

Responsabilità in materia di sicurezza:
sistema sanzionatorio, evoluzione giurisprudenziale,
cenni ai modelli organizzativi



Arezzo, 27 aprile 2016

Avv. Lorenzo Crocini

Sommario

- ▶ Condizioni di lavoro e integrità personale del lavoratore: l'art. 2087 c.c.
 - ▶ Principi generali e sistema sanzionatorio ex Dlgs. n. 81/2008
 - ▶ Principi generali e figure soggettive
 - ▶ Principio di effettività
 - ▶ Le singole figure soggettive rilevanti nel sistema sanzionatorio Dlgs. n. 81/2008
 - ▶ Altre figure soggettive nel Dlgs. n. 81/2008
 - ▶ La delega di funzioni ex art. 16
 - ▶ Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro
 - ▶ Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente
 - ▶ Le sanzioni penali a carico del preposto
 - ▶ Le sanzioni penali a carico del lavoratore
 - ▶ Ratio del sistema sanzionatorio
 - ▶ Norme incriminatrici generali
 - ▶ Reati colposi e responsabilità degli enti
 - ▶ Panorama d'insieme del Dlgs. n. 231/01
 - ▶ Cenni ai modelli organizzativi
 - ▶ L'Organismo di vigilanza
 - ▶ Aggiornamenti giurisprudenza e prassi
-



Condizioni di lavoro e integrità personale del lavoratore: l'art. 2087 c.c.

- ▶ Tutela primaria delle condizioni di lavoro, dell'integrità personale dei lavoratori e della sicurezza nei luoghi di lavoro > Art. 2087 c.c. **Tutela della 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»*
 - ▶ Norma di chiusura del sistema sicurezza – tecnica delle clausole generali per consentire un aggiornamento continuo delle misure di sicurezza applicabili, tenuto conto del mutamento della realtà, dell'evoluzione tecnico-scientifica e tecnologica.
-



Principi generali e sistema sanzionatorio ex Dlgs. n. 81/2008

- ▶ Art. 2087 c.c. costituisce base normativa ai fini del risarcimento del danno in sede civile e parametro di valutazione delle colpe del datore di lavoro in sede penale
- ▶ Sistema sanzionatorio ex Dlgs. n. 81/2008: reati contravvenzionali puniti a titolo di colpa (art. 43 comma 3 c.p.: elemento psicologico – evento non voluto che si verifica per negligenza, imprudenza, imperizia, inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline)
- ▶ Principio di legalità – art. 25 comma 2 Cost. – art. 1 c.p.
- ▶ Divieto di estensione analogica – art. 25 Cost- art. 14 preleggi al Codice Civile
- ▶ Responsabilità penale personale – art. 27 Cost.



Principi generali e figure soggettive

- ▶ Le norme del Dlgs. 81 si applicano a tutti i settori di attività, pubblici o privati
- ▶ Norme precettive a carico di distinte figure soggettive fondamentali: datore di lavoro / dirigente / preposto / lavoratore
- ▶ Individuazione in base al principio di effettività: occorre considerare le specifiche responsabilità che **di fatto** in materia di prevenzione riveste il soggetto all'interno dell'impresa, anche a prescindere dal dato formale (dato fattuale – artt. 18,19, 20 Dlgs. 81 – obblighi datore di lavoro e dirigenti, preposto, lavoratore)



Principio di effettività

- ▶ Principio di effettività > art. 299 Dlgs. 81: le posizioni di garanzia (datore/dirigente/preposto – art. 2) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di formale investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti definiti dall'art. 2.
- ▶ Riferimento concreto al ruolo, alla mansione, ai poteri realmente conferiti ed esercitati
- ▶ Oggetto di indagine preliminare penale la qualifica soggettiva attraverso: acquisizione organigrammi, notizie su prassi o regole aziendali, attribuzione di incarichi, esercizio anche di fatto di poteri e competenze proprie di una specifica posizione di garanzia



Le singole figure soggettive rilevanti nel sistema sanzionatorio Dlgs. n. 81/2008

- ▶ Datore di lavoro: titolare del rapporto di lavoro con i dipendenti, responsabile dell'impresa o dello stabilimento, soggetto provvisto di poteri decisionali e di spesa.
- ▶ Non si nomina ma si individua – responsabile dell'organizzazione aziendale, ergo posizione di fatto
- ▶ In presenza di distinte unità produttive possono coesistere più datori di lavoro
- ▶ Dirigente: sorta di alter ego dell'imprenditore, nell'ambito delle competenze che gli sono attribuite e nei limiti dei poteri decisionali e di spesa a lui conferiti
- ▶ Libertà di azione, supremazia gerarchica, poteri organizzativi ed attuativi
- ▶ Preposto: funzioni di controllo diretto ed immediato dell'attività lavorativa, potere di impartire ordini e istruzioni ai lavoratori, vigilanza per l'attuazione delle direttive ricevute.
- ▶ Vigilanza su corretta esecuzione – informazione ai lavoratori – segnalazione di disfunzioni al datore di lavoro
- ▶ Difetto di potestà decisionali e direttive – ma figura di garanzia e destinatario *iure proprio* dei precetti antinfortunistici senza necessità di delega
- ▶ Lavoratore: non solo il dipendente dell'ente, ma anche ogni soggetto che a prescindere dalla tipologia di contratto o retribuzione, svolge la propria prestazione all'interno dell'impresa



Altre figure soggettive nel Dlgs. 81/2008

- ▶ Responsabile dei lavoratori per la sicurezza
- ▶ Medico competente
- ▶ Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione : la sua nomina insieme alla predisposizione del DVR rientra tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro:
- ▶ Agisce come organo di «studio e consulenza»
- ▶ Non ha poteri decisionali né di intervento attivo, al contempo non può esimersi dal dovere di impulso verso il datore
- ▶ Non è destinatario di obblighi sanzionati penalmente ai sensi del decreto 81, ma la sua errata o inefficiente attività può rilevare ai fini della causalità dell'evento illecito (infortunio/malattia professionale) > responsabilità colposa per negligenza, imprudenza, imperizia, colpevole errore valutativo (insorgenza di situazione di pericolo >> evento lesivo)



La delega di funzioni ex art. 16

- ▶ Strumento di investitura del garante – incide sulla mappa dei poