aziendale"**, istituito dal **Decreto Ministeriale numero 388 del 2003.**

Ogni azienda, di piccole e grandi dimensioni, deve essere dotata di una **cassetta di pronto soccorso o di un pacchetto di medicazione**, di **personale specializzato** per la gestione degli interventi di soccorso e di un collegamento con il servizio di emergenza sanitario.
Il **sistema di pronto soccorso** si differenzia, comunque, in base all'azienda (gruppo A, B o C) a seconda di:

- Tipologia di attività svolta,
- Numero dei lavoratori occupati,
- Fattori di rischio



Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il **decreto legislativo numero 81 del 9 aprile 2008** ha introdotto il **Testo unico sulla sicurezza sul lavoro**.

- La maggiore tutela per i **lavoratori precari e stranieri**
- L'obbligo di designare il **responsabile del servizio di prevenzione** e nominare il **medico competente.**
- L'allargamento della valutazione dei rischi a quelli legati allo **stress da lavoro**
- La maggiore **formazione** dei lavoratori e dei datori di lavoro, in particolare per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- Nuovi requisiti per le imprese che operano nei **cantieri temporanei e mobili**
- La nullità dei **contratti di appalto, subappalto e somministrazione** che non indichino in modo chiaro i costi della sicurezza

Art. 15 - Misure generali di tutela

- Valutazione ed eliminazione/riduzione dei rischi
- Programmazione misure di prevenzione e protezione
- Sostituzione di ciò che è pericoloso rispetto principi ergonomici
- Misure di **protezione** collettiva e individuale priorità misure protezione collettiva limitazione lavoratori esposti
- Limitato uso di agenti chimici, fisici e biologici, controllo sanitario lavoratori esposti ed allontanamento dei lavoratori esposti se sono a rischio le misure igieniche
- **Misure di emergenza**, pronto soccorso, antincendio, sfollamento
- Uso di segnali di avvertimento e sicurezza
- Manutenzione, ambienti, attrezzature
- **Informazione, formazione**, consultazione istruzioni adeguate

La normativa: art. 45 D.Lgs 81/2008

Il datore di lavoro, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di **Primo Soccorso** e assistenza medica di emergenza, tenendo conto di:

- Natura dell'attività
- Dimensioni dell'Azienda
- Altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro



Il datore di lavoro, qualora non vi provveda direttamente, designa uno o più lavoratori **incaricati** dell'attuazione dei provvedimenti di cui al comma 1.

Le caratteristiche minime delle **attrezzature**, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati in relazione dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio, da un regolamento di recente pubblicazione con Decreto Ministeriale.

La normativa: art. 45 D.Lgs 81/2008

Il **medico competente** collabora alla predisposizione del servizio di Primo Soccorso.

Prima di affidare questo compito, l'azienda deve invitare i dipendenti a offrirsi spontaneamente. Si evidenzia, comunque, che l'incaricato "non può rifiutarsi senza giustificato motivo".

Devono essere:

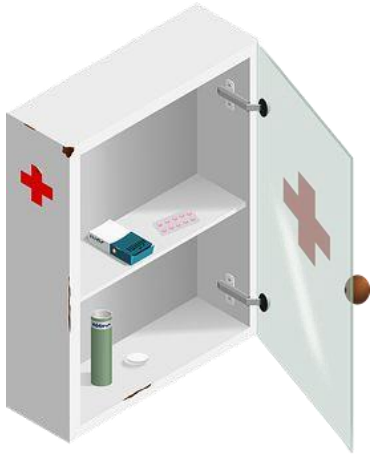
- Formati
- In numero sufficiente
- Disporre di adeguata **attrezzatura**

La normativa: art. 45 D.Lgs 81/2008

La **cassetta di Primo soccorso** deve essere presente in tutte le Aziende con 3 o più lavoratori dipendenti.

Il **pacchetto di medicazione** deve essere presente nelle Aziende con meno di 3 lavoratori dipendenti.

I lavoratori designati devono seguire **un corso teorico-pratico di almeno 12 ore**, tenuto da personale medico o, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. Nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato.



Obblighi dei Lavoratori

Ogni lavoratore **DEVE PRENDERSI CURA** della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori **DEVONO OSSERVARE** le disposizioni e le istruzioni impartite dal DLL, dai dirigenti e dai preposti, insieme anche al DLL stesso, ai fini della protezione collettiva ed individuale.

UTILIZZARE CORRETTAMENTE le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza tutela della salute.



Obblighi dei Lavoratori

È necessario **SEGNALARE IMMEDIATAMENTE** al **DDL,** al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di protezione a disposizione, nonché qualsiasi condizione di pericolo, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, e nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia all' **RLS.**

NON RIMUOVERE O MODIFICARE senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.

NON PRENDERE INIZIATIVA in operazioni o manovre che non di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

PARTECIPARE AI PROGRAMMI DI FORMAZIONE e addestramento organizzati dal datore di lavoro.

SOTTOPORSI AI CONTROLLI SANITARI previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Il quadro normativo

Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro

"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"



Il quadro normativo

- **Art. 9 Statuto dei lavoratori, L.300/70**
- "I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"



Norme Comunitarie

Le direttive comunitarie per essere efficaci devono essere recepite da una legge dello stato, al contrario dei regolamenti europei i quali sono direttamente efficaci ed hanno forza di legge.



Decreto legislativo 81/08

306 articoli

TITOLO I Principi comuni

TITOLI da II a XI Rischi specifici:

- **Titolo II** Luoghi di lavoro
- **Titolo III** Uso Attrezzature di lavoro e dei DPI
- **Titolo IV** Cantieri temporanei o mobili
- **Titolo V** Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro
- **Titolo VI** Movimentazione manuale dei carichi
- **Titolo VII** Attrezzature munite di Videoterminali
- **Titolo VIII** Agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali,...)
- **Titolo IX** Sostanze pericolose (agenti chimici, cancerogeni e mutageni, amianto,...)
- **Titolo X** Esposizione ad Agenti Biologici
- **Titolo X-BIS** Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario
- **Titolo XI** Protezione da Atmosfere esplosive (ATEX)

51 allegati

Decreto legislativo 81/08

TITOLO XII Disposizioni in materia penale e di procedura penale

TITOLO XIII Norme transitorie e finali

Riordinare la normativa (Decreti abrogati: D.Lgs. 626/94, D.P.R. 547/55, D.P.R. 164/56, D.Lgs. 494….)

Estendere il campo di applicazione a tutti i settori di attività lavorativa e a tutte le tipologie di lavoratori

Garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale partendo anche dalle soggettività di ciascuno di essi, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, cioè valutandone la capacità di comprensione della lingua.

Decreto legislativo 81/08

Riordina la normativa precedente

SONO ABROGATI

- D.P.R. 547/55 – PREVENZIONE INFORTUNI
- D.P.R. 303/56 – MALATTIE PROFESSIONALI
- D.P.R. 164/56 – SICUREZZA CANTIERI EDILI
- D.LGS. 277/91 – RUMORE, PIOMBO, AMIANTO
- D.LGS. 626/94 – IGIENE E SICUREZZA
- D.LGS. 493/96 - SEGNALETICA
- D.LGS. 494/96 - CANTIERI
- D.LGS. 187/05 - VIBRAZIONI
- Legge 123/07 – TUTELA SALUTE E SICUREZZA

RIMANGONO IN VIGORE

- D.M. 10/03/98 – PREVENZIONE INCENDI
- D.LGS. 151/01 – MATERNITA'
- D.LGS. 345/99 – MINORI
- D.LGS. 230/95 – RADIAZIONI IONIZZANTI

Decreto legislativo 81/08

PRIMA

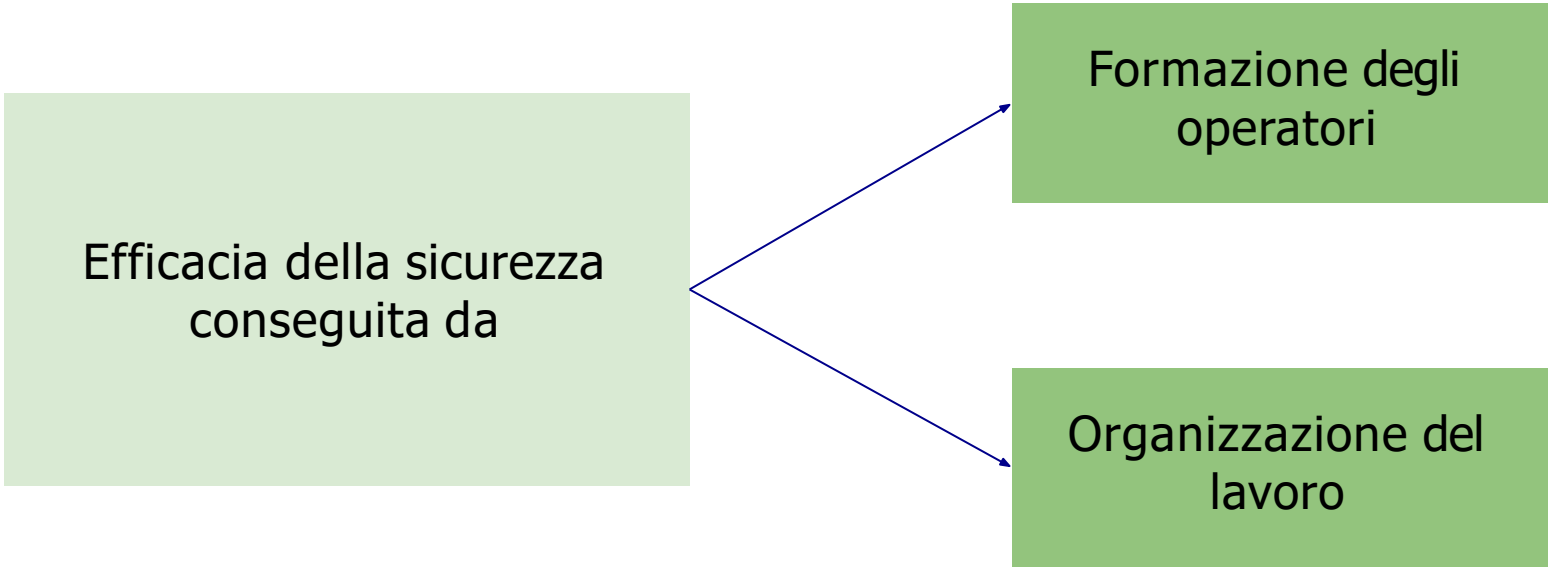
- Approccio solo tecnico e sottovalutazione degli aspetti relazionali, comunicativi e formativi
- Solo Vigilanza "sistema comanda/controlla"
- Relazioni aziendali occasionali e conflittuali
- Assenza di figure tecniche competenti

DOPO

- Prevenzione tecnica+prevenzione soggettiva
- Valutazione dei rischi e programmazione misure
- Relazioni aziendali stabili e mirate
- Presenza di figure tecniche competenti

Decreto legislativo 81/08

Sicurezza come sistema



Responsabilità distribuite a tutti

La responsabilità amministrativa degli enti

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** ha introdotto nell'ordinamento la responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Responsabilità assimilabile a quella penale, per le persone giuridiche, per colpire i comportamenti della criminalità economica che opera al riparo di strutture societarie, le quali potrebbero beneficiare dei reati commessi da coloro che ricoprono posizioni apicali al loro interno o da loro sottoposti.

Le persone giuridiche possono agire solo tramite le **persone ffisiche** che ne hanno la rappresentanza. Le persone giuridiche non assumono responsabilità penali, che nel nostro ordinamento sono solo personali (art. 27 Cost.).

D.Lgs. 231/01

D. LGS. 231/01 e s.m.i. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. (Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001)

OBIETTIVO
Contrastare la criminalità dell'impresa e allineare la normativa italiana a quella internazionale (recepimento convenzione OCSE 1997): in assenza di un responsabilità penale delle persone giuridiche per fatti-reato le imprese utilizzavano una «testa di legno» per commettere reati a loro vantaggio

Ambito soggettivo di applicazione (Art. 1)

- l D.lgs. n. 231/01 **si applica** sia ad Enti dotati di personalità giuridica che ad Enti che ne siano privi; e dunque si applica ad esempio a: società di capitali, società di persone, associazioni riconosciute e non, raggruppamenti temporanei di imprese, fondazioni, associazioni, altri enti privati ed enti pubblici economici.
- Il Decreto **non si applica** allo Stato, agli enti pubblici territoriali, nonché ad enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Art. 8: La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

A. L'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
B. Il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

In tal caso il processo avrà luogo esclusivamente a carico della persona giuridica, non essendo possibile accertare la responsabilità penale dell'autore del reato.

Tabella enti soggetti e non

D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.
TABELLA ENTI SOGGETTI E NON

ENTI CHE RIENTRANO NEL CAMPO DI APPLICAZIONE D. Lgs. 231/01 e s.m.i.		ENTI ESCLUSI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE D. Lgs. 231/01 e s.m.i.		
Enti forniti di personalità giuridica	**Enti privi di personalità giuridica**	**Enti pubblici non economici**	**Enti con funzioni di rilievo costituzionale**	**Altro**
società di capitali (s.p.a, s.a.p.a., s.r.l.)	società di persone (s.s., s.a.s., s.n.c.)	Stato	partiti politici	impresa familiare
società cooperative	GEIE (gruppi europei interesse economico)	pubbliche amministrazioni	sindacati	
associazioni riconosciute	associazioni non riconosciute (es. associazioni sportive e culturali)	enti pubblici territoriali (es. regioni, province)	Camere del Parlamento	
fondazioni (es. gestione teatrali)	consorzi (che siano in forma di società di capitali)	enti pubblici non economici (es. ACI, croce rossa)	Corte Costituzionale	associazioni in partecipazione
enti pubblici economici	società di fatto		Consiglio Superiore della Magistratura	
enti privati che esercitano un servizio pubblico				

AMBITO DI APPLICAZIONE

- Con personalità giuridica;
- Privi di personalità;
- Pubblici o privati.

AUTORI DEL REATO

- Soggetti apicali;
- Soggetti sottoposti.

AMBITO DI REATO

- Contro la P.A;
- Societari;
- Contro la libertà individuale;
- Falsificazione e contraffazione.

ONERE DELLA PROVA

- A carico della difesa;
- A carico dell'accusa.

SANZIONI

- Pecuniari;
- Interdittive;
- Accessorie.

Principi generali

- **Principio di legalità** (art. 2): l'ente non è mai responsabile per fatti-reato se quel fatto non è previsto nell'elenco dei "reati presupposto" da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto
- **Successione delle leggi nel tempo** (art. 3): l'ente non è responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce reato. In caso di modifiche alla legge nel tempo, si applica quella più favorevole.
- **Reati commessi all'estero** (art. 4): gli enti aventi la sede principale nello stato italiano rispondono anche in relazione a reati commessi all'estero sempre che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto.

Criteri di attribuzione di responsabilità

- **Art. 5 d.lgs. 231:** L'ente risponde dei reati se commessi da figure apicali/di vertice e da persone sottoposte alla vigilanza delle figure apicali (dipendenti, fornitori ecc.).
  Sono **soggetti apicali** coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente
  Sono **soggetti sottoposti a vigilanza**: i dipendenti, ma possono essere anche i collaboratori, i professionisti, i fornitori.
- Se sussiste un **interesse o un vantaggio dell'ente** stesso derivante dalla commissione di un reato
  - **interesse**: è la volontà dell'autore materiale del reato di voler produrre un beneficio (illecito) in capo all'Ente;
  - **vantaggio**: si riferisce all'effettivo beneficio ottenuto dall'ente, a prescindere dall'intenzione del soggetto agente
- se il reato commesso rientra in una lista di c.d. "**reati presupposto**" (sezione III - artt. 24 ss. D.lgs. 231)

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente Soggetti Apicali

• Nel caso di commissione di reati rientranti nell'elenco dei reati presupposto da parte di **soggetti apicali** l'ente è responsabile, a meno che non possa provare:

- che **prima** della commissione del fatto-reato l'organo dirigente ha adottato ed attuato con efficacia **un modello di organizzazione e di gestione (MOG) idoneo** a prevenire le fattispecie di reato che si sono verificate;
- di **avere vigilato** sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, di curare il suo **aggiornamento**, affidando la vigilanza e l'aggiornamento a un **Organo di Vigilanza (OdV)** dotato di adeguati e autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- che il soggetto che ha compiuto il reato ha **eluso fraudolentemente** il MOG
- che vi è stata **adeguata vigilanza** da parte dell'OdV

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente Soggetti sottoposti a direzione - vigilanza

Nel caso di commissione di reati rientranti nell'elenco dei reati presupposto da parte di **soggetti sottoposti a direzione/vigilanza** dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se il reato è stato reso possibile a causa di inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione e vigilanza.

Se l'ente, prima della commissione del fatto-reato, ha adottato ed attuato con efficacia **un modello di organizzazione e di gestione (MOG) idoneo** a prevenire le fattispecie di reato che si sono verificate, e se l'OdV ha svolto il suo ruolo di controllo, **si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, e quindi si presume esclusa la responsabilità dell'Ente.**

Il modello organizzativo 231 e la Responsabilità dell'impresa

Il legislatore ha espressamente previsto, con il decreto in oggetto, la possibilità per l'Ente di andare esente dalla predetta responsabilità nella sola ipotesi esimente in cui questi si sia dotato di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (nonché di un Organismo di Vigilanza sempre) nonché qualora il predetto modello risulti costantemente verificato, efficace ed aggiornato. L'Ente non risponde dei reati commessi dai propri dipendenti se prova:

- di aver adottato ed attuato efficacemente MOG 231 conformi al D.Lgs. 231/2001;
- di aver affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo (ODV) la vigilanza e l'aggiornamento di tale Modello 231;
- che il modello è stato eluso in modo fraudolento.

Il modello organizzativo 231 e la Responsabilità dell'impresa

- Il Modello si pone **l'obiettivo di realizzare un completo sistema di controllo ed organizzazione interno**, anche per quanto disposto e previsto altresì dall'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008 (che è articolo integrativo del D.Lgs. n. 231/2001 e niente affatto una autonoma previsione normativa, come qualcuno erroneamente sostiene) quale
- esimente per la responsabilità della società in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231

Il **Modello correttamente predisposto ed efficacemente attuato** evita sanzioni gravi per l'Impresa. Le sanzioni sono previste agli artt. 9 e ss.esse sono:

- **sanzione pecuniaria** (la cui quantificazione avviene in quote, per importi che possono arrivare ad 1 milione e mezzo di euro)
- **sanzioni interdittive**;
- **la conffisca**;
- **la pubblicazione della sentenza**.

L'adozione del Modello 231 ed il suo continuo aggiornamento ed efficace applicazione evita anche possibili azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori che non lo hanno adottato, esponendo così l'ente al rischio di gravi conseguenze patrimoniali.

Segue le SANZIONI

- **Sanzione pecuniaria (artt. 10-12):**
  nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
  Da 100 a 1000 quote; valore della quota: da € 258 a € 1549.
- **Sanzioni interdittive (artt. 13-17):**
  interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18)**
- **Conffisca (art. 19)**: è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.
- **Art. 45 - le misure cautelari (anticipatorie)**

I reati-presupposto

- Art. 24 d.lgs. 231/2001 - **Delitti ai danni dello Stato**
  Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
- Art. 24 bis d.lgs. 231/2001 - **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
- Art. 24 ter d.lgs. 231/2001 - **Delitti di criminalità organizzata**
- Art. 25 d.lgs. 231/2001 - **Delitti contro la P.A.**
  Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.
- Art. 25 bis d.lgs. 231/2001 **Reati di falso**
  Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Segue - I reati presupposto

- Art. 25 bis1 d.lgs. 231/2001 - **Delitti contro l'industria e il commercio**
- Art. 25 ter d.lgs. 231/2001 - **Reati societari**
- Art. 25 quater d.lgs. 231/2001 - **Delitti con ffinalità di terrorismo o di eversione dell´ordine democratico**
- Art. 25 quater -1 d.lgs. 231/2001 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**
- Art. 25 quinquies d.lgs. 231/2001 - **Delitti contro la personalità individuale**
- Art. 25 sexies d.lgs. 231/2001 - **Abusi di mercato**
- Art. 25 septies d.lgs. 231/2001 - **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

Segue - I reati presupposto

- Art. 25 octies d.lgs. 231/2001 - **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**
- Art. 25 novies d.lgs. 231/2001 - **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- Art. 25 decies d.lgs. 231/2001 - **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
- Art. 25 undecies d.lgs. 231/2001 - **Reati Ambientali**
- Art. 25 duodecies d.lgs. 231/2001 - **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- Art. 25 terdecies d.lgs. 231/2001 - **Razzismo e xenofobia**
- Art. 25 quaterdecies d.lgs. 231/2001 - **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**
- Art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/2001 - **Reati tributari**
- Art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/2001 - **Contrabbando**

La costruzione del Modello

Ogni Ente e/o società che vuole fruire dell'esimente, e garantirsi una corretta gestione aziendale, deve essere dotato di un proprio ed esclusivo MOG ex D. Lgs. 231/2001.

Il modello dev'essere predisposto "su misura" della realtà organizzativa alla quale fa riferimento al fine di poter far fronte alle esigenze emergenti dalla reale struttura ed organizzazione dell'ente/società. I modelli generici costruiti a tavolino senza alcun confronto con la realtà aziendale sono inidonei sia a prevenire i reati sia a rappresentare l'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008.

La stesura del Modello deve avvenire facendo tesoro dell'esperienza propria dell'Organizzazione dell'Ente, e quindi deve essere frutto di un'attenta analisi dei processi aziendali al fine di determinare l'esposizione della società stessa ai reati presupposto contemplati nel D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6).

Metodologia di costruzione di un Modello Organizzativo 231

Deffinizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Analisi del contesto operativo dell'organizzazione al fine di identificare i processi e le attività sensibili

Analisi dei controlli già in essere e dei gap rilevati rispetto ai principi di controllo di riferimento (individuati secondo le previsioni del D.Lgs.n.231/01)

Definizione di protocolli di controllo e presidi organizzativi sui processi e sulle attività sensibili identificati

Definizione di un modello di organizzazione, gestione e di controllo articolato in una parte generale ed in una o più parti speciali

Deffinizione del Codice Etico (o codice di comportamento)

Definizione ed approvazione da parte dei vertici dell'organizzazione di un codice etico nell'ambito del quale esplicitare, a titolo di esempio, i principi etici di riferimento, le regole di comportamento, i comportamenti vietati, etc.,

Definizione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori da applicare ad ogni violazione dei principi normativi ed applicativi contenuti nel codice etico e nel modello di organizzazione 231 a prescindere dalla commissione di un illecito e delle eventuali conseguenze esterne causate dal comportamento inadempiente

Individuazione e nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)

Individuazione dell'OdV (Organismo di Vigilanza)

Nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)

Definizione del Piano di Vigilanza / Reporting verso l'OdV

L’adozione e l’efficace attuazione di un Modello di organizzazione e controllo esime l’ente dalla responsabilità amministrativa che deriva da

Colpa di organizzazione

La colpa dell’ente risiede nella **mancata organizzazione** o, più specificamente nell’omessa predisposizione di un Modello di organizzazione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell’ente e, di conseguenza, eviti o comunque sia finalizzato a evitare le fattispecie delittuose.

Struttura del MOG

Il modello 231 si articola come segue:

- **Parte generale** (identificante le caratteristiche strutturali dell'Organizzazione nonché le modalità di creazione del modello e della sua diffusione – formazione/informazione). La parte generale può contenere Organigramma e Funzionigramma dell'Ente nonché il Documento di analisi rischi (mappatura dei rischi), che possono anche essere allegati specifici.
- **Parte speciale** (afferente le diverse tipologie di reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001, e recante la mappatura dei rischi di commissione dei reati);
- **Codice Etico-Comportamentale** (indicante le regole di condotta proprie dell'Organizzazione);
- **Sistema disciplinare** (riportante i principi base del CCNL applicato, e le altre regole sanzionatorie a carico dei soggetti che collaborano senza essere dipendenti ecc.);
- Regolamento dell'Odv può essere predisposto in sede di redazione MOG o successivamente dallo stesso OdV.

Interazione con gli altri sistemi aziendali

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo, sia nella sua fase di realizzazione sia nella successiva fase di implementazione, viene configurato quale completamento dei sistemi di gestione e controllo presenti nell'Organizzazione.

Il Modello 231, pertanto, non si pone quale strumento aziendale a sé stante ma risulta interattivo con il sistema di gestione qualità ed ambientale (ISO 9001, ISO 14001/ EMAS e/o di responsabilità sociale (SA 8000 o SCR), il sistema di controllo e gestione sicurezza (D. Lgs. 81/2008 - OHSAS 18001), il sistema Privacy (D. Lgs. 196/2003) ecc..) che anzi sono espressamente individuati e descritti in sede di mappatura dell'organizzazione aziendale.

Manuale delle procedure di attuazione dei modelli nella realtà aziendale

Il Manuale è l'insieme delle procedure organizzative volte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi e delle regole fissate.

Il Manuale deve partire dal codice etico dell'impresa è:

a. **individuare** aree e processi interni all'azienda ed identificare i rischi di business di tali processi e le modalità di prevenzione
b. indicare gli strumenti atti ad assicurare il **monitoraggio** del contesto esterno (concorrenti, mercato, agenti, clienti, ecc.), ed indicare le modalità opportune per **prevenire** - anticipare condizioni ed eventi che possano minacciare il rispetto delle regole fissate dalla Direzione;

Manuale delle procedure di attuazione dei modelli nella realtà aziendale

c. introdurre **procedure organizzative interne** per realizzare il modello gestionale richiesto dalla legge. Tra queste: corretta tenuta di registri contabili e del sistema di reporting alla Direzione, monitoraggio fornitori, controllo delle nuove assunzioni di personale, degli agenti/rappresentanti o dei partner, verifiche di ottemperanza alle regole anti-corruzione, audit di sicurezza e ambientali, sistema delle deleghe, fortissima attenzione alla formazione interna sufficiente, adeguata ed efficace, metodi di sensibilizzazione dell'intera organizzazione aziendale alle politiche aziendali, incluse quelle in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e tutela ambientale, monitoraggio interno del sistema e revisione periodica dei modelli, definizione del sistema disciplinare e di sanzioni e criteri per la capillare diffusione delle politiche aziendali;

Manuale delle procedure di attuazione dei modelli nella realtà aziendale

d. prevedere a livello organizzativo una o più **strutture aziendali**, con responsabili dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Può essere ad esempio costituito uno specifico comitato con la partecipazione di figure rappresentative della Direzione, a cui può riportare la funzione di audit interno, se esistente, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli introdotti e dell'intero sistema di prevenzione. Detto comitato dovrà poi attivare il flusso informativo all'Organismo di Vigilanza 231.

Vantaggi di una corretta implementazione del modello 231

1. Evitare il rischio di sanzioni (pecuniarie o interdittive) con potenziali gravissimi danni patrimoniali e d'immagine all'azienda;
2. Controllare i costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati;
3. Evitare il formarsi di pratiche corruttive all'interno della struttura aziendale, nonché di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e/o ambientali;
4. Mantenere la buona reputazione aziendale e la fiducia degli stackeholders;
5. Aprire nuovi mercati e creare vantaggio competitivo in uno scenario di business che sempre più premia comportamenti etici;
6. Mantenere il valore per gli azionisti.
7. Evitare infortuni sul lavoro, malattie professionali, incidenti ambientali, affidamento incauto di lavori, servizi, forniture, appalti e subappalti a fornitori inidonei e pericolosi.

MOG

Il MOG pertanto deve:

a. **Individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati;
b. **Prevedere speciffici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c. **Individuare le modalità di gestione delle risorse ffinanziarie** idonee a impedire la commissione di reati;
d. **Prevedere obblighi di informazione** nei confronti dell'OdV sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (flussi informativi);
e. **Introdurre un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La mappatura

Perchè il sistema 231 possa essere efficace si devono:

1. rilevare e mappare i processi e le strutture aziendali maggiormente a rischio (ad es. i processi produttivi, di acquisto, di marketing e di gestione dei contratti in particolare con la P.A. e le strutture che attivano e gestiscono rapporti contrattuali, la gestione della sicurezza e igiene sul lavoro e delle problematiche ambientali);
2. rilevare e valutare l'efficacia delle procedure e prassi operative;
3. identificare i rischi potenziali (fattispecie di reato e modalità di commissione);
4. aggiornare (o predisporre ex-novo) il sistema di prevenzione, con l'obiettivo di ridurre i rischi identificati;
5. integrare tale sistema di prevenzione nel più generale sistema di controllo interno, attivando i meccanismi di sorveglianza sul sistema e sul personale ed i meccanismi disciplinari, equi e coerenti, in caso di violazioni.

La mappatura

L’attività di individuazione dell’esposizione aziendale ai predetti reati, definita tecnicamente come “mappatura” delle aree dell'attività aziendale sensibili (al rischio di commissione di reati), va articolata anche tramite una attenta attività di intervista che coinvolga i soggetti chiave dei processi esistenti nell’Organizzazione. L’attività di intervista ha quale proprio obiettivo quello di analizzare ogni attività sensibile al rischio di commissione dei reati presupposto verificando l’esistenza di procedure/protocolli aziendali adeguati ed efficaci e qualora esistenti, il rispetto dei seguenti parametri:

- tracciabilità delle operazioni;
- segregazione delle funzioni coinvolte nell’attività aziendali;
- rispetto dei poteri di firma.

A tale scopo, devono essere presenti (oppure implementate) procedure idonee per le aree di attività aziendale “scoperte” e introdotti correttivi sulle procedure già esistenti non esaustive/congrue alle esigenze di prevenzione.

L'organismo di vigilanza (OdV)

Il Decreto, all'art. 6, indica come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, oltre all'adozione del Modello, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV). L'OdV dev'essere dotato dei seguenti requisiti: **Autonomia - Professionalità - Indipendenza** al fine di:

- vigilare sull'effettività ed adeguatezza del Modello;
- valutare l'attualità del Modello;
- proporre i necessari adeguamenti e verifiche;

ricevere le segnalazioni attinenti possibili illeciti o irregolarità aziendali.

L'organismo dev'essere anche dotato della necessaria continuità d'azione, per poter operare efficacemente, e ciò presuppone quindi una composizione mista, di membri interni ed esterni, e la necessità di evitare in esso la presenza di soggetti dotati di meri poteri operativi, privilegiando figure con elevata attitudine al controllo, dotate della necessaria professionalità ed esperienza.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

- Autonomia (anche finanziaria) e indipendenza
- Professionalità
- Continuità d'azione
- Assenza di conflitto di interessi
- Specifiche capacità in materia di attività ispettive e di consulenza
- Assenza a carico di uno dei componenti di sentenze di condanna anche non definitiva o di patteggiamento per uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (onorabilità).

I flussi informativi

Il rispetto del Modello 231, del Codice Etico, nonché l'efficace svolgimento dei compiti di controllo dell'OdV sono favoriti da un insieme articolato di flussi informativi che coinvolgono tutti i destinatari. I Flussi informativi sono biunivoci: dall'Ente verso l'OdV e dall'OdV verso l'Ente:

- Le funzioni aziendali comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni elemento di rilevanza ai sensi del Modello 231
- L'OdV è tenuto a trasmettere i verbali delle sue riunioni a chi ha la rappresentanza / direzione dell'Ente nonchè se costituito al collegio sindacale e, periodicamente (4/6 mesi) al CdA una relazione sull'attività dell'OdV.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nomina e revoca i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Il Comitato invia il report sull'attuazione del Modello al Consiglio

ORGANISMO DI VIGILANZA

Vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 e cura il suo aggiornamento

Invia report sull'attuazione del Modello

COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Whistleblowing (segnalazione riservata)

La legge n. 179 del 2017 introduce un sistema di segnalazione riservato nel settore privato nel caso di commissione di illeciti. La nuova normativa impone l'individuazione di uno o più canali che consentano al personale di presentare, in via riservata, anche attraverso canali informatici, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ovvero in merito a violazioni del Modello.

La normativa tutela il segnalante contro ogni misura discriminatoria, come ad esempio: il licenziamento ritorsivo, il demansionamento od ogni altra misura ritorsiva e discriminatoria.

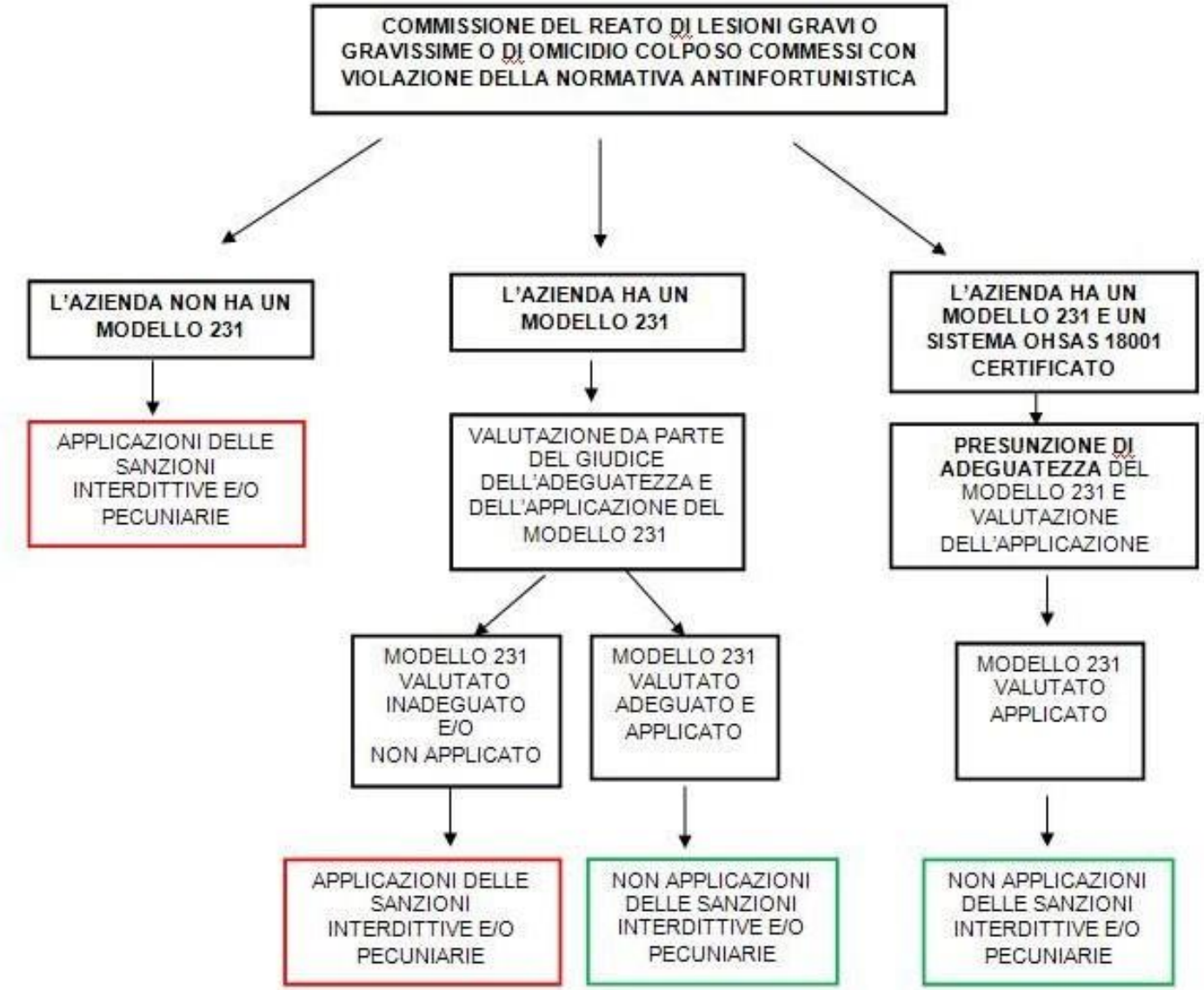
Il codice etico

Il codice etico di condotta anti-corruzione e anti-frode è un codice di comportamento, un insieme di regole alle quali i destinatari devono uniformarsi.
Obiettivo: influire sui comportamenti commerciali e gestionali a vantaggio sia dell'azienda che della comunità. Il codice di condotta ha come obiettivi principali:

- Prevenire comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali.
- Informare le persone interne all'azienda e i terzi della natura e dei contenuti dell'impegno aziendale nel combattere reati e comportamenti illeciti, chiedendo ad essi di sottoscrive un esplicito impegno al rispetto della legalità e delle regole del codice stesso. Dev'essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti e che operano per / si rapportano con la società (clienti, fornitori). aumentare la coscienza e la conoscenza dell'etica e delle politiche aziendali tra i dipendenti per ottenere il loro consenso e supporto alla lotta contro la corruzione e contro le frodi e contro la negligenza in materia di sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente;
- sostenere la reputazione dell'impresa.

Il sistema disciplinare

- È diretto a: CdA, dipendenti, direzione, e tutti i terzi che si relazionano con l'Ente:
  - integra le norme di legge e i regolamenti interni già esistenti;
  - la violazione dello stesso comporta sanzioni disciplinari a prescindere dal fatto che tale comportamento integri anche un'ipotesi di reato;
  - deve essere compatibile con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e deve rispettare i limiti del potere sanzionatorio imposti dalla legge 300/1970 ove applicabili;
  - deve assicurare il diritto alla difesa del lavoratore nel rispetto del principio del contraddittorio e del principio della immutabilità della contestazione.
  - Le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità della violazione.


COMMISSIONE DEL REATO DI LESIONI GRAVI O GRAVISSIME O DI OMICIDIO COLPOSO COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA
L'AZIENDA NON HA UN MODELLO 231
APPLICAZIONI DELLE SANZIONI INTERDITTIVE E/O PECUNIARIE
L'AZIENDA HA UN MODELLO 231
VALUTAZIONE DA PARTE DEL GIUDICE DELL'ADEGUATEZZA E DELL'APPLICAZIONE DEL MODELLO 231
MODELLO 231 VALUTATO INADEGUATO E/O NON APPLICATO
APPLICAZIONI DELLE SANZIONI INTERDITTIVE E/O PECUNIARIE
MODELLO 231 VALUTATO ADEGUATO E APPLICATO
NON APPLICAZIONI DELLE SANZIONI INTERDITTIVE E/O PECUNIARIE
L'AZIENDA HA UN MODELLO 231 E UN SISTEMA OHSAS 18001 CERTIFICATO
PRESUNZIONE DI ADEGUATEZZA DEL MODELLO 231 E VALUTAZIONE DELL'APPLICAZIONE
MODELLO 231 VALUTATO APPLICATO
NON APPLICAZIONI DELLE SANZIONI INTERDITTIVE E/O PECUNIARIE

Perché parlare di infortuni e D.Lgs: 231/01?

procura della repubblica di Reggio Emilia - Marzo 2015

«In caso di morte o lesioni molto gravi conseguenti ad un infortunio sul lavoro .., gli operatori del Servizio PSAL, sentito il Magistrato titolare delle indagini e salvo suo diverso avviso, accerteranno la presenza di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ex art. 30 D. Lgs. 81/08 procedendo alla sua acquisizione, al fine delle valutazioni in ordine all'applicabilità del D. Lgs. 231/01»

INDAGINE INFORTUNIO SUL LAVORO CON ESITO MORTALE O LESIONI MOLTO GRAVI

INCHIESTA TRADIZIONALE	ACCERTAMENTO **RESPONSABILITA' PENALE PERSONA FISICA**
+	
INCHIESTA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	ACCERTAMENTO **RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PERSONA GIURIDICA**

NON SONO DUE INCHIESTE SEPARATE MA UNA UNICA INTEGRATA

D.Lgs. 231/01

Art. 35. Estensione della disciplina relativa all'imputato

1. All'ente si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili.

SEZIONE II - Soggetti, giurisdizione e competenza

Art. 36. Attribuzioni del giudice penale

1. La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

2. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

Art. 37. Casi di improcedibilità

1. Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità.

Art. 38. Riunione e separazione dei procedimenti

1. Il procedimento per l'illecito amministrativo dell'ente è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende.

2. Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando:

a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale;
b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna;
c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.

Tabella enti soggetti e non

D. Lgs. 231/01 e s.m.i.
SOGGETTI APICALI E SUBORDINATI

SOGGETTI APICALI	SOGGETTI SUBORDINATI
Ai sensi D. Lgs. 231/01	
- Amministratori (AD, Unico, Srl, ...) - Presidente CDA - Delegati dell'apicale -	- Lavoratori tutti - Appaltatori - Consulenti - .....
Ai sensi D. Lgs. 81/08	
- Legale rappresentante - Datore di Lavoro - Delegati con budget -	- RSPP, ASPP, RLS - MC - preposti - .....

D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. – Art. 5, comma 2
Responsabilità amministrativa degli enti quando no?

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Presupposti della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA ex D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

1. Ente rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
2. Commissione di un **reato** previsto dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
3. **Interesse o Vantaggio** dell'Ente derivante dalla commissione del reato;
4. Commissione del reato da parte di un soggetto in posizione **apicale o subordinata**

Come è possibile evitare la responsabilità amministrativa da reato?



D. Lgs. 231/2001 La responsabilità amministrativa degli enti APICALI e MOG

Art. 6. Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; **MOG**

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; **OdV**

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

D. Lgs. 231/2001 La responsabilità amministrativa degli enti
SOGGETTI APICALI - MOG

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Requisiti generali dei MOG deffiniti nell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.
L'art. 30 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., ai commi 1, 2, 3, 4, definisce requisiti specifici e aggiuntivi dei MOG implementati per prevenire i reati di cui agli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 CP (lesioni personali colpose), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica 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) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. 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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. (comma introdotto dall'articolo 20 del D.Lgs. 3/08/2009 n. 106 in vigore dal 20/08/2009)

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.



D. Lgs. 231/2001 La responsabilità amministrativa degli enti APICALI e MOG

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).
(comma introdotto dall'art. 14, comma 12, legge n. 183 del 2011)

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

D. Lgs. 231/2001 La responsabilità amministrativa degli enti SOGGETTI SUBORDINATI

Art. 7. Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

D. Lgs. 231/2001

D. Lgs. 231/2001
La responsabilità amministrativa degli enti
ONERE DELLA PROVA

REATO COMMESSO DA	
APICALE	**SUBORDINATO**
La COLPA dell' **IMPRESA E' PRESUNTA** in quanto l'organizzazione posta in essere dall'APICALE è di sua DIRETTA RESPONSABILITA'	la COLPA dell' **IMPRESA VA PROVATA** in quanto occorre provare che prima del REATO, non era stato attuato alcun MOG, cioè non vi era una politica organizzativa idonea

D. Lgs. 231/2001 La responsabilità amministrativa degli enti AUTONOMIA RESPONSABILITÀ AMM.VA

Art. 8. Autonomia delle responsabilità dell'ente

1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.

3. L'ente può rinunciare all'amnistia.

Indagine per l'accertamento della la responsabilità amministrativa da reato ex art. 25 septies d. lgs. 231/01 e s.m.i.

1. Esistono violazioni relative alla norma di salute e sicurezza sul lavoro in nesso di causa con l'infortunio?
2. L'impresa rientra nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/01?
3. L'evento (infortunio) coinvolge aspetti organizzativi (colpa organizzativa dell'Ente)?
4. L'evento è stato determinato dall'azione di soggetto/i che hanno agito per interesse proprio o di terzi?
5. Emerge un interesse o vantaggio dell'ente connesso all'evento indagato?
6. Chi all'interno dell'ente ha commesso il reato? (soggetto apicale o soggetto sotto altrui direzione?)
7. L'azienda ha adottato ed efficacemente attuato un MOG?

GIURISPRUDENZA: Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza

Tribunale Trani, sez. Molfetta, 20 ottobre 2009 (morte di 5 lavoratori e lesioni gravissime a 1 lavoratore durante la bonIfica di un container a Molfetta il 03/03/2008)

"se l'evento delittuoso infatti è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione, spesso è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all'Ente, ad esempio nella forma di un risparmio di costi dovendosi di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento morte o le lesioni personali sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri".

GIURISPRUDENZA: Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza

Tribunale Cagliari 4 luglio 2011 (morte di 3 lavoratori in una raffineria a Sarroch (CA) il 26/05/2009)

"se è ben difficilmente ipotizzabile che l'evento possa rappresentare un interesse dell'ente o portare ad esso un vantaggio economico (e tanto meno non patrimoniale), è invece facilmente prevedibile che la persona giuridica possa adottare condotte tese a risparmiare sui costi, talora notevoli, connessi alla sicurezza sul lavoro".

GIURISPRUDENZA: Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza

Corte Assise, Tribunale Torino, 15 aprile 2011 (morte di 7 lavoratori nella Ditta ThyssenKrupp di Torino il 06/12/2007)

"…Occorre, invece, che l'autore del reato abbia violato le norme di sicurezza, e, in tal guisa, cagionato la morte o la lesione, in quanto mosso, ad esempio, dalla necessità di contenere i costi produttivi, o risparmiare sulle misure di sicurezza, o accelerare i tempi o i ritmi di lavoro, o aumentare la produttività, o ancora spinto da una politica aziendale che omette investimenti in tema di sicurezza nell'ambito di uno stabilimento destinato ad essere dismesso e ciò malgrado non rinuncia a farvi lavorare gli operai".

GIURISPRUDENZA: Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza

Cassazione Penale, sentenza 21 gennaio 2016 N. 2544 (Infortunio mortale di un operaio alla guida di una vecchia autogru)

Nei reati colposi d'evento, il finalismo della condotta prevista dall'art. 5 d. lgvo n. 231/2001 è compatibile con la non volontarietà dell'evento lesivo, sempre che si accerti che la condotta che ha cagionato quest'ultimo sia stata determinata da scelte rispondenti all'interesse dell'ente o sia stata finalizzata all'ottenimento di un vantaggio per l'ente medesimo. Ricorre il requisito del interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire ull'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'Infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo



GIURISPRUDENZA: Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza

in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto; il criterio del vantaggio, così inteso, appare indubbiamente quello più idoneo a fungere da collegamento tra l'ente e l'illecito commesso dai suoi organi apicali ovvero dai dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi.

Occorre, perciò, accertare in concreto le modalità del fatto e verificare se la violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro, che ha determinato l'infortunio, rispondesse ex ante ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio, ad esempio, risparmiando i costi necessari all'acquisto di un'attrezzatura di lavoro più moderna ovvero all'adeguamento e messa a norma di ull'attrezzatura vetusta.

Tale accertamento risulta essere stato compiuto dal giudice di merito di primo grado che, ad esito dell'istruzione dibattimentale, ha ritenuto provate - oltre alla sussistenza del delitto di cui all'art. 589 in danno dell'operaio dipendente B.I., commesso con plurime violazioni della normativa in materia di sicurezza del lavoro dal legale rappresentante della società (G.M.R.) e dal dirigente (C.G.F.) - la protratta sistematica violazione della normativa prevenzionistica a vantaggio dell'ente, che aveva risparmiato i costi connessi all'acquisto di ull'attrezzatura di lavoro moderna, efficiente e sicura (ull'autogru dotata di tutti i dispositivo di sicurezza previsti dalla tecnica e conforme alla normativa comunitaria e alle norme tecniche vigenti all'epoca del fatto) con la quale sostituire la vetusta autogru Corradini indicata nel capo di imputazione, ovvero i costi delle modifiche tecniche necessarie a rendere quel macchinario sicuro per i lavoratori; nonché la circostanza che la società aveva risparmiato i costi (in termini sia di retribuzione dei formatori che di mancato impiego degli operati in cantiere per attività produttive) connessi ad ull'adeguata attività di formazione ed informazione dei lavoratori (ed in particolare di B.I., nella sua qualità di gruista).

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Pinerolo, 23 settembre 2010

- **Responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso ad un lavoratore addetto ad un macchinario.**
- **Esclusa la responsabilità del costruttore, del venditore e del manutentore.**

- Applicato il D. Lgs. 231/01 all'azienda utilizzatrice: condannata alla sanzione amministrativa pecuniaria.
- Responsabilità del datore di lavoro per lesioni personali colpose gravi cagionate ad un lavoratore infortunatosi
- "nell'utilizzare una macchina deputata allo schiacciamento di polpe di barbabietole, il quale, senza spegnere la macchina, rimuoveva lo sportello a protezione dei cilindri laminatoi ed infilava ivi la mano, venendo poi afferrato alla mano sinistra dai cilindri in rotazione con conseguente trascinamento dell'arto fra gli organi stessi"

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Pinerolo, 23 settembre 2010

Il lavoratore era un apprendista.

"Di regola il laminatoio era utilizzato per schiacciare cereali, ma nei mesi precedenti l'infortunio cominciò ad essere utilizzato per schiacciare polpe di barbabietola, ciò che cominciò a creare problemi". "Essendo arrivata una partita di polpe di barbabietola particolarmente contaminata da impurità (pietre), nei 7-10 giorni precedenti l'infortunio il laminatoio presentava maggiori problemi di funzionamento perché le pietre finivano dentro i rulli ostacolando ulteriormente la produzione"

"Il lavoratore aveva segnalato l'inconveniente al collega (che organizzava la produzione) e al legale rappresentante. Gli era stato detto di fare il possibile per assicurare la produttività necessaria, sentendo eventualmente anche il manutentore esterno, sicché egli interveniva frequentemente nella zona di lavorazione dei rulli, sia - su consiglio del manutentore esterno - per spargere sugli stessi della sabbia allo scopo di frantumare lo smalto che vi si formava, sia per rimuovere le pietre che rimanevano in mezzo ai rulli."

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Pinerolo, 23 settembre 2010

È "evidente che la condotta (attiva ed omissiva) del datore di lavoro dell'azienda utilizzatrice non fu certo tenuta nell'interesse (che, ai fini de quibus, la legge vuole esclusivo) proprio o di terzi: si trattò, com'è evidente, di un classico reato colposo commesso da un datore di lavoro che è apparso indifferente (o, comunque, non sufficientemente attento) alla tutela delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

Responsabilità amministrativa della società

"*Non ricorrono, per altro verso, neanche le condizioni di esonero da responsabilità previste dall'art. 6 d.lgs. 231/2001; anzi, nel caso di specie, per le ragioni riferite a dibattimento dal consulente tecnico della difesa .., un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati come quello oggetto di processo non fu adottato nemmeno dopo l'infortunio.*"

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Pinerolo, 23 settembre 2010

Uso del DPI e sicurezza dei macchinari

- Art. 71, D.Lgs. n. 81/2008 - Obblighi del datore di lavoro
- Cassazione penale n. 7294/2010 "*non vi è un automatismo tra la presenza di una dichiarazione di conformità CE del macchinario e l'esenzione di responsabilità del datore di lavoro, allorquando il vizio da cui deriva l'infortunio è tutt'altro che occulto o invisibile*".

SOGGETTO COINVOLTO	SOCIETA' DI APPARTENENZA	PROFILI DI COLPA CONTESTATI
A: socio amministratore della Z Snc (ditta costruttrice macchinario)	**Z Snc**: ditta costruttrice macchinario	Violazione art. 6, c.2. D. Lgs. 626/94: perché lo sportello mobile del macchinario a riparo dei cilindri laminatoi era privo del dispositivo di blocco collegati con la messa in moto
B: presidente del CdA della X Scarl (società concedente in uso il macchinario) e della Y Srl (società utilizzatrice del macchinario)	**X Scarl**: società concedente in uso il macchinario **Y Srl**: società utilizzatrice del macchinario	Violazione art. 6, c.2. D.Lgs. 626/94 e art. 75 DPR 547/55: per aver consentito ai propri dipendenti l'utilizzo di una macchina priva dei dispositivi di blocco collegati con la messa in moto
C: socio accomandatario e RSPP della W Sas (ditta venditrice del macchinario)	**W Sas**: ditta venditrice del macchinario	Violazione art. 6, c.2. D.Lgs. 626/94
Y Srl - società utilizzatrice del macchinario		In relazione all'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies, c.2 del D. Lgs.

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01

Trib. di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009

Omessa elaborazione del DVR su rischi specifici ed inadeguata scelta della ditta appaltatrice o subappaltatrice

- La società X aveva commissionato alla società Y il trasporto di zolfo
- In un secondo momento la società X aveva commissionato sempre alla società Y l'attività di lavaggio dei tank container utilizzati per convertirli al trasporto di un'altra sostanza pericolosa, l'acido solforico
- A sua volta la società Y aveva subappaltato alla società Z la attività di bonifica dei tank container.
- Il giorno 3 marzo 2008 un operaio della società Z si introduceva, privo della prescritta imbracatura e dell'autorespiratore, in un tank container per le operazioni di bonifica. Le esalazioni di acido solforico gli facevano perdere la vita.
- Due colleghi cercavano di portargli soccorso, ma anche loro perdevano la vita.
- Stessa tragica sorte capitava al trasportatore del tank container, che a sua volta cercava di prestare i soccorsi.
- Infine moriva il titolare della ditta Z anche lui accorso per aiutare i suoi collaboratori.
- Un ultimo operaio si affacciava al boccaporto del tank container e a causa delle esalazioni riportava lesioni gravi.

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01

Trib. di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009

La sentenza afferma alcuni fondamentali principi:

1. *"il sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231/2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa";*

L'impostazione del Modello Organizzativo non deve esaurirsi nella prevenzione degli infortuni dei propri dipendenti o di soggetti presenti nel proprio ambiente e quindi solo nell'ambito della propria struttura organizzativa ed aziendale, ma deve estendersi anche ai dipendenti di altre società che, direttamente o indirettamente, entrano in contatto con la società stessa, svolgendo servizi nell'interesse della medesima.

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Novara, 1 ottobre 2010

- La società X effettua la manutenzione ordinaria degli immobili e delle infrastrutture del C.I.M. di Novara e si occupa del carico e dello scarico dei container dei treni;
- La società Y, su incarico della società X, effettua le manovre di introduzione o estrazione dei treni dal C.I.M. di Novara;
- La società Z, sempre per conto della società X, effettua la spunta dei treni e il controllo del loro carico;
- In data 26 ottobre 2007 alle ore 6.15 circa un dipendente della cooperativa Z usciva dagli uffici per andare a controllare un treno su un binario del C.I.M.
- Effettuata la spunta al treno, entrava nell'ufficio del RSPP della società X.
- Successivamente alle ore 7,10 circa si recava presso gli uffici della cooperativa Z e mentre attraversava i binari, in corrispondenza del passaggio pedonale previsto dalla viabilità interna, veniva investito da un locomotore perdendo la vita.

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Novara, 1 ottobre 2010

È stato accertato il nesso causale tra l'evento-infortunio che ha causato la morte di un dipendente della cooperativa Z e la colpa organizzativa e gestionale in capo alle Società X e alla stessa cooperativa Z, soprattutto sotto il profilo della violazione dell'obbligo, sancito dall'art. 26, del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., di cooperare e coordinare con tutti i datori di lavoro coinvolti nell'esercizio delle diverse attività oggetto dell'appalto di servizi, nonostante le evidenze e la conoscenza dei rischi derivanti dalla circolazione dei treni e del personale a piedi del terminal.

Sentenze art. 25-septies D.Lgs. 231/01
Tribunale di Novara, 1 ottobre 2010

Interesse o vantaggio:

"*non adottando le indispensabili iniziative volte a prevenire il rischio di investimento ferroviario,*

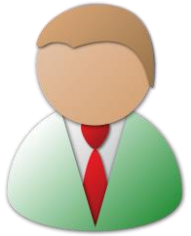
- *riducevano ed evitavano i costi degli interventi strumentali necessari (ad esempio installazione di un articolato sistema di segnali acustici e visivi, manutenzione dei presidi esistenti),*
- *velocizzavano i tempi e i ritmi del ciclo produttivo,*
- *evitavano i disagi organizzativi e l'utilizzo del tempo per lo svolgimento dell'attività di coordinamento e cooperazione,*
- *riducevano i costi per la formazione e l'informazione del personale*".

Figure della sicurezza



RLS (art.2 comma 1 lett.i)

Chi è?	Persona o persone elette o designate, in tutte le aziende o unità produttive, per rappresentare i lavoratori relativamente agli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
Cosa deve fare?	Art. 47 - 48 - 49 - 49 - 50 del D. Lgs. 81/2008



RLS (art.2 comma 1 lett.i)

- Viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti.
- Viene eletto tra le rappresentanze sindacali (se ci sono) nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti
- Il n° degli RLS dipende dal n° di dipendenti (1 fino a 200, 3 tra 200 e 1000, 6 oltre 1000)



RLS

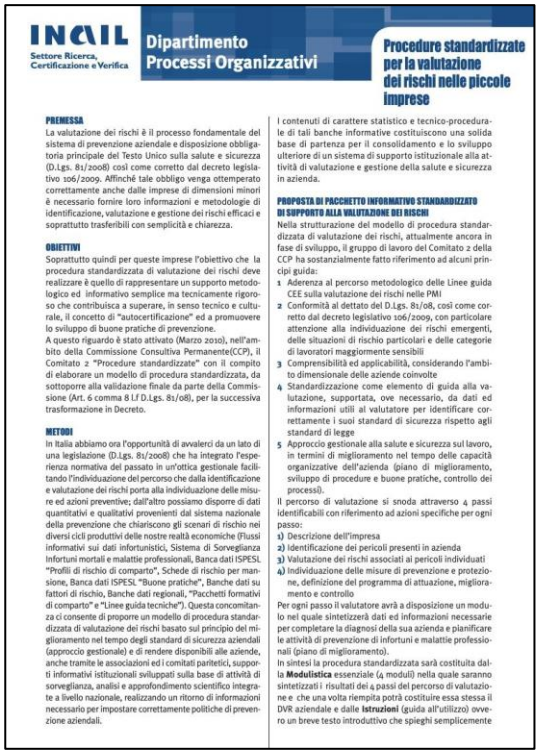
È uno degli attori principali del sistema di prevenzione:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni
- è consultato sulla valutazione dei rischi
- è consultato sulla designazione del RSPP e altre figure della prevenzione e sull'organizzazione della formazione dei lavoratori
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali
- riceve una formazione adeguata e partecipa alle riunioni periodiche del servizio prevenzione e protezione [...]

I principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

I principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

Identificati i fattori di rischio lavorativo applicabili nelle condizioni normali e in quelle di emergenza, si valutano i loro livelli e si adottano misure di prevenzione degli infortuni e di protezione dei lavoratori di tipo tecnico, organizzativo e procedurale idonee a evitarlo o limitarli.



INAIL
Settore Ricerca, Certificazione e Verifica

Dipartimento Processi Organizzativi

Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle piccole imprese

PREMESSA

La valutazione dei rischi è il processo fondamentale del sistema di prevenzione aziendale e disposizione obbligatoria principale del Testo Unico sulla salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008) così come corretto dal decreto legislativo 106/2009. Affinché tale obbligo venga ottemperato correttamente anche dalle imprese di dimensioni minori è necessario fornire loro informazioni e metodologie di identificazione, valutazione e gestione dei rischi efficaci e soprattutto trasferibili con semplicità e chiarezza.

OBIETTIVI

Soprattutto quindi per queste imprese l'obiettivo che la procedura standardizzata di valutazione dei rischi deve realizzare è quello di rappresentare un supporto metodologico ed informativo semplice ma tecnicamente rigoroso che contribuisca a superare, in senso tecnico e culturale, il concetto di "autocertificazione" ed a promuovere lo sviluppo di buone pratiche di prevenzione.
A questo riguardo è stato attivato (Marzo 2010), nell'ambito della Commissione Consultiva Permanente(CCP), il Comitato 2 "Procedure standardizzate" con il compito di elaborare un modello di procedura standardizzata, da sottoporre alla validazione finale da parte della Commissione (Art. 6 comma 8 l.f D.Lgs. 81/08), per la successiva trasformazione in Decreto.

METODI

In Italia abbiamo ora l'opportunità di avvalerci da un lato di una legislazione (D.Lgs. 81/2008) che ha integrato l'esperienza normativa del passato in un'ottica gestionale facilitando l'individuazione del percorso che dalla identificazione e valutazione dei rischi porta alla individuazione delle misure ed azioni preventive; dall'altro possiamo disporre di dati quantitativi e qualitativi provenienti dal sistema nazionale della prevenzione che chiariscono gli scenari di rischio nei diversi cicli produttivi delle nostre realtà economiche (Flussi informativi sui dati infortunistici, Sistema di Sorveglianza Infortuni mortali e malattie professionali, Banca dati ISPESL "Profili di rischio di comparto", Schede di rischio per mansione, Banca dati ISPESL "Buone pratiche", Banche dati su fattori di rischio, Banche dati regionali, "Pacchetti formativi di comparto" e "Linee guida tecniche"). Questa concomitanza ci consente di proporre un modello di procedura standardizzata di valutazione dei rischi basato sul principio del miglioramento nel tempo degli standard di sicurezza aziendali (approccio gestionale) e di rendere disponibili alle aziende, anche tramite le associazioni ed i comitati paritetici, supporti informativi istituzionali sviluppati sulla base di attività di sorveglianza, analisi e approfondimento scientifico integrate a livello nazionale, realizzando un ritorno di informazioni necessario per impostare correttamente politiche di prevenzione aziendali.

I contenuti di carattere statistico e tecnico-procedurale di tali banche informative costituiscono una solida base di partenza per il consolidamento e lo sviluppo ulteriore di un sistema di supporto istituzionale alla attività di valutazione e gestione della salute e sicurezza in azienda.

PROPOSTA DI PACCHETTO INFORMATIVO STANDARDIZZATO DI SUPPORTO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

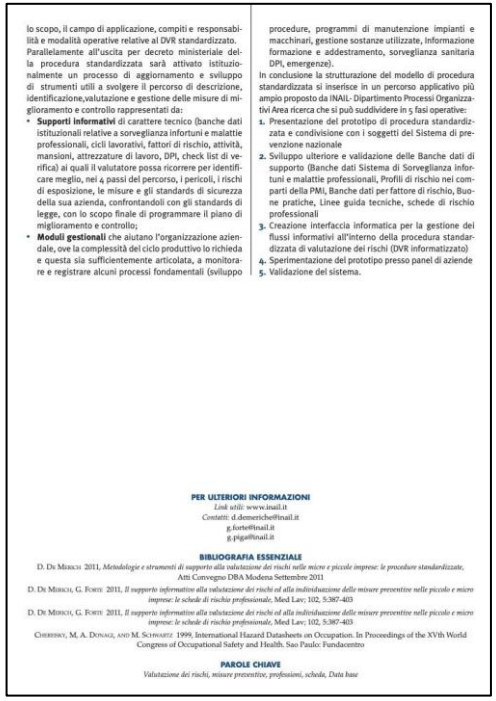
Nella strutturazione del modello di procedura standardizzata di valutazione dei rischi, attualmente ancora in fase di sviluppo, il gruppo di lavoro del Comitato 2 della CCP ha sostanzialmente fatto riferimento ad alcuni principi guida:

1 Aderenza al percorso metodologico delle Linee guida CEE sulla valutazione dei rischi nelle PMI
2 Conformità al dettato del D.Lgs. 81/08, così come corretto dal decreto legislativo 106/2009, con particolare attenzione alla individuazione dei rischi emergenti, delle situazioni di rischio particolari e delle categorie di lavoratori maggiormente sensibili
3 Comprensibilità ed applicabilità, considerando l'ambito dimensionale delle aziende coinvolte
4 Standardizzazione come elemento di guida alla valutazione, supportata, ove necessario, da dati ed informazioni utili al valutatore per identificare correttamente i suoi standard di sicurezza rispetto agli standard di legge
5 Approccio gestionale alla salute e sicurezza sul lavoro, in termini di miglioramento nel tempo delle capacità organizzative dell'azienda (piano di miglioramento, sviluppo di procedure e buone pratiche, controllo dei processi).

Il percorso di valutazione si snoda attraverso 4 passi identificabili con riferimento ad azioni specifiche per ogni passo:

1) Descrizione dell'impresa
2) Identificazione dei pericoli presenti in azienda
3) Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati
4) Individuazione delle misure di prevenzione e protezione, definizione del programma di attuazione, miglioramento e controllo

Per ogni passo il valutatore avrà a disposizione un modulo nel quale sintetizzerà dati ed informazioni necessarie per completare la diagnosi della sua azienda e pianificare le attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali (piano di miglioramento).
In sintesi la procedura standardizzata sarà costituita dalla **Modulistica** essenziale (4 moduli) nella quale saranno sintetizzati i risultati dei 4 passi del percorso di valutazione e che una volta riempita potrà costituire essa stessa il DVR aziendale e dalle **Istruzioni** (guida all'utilizzo) ovvero un breve testo introduttivo che spieghi semplicemente



lo scopo, il campo di applicazione, compiti e responsabilità e modalità operative relative al DVR standardizzato. Parallelamente all'uscita per decreto ministeriale della procedura standardizzata sarà attivato istituzionalmente un processo di aggiornamento e sviluppo di strumenti utili a svolgere il percorso di descrizione, identificazione,valutazione e gestione delle misure di miglioramento e controllo rappresentati da:

- **Supporti informativi** di carattere tecnico (banche dati istituzionali relative a sorveglianza infortuni e malattie professionali, cicli lavorativi, fattori di rischio, attività, mansioni, attrezzature di lavoro, DPI, check list di verifica) ai quali il valutatore possa ricorrere per identificare meglio, nei 4 passi del percorso, i pericoli, i rischi di esposizione, le misure e gli standards di sicurezza della sua azienda, confrontandoli con gli standards di legge, con lo scopo finale di programmare il piano di miglioramento e controllo;
- **Moduli gestionali** che aiutano l'organizzazione aziendale, ove la complessità del ciclo produttivo lo richieda e questa sia sufficientemente articolata, a monitorare e registrare alcuni processi fondamentali (sviluppo procedure, programmi di manutenzione impianti e macchinari, gestione sostanze utilizzate, informazione formazione e addestramento, sorveglianza sanitaria DPI, emergenze).

In conclusione la strutturazione del modello di procedura standardizzata si inserisce in un percorso applicativo più ampio proposto da INAIL- Dipartimento Processi Organizzativi Area ricerca che si può suddividere in 5 fasi operative:

1. Presentazione del prototipo di procedura standardizzata e condivisione con i soggetti del Sistema di prevenzione nazionale
2. Sviluppo ulteriore e validazione delle Banche dati di supporto (Banche dati Sistema di Sorveglianza infortuni e malattie professionali, Profili di rischio nei comparti della PMI, Banche dati per fattore di rischio, Buone pratiche, Linee guida tecniche, schede di rischio professionali
3. Creazione interfaccia informatica per la gestione dei flussi informativi all'interno della procedura standardizzata di valutazione dei rischi (DVR informatizzato)
4. Sperimentazione del prototipo presso panel di aziende
5. Validazione del sistema.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Link utili: www.inail.it
Contatti: d.demeriche@inail.it
g.forte@inail.it
g.piga@inail.it

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

D. Di Merichi 2011, *Metodologie e strumenti di supporto alla valutazione dei rischi nelle micro e piccole imprese: le procedure standardizzate*, Atti Convegno DBA Modena Settembre 2011

D. Di Merichi, G. Forte 2011, *Il supporto informativo alla valutazione dei rischi ai alla individuazione delle misure preventive nelle piccolo e micro imprese: le schede di rischio professionale*, Med Lav; 102, 5:387-403

D. Di Merichi, G. Forte 2011, *Il supporto informativo alla valutazione dei rischi ai alla individuazione delle misure preventive nelle piccolo e micro imprese: le schede di rischio professionale*, Med Lav; 102, 5:387-403

Chemissky, M. A. Donagi, and M. Schwartz 1999. International Hazard Datasheets on Occupation. In Proceedings of the XVth World Congress of Occupational Safety and Health. Sao Paulo: Fundacentro

PAROLE CHIAVE

Valutazione dei rischi, misure preventive, professioni, scheda, Data base

Comunicazione nominativo RLS

Il datore di lavoro o il dirigente hanno l'obbligo di comunicare in via telematica all'Inail in caso di nuova nomina o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) (articolo 18, lettera aa) del decreto legislativo 81/2008 così come modificato dall'articolo 13, lettera f) del d.lgs. 106/2009).

Il servizio è fruibile online per consente ai datori di lavoro di poter visualizzare la situazione delle comunicazioni effettuate.

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca deve procedere all'inoltro della comunicazione del nominativo Rls in cooperazione applicativa tramite l'area funzionale SIDI dedicata alle istituzioni scolastiche e agli uffici dell'Amministrazione centrale e periferica.



https://www.inail.it/cs/internet/attivita/preven

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

- Ha compito di "rappresentare (e tutelare) i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro" (art.2, lett. f, del d. Lgs. n. 626/94).
- Le sue funzioni non possono pertanto essere assimilate o confuse, come è talora avvenuto, con quelle del preposto, chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori.
- Potrà in sostanza avvertire il lavoratore in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni a cui può andare incontro, ma non sarà certo tenuto a richiedere l'osservanza dei comportamenti dovuti né tanto meno potrà essere considerato responsabile riguardo ad essi.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

È da rilevare che il decreto opportunamente non pone sanzioni penali a carico del r.l.s. .In primo luogo per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico, ma anche sulla base della considerazione che perfino la consultazione, che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista dal decreto, implica comunque, che la decisione finale, e quindi la relativa responsabilità, spetti al datore di lavoro. Ciò non toglie che il r.l.s. non sia responsabile su un piano più generale, politico e morale, nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti coinvolti, in merito all'esercizio delle funzioni che gli sono attribuite. Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi, per tutte, al parere che il r.l.s. deve dare in merito alla valutazione dei rischi).

Resta comunque al di fuori della responsabilità prevenzionale l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa o per dolo, in caso di infortunio. Laddove cioè si mostri un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo o doloso del r.l.s. [CULOTTA-DI LECCE-COSTAGLIOLA, Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, Pirola, Milano,1996, p. 90].

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Va ricordato che, il Responsabile del SPP non è definito nel D.Lgs 626/94 né dirigente nè preposto, nè tantomeno assoggettato a responsabilità penale in quanto non menzionato nel titolo IX del D.Lgs, relativo alle sanzioni conseguenti alle violazioni delle norme. Naturalmente non esiste nessuna formale incompatibilità tra l'essere dirigente o preposto ad una specifica funzione "x" e l'assumere anche la funzione di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; in questo caso, la persona mantiene ovviamente lo status (e le responsabilità) di dirigente o preposto per la specifica funzione "x", ma non viene a configurarsi tale status (e responsabilità) per la funzione di "responsabile del servizio di prevenzione e protezione".

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il problema della sua eventuale responsabilità in caso di infortunio sul lavoro, sarà valutato dalla magistratura sulla base della sua collocazione interna o esterna all'azienda e di un'attenta analisi del processo che ha portato al verificarsi dell'infortunio. Se il Responsabile aveva mancato di individuare un pericolo, e di conseguenza individuare le necessarie misure preventive, non fornendo al datore di lavoro l'informazione necessaria per attuare le stesse, potrebbe essere chiamato a rispondere, ovviamente in concorso con il datore di lavoro, dell'evento; ove invece il Responsabile aveva correttamente individuato il problema e indicate le soluzioni, ma il datore di lavoro o il dirigente o il preposto non ha dato seguito alle sue indicazioni, egli dovrebbe essere sollevato da qualsiasi responsabilità nel merito dell'evento. Sarà naturalmente l'autorità giudiziaria a pronunciarsi su questioni di questo tipo.

FONTE: punto sicuro 13/12/2005: A cura di Rolando Dubini. È conffigurabile una responsabilità penale del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?

LA SENTENZA

Il Tribunale dà ragione al sindacalista sospeso Belleli perde la causa

Addetto alla sicurezza sanzionato per insubordinazione Mantovanelli (Cgil): sentenza a sostegno del ruolo degli Rls

Monica Viviani

Ha agito nell'ambito delle sue funzioni di responsabile della sicurezza dei lavoratori: pertanto la sanzione disciplinare «è illegittima». Con questa sentenza la sezione Lavoro del Tribunale di Mantova ha dato ragione a un dipendente di Belleli Energy accogliendo il suo ricorso contro l'azienda che lo aveva sospeso per due giorni per insubordinazione. A darne notizia è Mauro Mantovanelli, segretario confederale della Cgil con delega alla sicurezza nei posti di lavoro: «È una sentenza importante a sostegno del ruolo degli Rls – dichiara – Avevamo letto quella sanzione come un attacco e il sindacato di categoria Fiom ha fatto bene a far causa sia per ottenere giustizia sia per dar forza a queste figure che sono sempre più fondamentali in un contesto di incremento di infortuni e di malattie professionali».

I fatti risalgono al 19 luglio 2017. Quel giorno, su segnalazione di alcuni colleghi, il dipendente informa i vertici dello stabilimento che due piattaforme elevatrici vengono utilizzate in coppia e con carichi eccessivi mentre i cestelli ruotano da soli mettendo a repentaglio la sicurezza dei lavoratori. Al termine dell'incontro, invitato dai dirigenti a iniziare il proprio turno ma ritenendo che le problematiche segnalate non siano state risolte, si reca nella saletta sindacale per redigere una segnalazione e chiedere una verifica manutentiva delle piattaforme. Questo dopo aver compilato la richiesta di permesso sindacale, che da prassi aziendale vengono inoltrate lo stesso giorno della loro fruizione. Di lì a breve riceve una lettera di contestazione disciplinare per insubordinazione per non aver obbedito all'ordine di riprendere le sue mansioni e per aver abbandonato il posto di lavoro. E il giorno successivo ecco la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per due giorni.

Secondo il Tribunale la condotta del lavoratore non può essere invece tacciata di insubordinazione e non «può ritenersi rimproverabile» in quanto il dipendente non intendeva «rifiutarsi di adempiere alle disposizioni del proprio superiore» ma aveva al contrario agito «in adempimento della sua funzione di responsabile della sicurezza dei lavoratori» peraltro «a fronte di una prassi che consentiva la fruizione del permesso sindacale nello stesso giorno in cui veniva richiesto (tanto che le due ore sono state poi regolarmente retribuite dal datore di lavoro)». Di qui l'accoglimento del ricorso curato dall'avvocato Arturo Strullato e quindi l'annullamento, con sentenza del 31 gennaio scorso, della sanzione con l'obbligo all'azienda di restituire la somma trattenuta al lavoratore. «Come Cgil stiamo investendo molto sulla formazione degli Rls – aggiunge Mantovanelli – e grazie ai nostri questionari stiamo costruendo il quadro di come vengono trattati nelle aziende dove in genere sono poco considerati e non coinvolti come si dovrebbe per legge. Tutti gli attori in campo devono fare la loro parte non certo sanzionando chi fa solo il suo dovere».

L'azienda dal canto suo non commenta la sentenza: «Non commento pareri di chi, ispettorato o magistratura, ha il titolo per emetterli» dichiara l'ad Paolo Fedeli. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Mauro Mantovanelli (Cgil)

Non obbedì ai suoi capi per segnalare problemi Il giudice del lavoro: ha fatto il suo dovere

Le prerogative del RLS nell'esercizio delle sue funzioni non sono sanzionabili

Importante sentenza del Tribunale di Mantova

Sentenza esemplare a tutela del RLS nell'esercizio delle proprie funzioni, quella emessa dal Tribunale di Mantova nei giorni scorsi, a seguito del ricorso promosso dalla locale FIOM CGIL a tutela di un delegato sindacale ingiustamente sospeso mentre ottemperava al ruolo previsto dal TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Correva l'anno 2017, il 19 luglio per la precisione, allorché su segnalazione dei colleghi il RLS informa i vertici della BELLELI ENERGY che due piattaforme elevatrici vengono utilizzate in coppia e con carichi eccessivi, mentre i cestelli ruotano da soli mettendo a repentaglio la sicurezza dei lavoratori.

Al termine del colloquio, invitato dai dirigenti aziendali ad iniziare il proprio turno di lavoro, il delegato sindacale - ritenendo che le problematiche segnalate dai colleghi fossero più che rilevanti e per nulla risolte - si recava nella saletta RSU per redigere una segnalazione formale e sollecitare un'urgente verifica manutentiva delle piattaforme.

Le prerogative del RLS nell'esercizio delle sue funzioni non sono sanzionabili

Importante sentenza del Tribunale di Mantova

Nei giorni successivi, l'azienda promuoveva un'azione disciplinare nei confronti del RLS, ritenendo che il comportamento adottato fosse assimilabile ad un'insubordinazione nei confronti dei superiori e successivamente comminava due giornate di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Secondo il Tribunale - a due anni e mezzo di distanza - la condotta del lavoratore non solo non può essere ricondotta a insubordinazione, ma nemmeno il delegato può ritenersi rimproverabile, in quanto impegnato nell'adempimento della sua funzione di rappresentante della sicurezza dei lavoratori; con conseguente annullamento della sospensione ingiustamente comminata.

In tempi in cui la legislazione - sulla sicurezza e sul lavoro in generale - è spesso sottoposta a manomissioni non certo benevole nei confronti dei diritti dei lavoratori, la sentenza di Mantova appare esemplare nel confermare le attribuzioni previste dal D.Lgs 81-2008 nei confronti del RLS, una delle figure fondamentali del sistema di prevenzione, pilastro portante dell'attuale legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La non responsabilità del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Con la sentenza 35424 del 22 agosto 2013 la Corte di cassazione Penale si esprime in merito alla responsabilità penale del datore di lavoro, la quale non è esclusa nel caso di un infortunio occorso ad un lavoratore esperto in materia di salute e sicurezza sul lavoro essendo lo stesso un Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori (RLS).Il datore di lavoro aveva sostenuto che essendo il dipendente infortunato particolarmente esperto in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nella sua qualità di RLS, avrebbe dovuto rifiutare il lavoro e pretendere le opere provvisionali necessarie per poterlo svolgere in sicurezza. Il lavoratore aveva concordato con il datore di lavoro la scelta della protezione contro il rischio di caduta dall'alto che poi si è dimostarta inidonea ed ha portato all'infortunio.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE FERIALE PENALE
Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. FRANCO Amedeo - Presidente -
Dott. TADDEI M. - Consigliere -
Dott. MAZZEI Antonel - Consigliere -
Dott. PATERNO' RADDUSA Benedet - Consigliere -
Dott. LIGNOLA F. - rel. Consigliere -
ha pronunciato la seguente:
sentenza

sul ricorso proposto da:
C.A. N. IL (Omissis);
avverso la sentenza n. 6273/2009 CORTE APPELLO di MILANO, del 31/01/2003;
visti gli atti, la sentenza e il ricorso;
udita in PUBBLICA UDIENZA del 09/08/2013 la relazione fatta dal Consigliere Dott. LIGNOLA FERDINANDO;
Il Procuratore generale della Corte di cassazione, Dr. LETTIERI Nicola, ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso;
per l'imputato è presente l'avv. LA MIRANDA Antonio, che chiede l'accoglimento del ricorso.

Fatto

1. Con sentenza del 31 gennaio 2013, la Corte d'appello di Milano confermava integralmente la decisione del Tribunale di Monza, sezione distaccata di Desio, con la quale, all'esito di rito abbreviato, C.A. era condannato alla pena di giustizia per il reato di lesioni colpose, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Il lavoratore T. W.M., suo dipendente nell'impresa individuale "Azienda agricola La botanica di (Omissis)", era infatti precipitato al suolo a causa della rottura di una tettoia in eternit, mentre tentava di eseguire dei lavori di riparazione del tetto dei locali della cascina adibiti a stalla, ad una altezza di circa 4-5 m dai suolo, in difetto di opere provvisionali tali da consentire la loro effettuazione in condizioni di sicurezza, rispetto al pericolo di caduta dall'alto dei lavoratori.

2. La sentenza di primo grado accertava che unico responsabile per la sicurezza all'interno dell'azienda agricola doveva ritenersi il datore di lavoro, legale rappresentante dell'azienda ed odierno imputato, oltretutto presente nella sede al momento dell'infortunio, tanto da eseguire il lavoro insieme al dipendente; il giudice fondava la colpa dell'imprenditore sulla violazione del D.P.R. n. 164 del 1956, art. 10, all'epoca vigente, secondo il quale "nei lavori presso gronde e cornicioni, sui tetti... e nei lavori analoghi che comunque espongano a rischi di caduta dall'alto o entro cavità, quando non sia possibile disporre impalcati di protezione o parapetti, gli operai addetti devono far uso di idonea cintura di sicurezza con bretelle collegate a fune di trattenuta".

3. Contro la sentenza propone ricorso per cassazione l'imputato, con atto redatto personalmente ed affidato a quattro motivi.

3.1 Con il primo motivo il ricorrente deduce violazione dell'art. 606 c.p.p., comma 1, lett. B, in relazione agli articoli 10 e 79 del d.p.r. 164 del 1956. Si osserva in particolare che l'art. 79, lett. B, del testo normativo prevede sanzioni penali anche per il lavoratore che non ottempera l'obbligo di utilizzare sistemi di sicurezza; l'art. 10, poi, esclude l'obbligo dei ponteggi quando non sia possibile montarne uno, prevedendo in alternativa l'uso di idonea cintura di sicurezza, con bretelle collegate a fune di trattenuta.

Nel caso di specie sia il datore di lavoro, sia il dipendente, esperto in prevenzione degli infortuni nella sua qualità di rappresentante della sicurezza dei lavoratori, valutarono che l'unico ponteggio idoneo fosse quello concretamente realizzato, con le assi di legno poggiate sul tetto fino al punto di intervento prossimo alla sommità; le cinture di sicurezza furono reputate inutili, in quanto impossibili da ancorare al tetto in funzione di anticaduta.

In definitiva il ricorrente lamenta travisamento dei fatti nella sentenza, laddove si afferma che la cintura di sicurezza e le funi potevano essere agganciate alle travi di legno della struttura portante.

3.2 Con il secondo motivo il ricorrente deduce violazione dell'art. 606 c.p.p., comma 1, lett. E, per contraddittorietà ed illogicità della motivazione in relazione alla mancata applicazione dei sistemi di sicurezza, dedotta da una fotografia dei luoghi, anzichè tenere in considerazione le dichiarazioni dello stesso T., il quale per un verso escluse che le cinture di sicurezza in quel contesto potessero essere utili, e sotto altro profilo ritenne che il ponteggio predisposto fosse l'unico tipo di sistema di sicurezza utilizzabile per quel tipo di intervento.

3.3 Con il terzo motivo il ricorrente deduce violazione dell'art. 606 c.p.p., comma 1, lett. E, per mancanza, contraddittorietà e manifesta illogicità della motivazione, laddove si esclude il concorso di colpa del lavoratore nella causazione dell'evento, sebbene egli avesse concorso alla predisposizione dei sistemi di sicurezza, essendo un profondo conoscitore dei sistemi di prevenzione degli infortuni; secondo il ricorrente il lavoratore avrebbe dovuto rifiutare di eseguire il lavoro, in caso di mancata predisposizione di adeguate cautele.

3.4 Con il quarto motivo il ricorrente deduce violazione dell'art. 606 c.p.p., comma 1, lett. B ed E, con riferimento al giudizio di equivalenza tra le attenuanti generiche e le aggravanti, nella parte in cui viene valorizzato il mancato risarcimento del danno, poichè in assenza di una certezza penale di responsabilità non si poteva pretendere tale adempimento; viceversa il ricorrente indica due

elementi che dovevano indurre il Tribunale e la Corte ad un giudizio di prevalenza delle attenuanti generiche: il corretto comportamento processuale e la parità di esposizione al rischio del datore di lavoro.

Diritto

1. Il ricorso è infondato.

1.1 Il primo motivo, con il quale il ricorrente lamenta inosservanza o erronea applicazione del D.P.R. n. 164 del 1956, artt. 10 e 79, con riferimento all'obbligo nel caso di specie di predisporre un adeguato ponteggio o agganciare le cinture di sicurezza alla struttura portante del tetto è inammissibile, poichè versato in fatto.

Va in proposito ricordato che la Corte di cassazione non deve stabilire se la decisione di merito proponga la migliore possibile ricostruzione dei fatti, nè deve condividerne la giustificazione, ma deve limitarsi a verificare se questa giustificazione sia logica e compatibile con il senso comune. L'illogicità della motivazione, come vizio denunciabile, dev'essere, inoltre, percepibile ictu oculi, dovendo il sindacato di legittimità essere limitato a rilievi di macroscopica evidenza, restando ininfluenti le minime incongruenze.

Dunque, non è possibile per questa Corte procedere ad una ricostruzione alternativa dei fatti, sovrapponendo a quella compiuta dai giudici di merito una diversa valutazione del materiale istruttorio, se, come nel caso di specie, vi è congrua e logica motivazione nel provvedimento (o, meglio, nei provvedimenti, dato che le motivazioni della sentenza di primo grado e di appello, fondendosi, si integrano a vicenda, confluendo in un risultato organico e inscindibile al quale occorre in ogni caso fare riferimento per giudicare della congruità della motivazione; cfr. Sez. 2^, n. 5606 del 10/01/2007, Conversa, Rv. 236181).

1.2 Peraltro il motivo articolato nel ricorso richiama del tutto genericamente le dichiarazioni dell'imputato e della persona offesa, al fine di escludere la necessità di predisporre le opere provvisionali richieste dalla normativa speciale, in tal modo sollecitando una rilettura degli elementi probatori e una ricostruzione alternativa della vicenda, implicante una diversa valutazione (in fatto) delle risultanze processuali e non già in una censura riconducibile ad una violazione di legge o ad un vizio di motivazione, desumibile dalla lettura del provvedimento impugnato.

2. Anche il richiamo al travisamento dei fatti, ripreso nel secondo motivo, con il quale è censurata la valutazione operata dai giudici di merito in ordine alla possibilità di ancorare le cinture di sicurezza alla parte della struttura del tetto ricoperta dalle tegole ed alla indisponibilità delle cinture (motivo 2^) ed alla possibilità di predisporre un vero e proprio ponteggio che potesse garantire la sicurezza del lavoratore, in luogo di quello rudimentale predisposto (motivo 2B), è inammissibile.

2.1 Come è noto, in tema di motivi di ricorso per cassazione, a seguito delle modifiche dell'art. 606, comma 1, lett. e) ad opera della L. n. 46 del 2006, art. 8, mentre non è consentito dedurre il "travisamento del fatto", stante la preclusione per il giudice di legittimità di sovrapporre la propria valutazione delle risultanze processuali a quella compiuta nei precedenti gradi di merito, è, invece, consentito dedurre il vizio di "travisamento della prova", che ricorre nel caso in cui il giudice di merito abbia fondato il proprio convincimento su una prova che non esiste o su un risultato di prova incontestabilmente diverso da quello reale, considerato che, in tal caso, non si tratta di reinterpretare gli elementi di prova valutati dal giudice di merito ai fini della decisione, ma di verificare se detti elementi sussistano (Sez. 5^, n. 39048 del 25/09/2007, Casavola, Rv. 238215).

Nella specie la parte contesta le deduzioni dei giudici di merito, fondate sul diretto esame di una foto dei luoghi, perchè in contrasto con alcune dichiarazioni della stessa persona offesa e, a giudizio del ricorrente, con la stessa foto esaminata, ma ancora una volta sollecita una rilettura degli elementi probatori che non si traduce in un travisamento degli stessi, operazione non consentita in sede di legittimità.

3. Il terzo motivo, riguardante il supposto vizio di motivazione sulla colpa del lavoratore, quanto meno ai fini di una graduazione della colpa del datore, è infondato.

Il ricorrente invoca i principi affermati dalla Quarta Sezione di questa Corte in una sentenza del 2008 (Sez. 4^, n. 40821 del 21/10/2008, ric. Petrillo, non massimata), resa rispetto ad una fattispecie nella quale il lavoratore, indotto da altro soggetto estraneo all'apparato aziendale, aveva finito con l'impegnarsi in un'attività del tutto esorbitante rispetto alle specifiche mansioni affidategli, così ponendo le condizioni per la recisione di qualsivoglia collegamento eziologico con l'attività lavorativa che era stato comandato di effettuare e, in ultima analisi, con la correlativa posizione di garanzia del datore di lavoro. Secondo il ricorrente il lavoratore, nella qualità di esperto di sistemi per la sicurezza, ha contribuito alla causazione dell'evento, predisponendo i ponteggi insieme all'imputato, e per altro verso avrebbe dovuto rifiutare il lavoro e pretendere le opere provvisionali ritenute necessarie.

3.1 A ben vedere, proprio i principi affermati nella decisione invocata, che coincidono peraltro con quelli costantemente affermati da questa Corte, inducono a ritenere infondata la censura.

La sentenza P. richiama la rigorosa giurisprudenza in tema di rilevanza della colpa del lavoratore, ai fini e per gli effetti di escludere l'addebito di responsabilità a carico del datore di lavoro, per la quale, di norma, la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito alla verificazione dell'infortunio. Ciò in quanto al datore di lavoro è imposto (anche) di esigere il rispetto delle regole di cautela da parte del lavoratore: cosicchè il datore di lavoro è "garente" anche della correttezza dell'agire del lavoratore. Per l'effetto, la colpa del datore di lavoro non è esclusa da quella del lavoratore e l'evento dannoso è imputato al datore di lavoro, in forza della posizione di garanzia di cui ex lege è onerato, sulla base del principio dell'equivalenza delle cause vigente nel sistema penale, espresso dall'art. 41 c.p., comma 1, (Sez. 4^, n. 5005 del 14/12/2010 - dep. 10/02/2011, Sessa, Rv. 249625; Sez. 4^, n. 10121 del 23/01/2007, Masi, Rv. 236109).

Per mitigare gli effetti del richiamato principio, la sentenza P. richiama anche il concorrente principio dell'interruzione del nesso causale, esplicitato normativamente dall'art. 41 c.p., comma 2, in forza del quale anche la condotta colposa del datore di lavoro che possa essere ritenuta antecedente remoto dell'evento dannoso, allorchè intervenga un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile del lavoratore, finisce con l'essere neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto alla verificazione di un evento, che, per l'effetto, è addebitabile materialmente e giuridicamente al lavoratore.

Per interrompere il nesso causale occorre, comunque, un comportamento del lavoratore che sia "anomalo" ed "imprevedibile" e, come tale, "inevitabile"; cioè un comportamento che ragionevolmente non può farsi rientrare nell'obbligo di garanzia posto a carico del datore di lavoro (tra le tante, Sez. 4^, n. 23292 del 28/04/2011, Millo, Rv. 250710; Sez. 4^, n. 7267 del 10/11/2009 - dep. 23/02/2010, Iglina, Rv. 246695; Sez. 4^, n. 25532 del 23/05/2007, Montanino, Rv. 236991).

Per escludere la responsabilità del datore di lavoro occorre un comportamento del lavoratore definibile come "abnorme", che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione

contro gli infortuni sul lavoro.

Come ipotesi tipiche di interruzione del nesso causale per effetto di condotta colposa del lavoratore, sono indicate quella del lavoratore che violi "con consapevolezza" le cautele impostegli, ponendo in essere in tal modo una situazione di pericolo che il datore di lavoro non può prevedere e certamente non può evitare; quella del lavoratore che provochi l'infortunio ponendo in essere, colposamente, un'attività del tutto estranea al processo produttivo o alle mansioni attribuite, realizzando in tal modo un comportamento "esorbitante" rispetto al lavoro che gli è proprio, assolutamente imprevedibile (ed evitabile) per il datore di lavoro.

3.2 Dalla casistica richiamata nella decisione, appare evidente come il caso in esame sia del tutto diverso: la persona offesa T. non ha tenuto alcun comportamento abnorme in fase di esecuzione del lavoro, poichè cadde appoggiando un piede al di fuori della tavola di legno per recuperare un martello, condotta assolutamente prevedibile ed ordinaria.

3.3 Nè può essere invocata la sua responsabilità in fase di predisposizione dei sistemi di sicurezza, per la sua supposta qualifica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (argomento sul quale il ricorrente insiste ripetutamente nel ricorso): ciò perchè la responsabilità penale del datore di lavoro non è esclusa per il solo fatto che sia stato designato il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, cui sono demandati dalla legge compiti diversi intesi ad individuare i fattori di rischio, ad elaborare le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza relative alle varie attività aziendali (Sez. F, n. 32357 del 12/08/2010, Mazzei, Rv. 247996; Sez. 4^, n. 27420 del 20/05/2008, Verderosa, Rv. 240886). E' vero che secondo gli arresti più recenti questa Corte il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere ritenuto responsabile, in concorso con il datore di lavoro od anche a titolo esclusivo, del verificarsi di un infortunio, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle iniziative idonee a neutralizzare tale situazione; nel caso di specie, però, è assorbente il rilievo, desumibile dalla sentenza di primo grado, riprodotta testualmente in quella di appello, secondo il quale il T. era stato nominato rappresentante dei laboratori per la sicurezza il 15 aprile 2002, per un periodo di tre anni, per cui all'epoca dell'infortunio egli sicuramente non lo era più.

3.4 Correttamente, allora, con motivazione logica ed adeguata, i giudici di merito hanno escluso che la sua condotta, priva di caratteri di eccezionaiità o abnormità, potesse essere considerate anche solo ai fini di un concorso di colpa nella causazione dell'evento lesivo.

4. Il quarto motivo, relativo al giudizio di bilanciamento delle attenuanti generiche, è inammissibile.

4.1. In proposito va rimarcato che tanto il riconoscimento delle attenuanti generiche, tanto il connesso giudizio di bilanciamento con le aggravanti, sono statuizioni che l'ordinamento rimette alla discrezionalità del giudice di merito, per cui non vi è margine per il sindacato di legittimità quando la decisione sia motivata in modo conforme alla legge e ai canoni della logica. Nel caso di specie la Corte d'appello non ha mancato di motivare la propria decisione sui punti in questione, facendo riferimento alla gravità dell'infortunio, che ha comportato una lunga malattia ed una menomazione dell'integrità fisico psichica del 17% ed al mancato pagamento del danno e della provvisionale imposta con la decisione di primo grado.

Si tratta di elementi che, in quanto riconducibili alla gravità del danno per la persona offesa ed alla condotta susseguente al reato, rientrano a pieno titolo nella valutazione di riconoscibilità delle attenuanti generiche, operata facendo riferimento alle situazioni contemplate nell'art. 133 c.p.; a tal fine va ricordato che il giudice può limitarsi a prendere in esame, tra gli elementi indicati dall'art. 133 c.p., quello che ritiene prevalente ed atto a determinare o meno il riconoscimento del beneficio, sicchè anche un solo elemento attinente alla personalità del colpevole o all'entità del reato ed alle modalità di esecuzione di esso può essere sufficiente in tal senso (Sez. 2^, n. 3609 del 18/01/2011, Sermone, Rv. 249163).

Nè può dubitarsi che il giudice possa prendere in esame, al fine della valutazione prevista dall'art. 62 bis c.p., il mancato risarcimento del danno cagionato, soprattutto in presenza di una condanna alla provvisionale, poichè tale circostanza viene in rilievo sotto il profilo della condotta susseguente al reato, e dunque è direttamente riconducibile al parametro indicato dall'art. 133 c.p., comma 2, n. 3.

5. In conclusione il ricorso deve essere rigettato, con le consequenziali statuizioni di cui all'art. 616 c.p.p..

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Così deciso in Roma, il 9 agosto 2013.

Depositato in Cancelleria il 22 agosto 2013

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

La ffigura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è stata oggetto negli anni di numerose sentenze di merito e di legittimità che hanno contribuito a tratteggiarne il ruolo ed a specifficarne nel dettaglio il contenuto dei diritti e delle attribuzioni.

Ecco allora qualche esempio di casi realmente accaduti e relative sentenze, in modo da poter capire i risvolti pratici di vicende legate ad incidenti mortali ed infortuni sul lavoro.

Conoscenza dei rischi lavorativi da parte dell'RLS e comportamento abnorme

Cassazione Civile, Sez. Lav., 27 settembre 2012 n. 16474: conferma la condanna dell'azienda V. a versare all'INAIL le somme da quest'ultimo erogate a seguito dell'infortunio mortale occorso al lavoratore C.V. che ricopriva anche il ruolo di RLS.

La questione su cui si pronuncia questa sentenza, in particolare, è la seguente: **ffino anche punto il datore di lavoro può presumere la conoscenza dei rischi lavorativi da parte dell'RLS – quale soggetto consultato sulla valutazione dei rischi – allorché questi operi in contesti esterni/estranei, anche in relazione all'obbligo del datore di lavoro stesso di informare i lavoratori sui rischi speciffici?**

Analizziamo anzitutto l'accaduto:

La Cassazione precisa che il datore di lavoro stesso *"si era rivolto alla vittima chiedendo di organizzare il lavoro di pulitura delle canaline ed il fatto che, in un primo momento, si fosse incaricato di salire sul tetto altro dipendente (che già in passato aveva svolto analoga operazione), non escludeva che il C. potesse ed anzi dovesse recarsi sul luogo ove presumibilmente si era verificata la causa dell'infiltrazione."*

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

Motivo per il quale la Corte ha ritenuto che *"era da escludersi la sussistenza di una condotta imprevedibile, abnorme e addirittura insensata"* da parte del lavoratore infortunato.

Secondo la Corte, oltre a non esservi stato da parte della vittima *"alcun atto volontario ed arbitrario"*, allo stesso modo è *"irrilevante, rispetto all'affidamento dei suddetti compiti esorbitanti, la circostanza, ampiamente valorizzata dall'odierna ricorrente, che il C. fosse sin dal 1995 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per aver collaborato alla stesura del documento di valutazione dei rischi."*

Questo perché *"tale circostanza, infatti, evidentemente riferita alla ordinaria attività svolta dal C. (addetto al magazzino) e più in generale dall'azienda (esercente attività di commercializzazione di vernici), non è significativa della specifica conoscenza di rischi presenti in contesti esterni ed estranei a quello di espletamento dei compiti ordinari".*

Il che vale a dire che il ruolo del C. nell'ambito dell'attività propria della V. non esonerava l'amministratore di quest'ultima dall'informare puntualmente detto lavoratore dei rischi specifici ricollegabili alla disposta ed assolutamente contingente attività di pulizia della canaline e così dei rischi di caduta dal tetto, della fragilità dei lucernari nonché dell'obbligo di utilizzo di strumenti di sicurezza.

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

La consegna materiale del DVR all'RLS (dopo le modiffiche del D.Lgs. 106/09) e la possibilità di scegliere tra la ricezione dello stesso in forma cartacea o informatica. Il diritto dell'RLS di consultare il DVR "per tutto il tempo necessario" in relazione alla complessità del documento.

In Trib. Milano, Sez. Lav., 29 gennaio 2010, **la società datrice di lavoro si oppone al decreto ingiuntivo con cui le era stato ordinato "*di consegnare immediatamente a D., nella sua qualità di RLS il documento di valutazione dei rischi relativo al punto vendita di Milano in via ...*".**

Secondo la società, *"per effetto della intervenuta modifica dell'art. 18 lett. o) del D.lvo 81/2008 ad opera del D.lvo. 106/2009, nella parte in cui dispone che il RLS può consultare il DVR solo in azienda – non sarebbe tenuta a consegnare in copia cartacea il DVR al RLS."*

Tale società "consentiva pertanto, al D. di consultare liberamente il DVR consegnato su supporto informatico, ma unicamente utilizzando, in azienda, il computer messo a disposizione a questo scopo."

L'RLS, nel chiedere la conferma del decreto ingiuntivo, lamentava l'impossibilità di esercitare adeguatamente i suoi compiti *"in assenza della disponibilità materiale del documento, stante l'ingente mole (oltre 500 pagine) dello stesso, compiti certamente non soddisfabili attraverso una messa a disposizione del documento limitata alla messa in visione dello stesso."*

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

Il Tribunale premette che *"**è evidente che il riconosciuto diritto da parte della legge al RLS di avere una copia del DVR con correlativo obbligo di consegna in capo al datore di lavoro implica la materiale disponibilità del documento stesso da parte del RLS, con conseguente ricezione dello stesso**; ricezione che può avvenire sia in forma cartacea che informatica[secondo quanto previsto dall'art. 18 lett. o) ("anche su supporto informatico") nonché dall'art. 53 comma 5) ("su unico supporto cartaceo o informatico")]."*

Ma – precisa il Giudice – *"a tale proposito, proprio in quanto si tratta di una possibilità alternativa, questa non può che essere rimessa alla scelta del RLS il quale certamente ha diritto di richiedere in quale forma preferisca consultare il documento stesso.*

Inoltre – prosegue il Tribunale – *Non si dimentichi che spesso i documenti di valutazione rischi constano di centinaia di pagine che certamente non possono essere adeguatamente esaminati senza averne la materiale disponibilità."*

Nel confermare dunque il diritto dell'RLS e quindi il decreto ingiuntivo, il Giudice conclude dicendo che, *"ad ogni modo, poiché il ruolo del RLS all'interno dell'azienda è posto a presidio e controllo della salvaguardia di intessi di primaria importanza, quali sono quelli relativi alla salute dei lavoratori, il datore di lavoro dovrà consentire al RLS la consultazione del DVR per tutto il tempo che sarà necessario, tenuto conto della eventuale complessità del documento stesso."*

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

Il diritto all'accesso da parte dei lavoratori alla valutazione del rischio amianto ed il ruolo istituzionale dell'RLS

Con la sentenza T.A.R. Abruzzo-L'Aquila, Sez. I, 12 luglio 2012 n. 467, il Tribunale amministrativo accoglie il ricorso di un lavoratore di un Istituto pubblico, il quale aveva impugnato il diniego da parte dell'Istituto rispetto alla ***"richiesta di accesso su tutta la documentazione inerente il procedimento di veriffica della valutazione del rischio amianto nel luogo di lavoro".***

La sentenza precisa che *"il diniego risulta motivato […] dalla nota in data 29.2.12 del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con cui quest'ultimo rammenta che ai sensi dell'art. 50 comma 1 lettera e) e comma 4 del D.Lgs. n. 81 del 2008 e ss.mm.ii., solo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nell'espletamento della sua specifica funzione, sarebbe abilitato a "…ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi".*

Il Tribunale riconosce il diritto di accesso del lavoratore a tale informazione, in quanto *"la normativa sull'accesso ai documenti amministrativi riveste una portata generalizzata che non tollera inibizioni applicative in virtù di disposizioni speciali".*

Infatti *"in seguito alla nuova accezione di trasparenza introdotta dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150 del 2009, quest'ultima è ormai da intendere come "accessibilità totale" di ogni informazione concernente l'organizzazione amministrativa (ivi comprese dunque le notizie sulla salubrità e l'adeguatezza dei luoghi di lavoro, anche in vista dell'ottimale rendimento del lavoratore, in diretta relazione al buon andamento dell'amministrazione)."*

Figura del Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza

E prosegue: *"tra l'altro è opportuno puntualizzare che **la funzione del rappresentante dei lavoratori va ben oltre la cognizione** (più o meno riservata) **delle misure organizzatorie** in concreto deliberate per il rispetto dell'art. 2087 c.c. nel luogo di lavoro, **poiché** – ai sensi del D.Lgs. n. 626 del 1994 [ora D.Lgs.81/08] – **tale organo rappresentativo deve essere sempre previamente informato e consultato sulla valutazione dei rischi, con autonomi poteri propositivi mirati, più in generale, a sovrintendere e controllare in tempo reale ogni processo decisionale del datore inerente alla sicurezza del posto di lavoro."***

Per quanto riguarda poi l'ambito privato, il Tribunale amministrativo osserva che *"per ciò che concerne il dato relativo alla eventuale contaminazione e/o concentrazione nell'aria della polvere di amianto, […] una lettura costituzionalmente orientata delle normative poste a base del diniego impugnato non avrebbe affatto imposto, per i lavoratori alle dipendenze di enti privati, un accesso canalizzato in capo al solo RLS; un conto è infatti il documento di valutazione dei rischi (DVR) complessivamente inteso, altro conto sono eventuali dati e notizie in esso contenuti che danno obiettiva contezza di insalubrità ambientali o di rischi di contaminazione; questi ultimi possono e devono essere, ove del caso, estrapolati dal documento e resi noti ai lavoratori (anche alle dipendenze di enti privati) che ne facciano richiesta".*

Fonte: Guardavilla A., 1 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella Giurisprudenza, in: www.puntosicuro.it

A.S.Q. Modena Formazione Srl
Sede legale: Via Malavolti n° 33/A
41122 - Modena
Tel. 059 2551132 info@asqcna.it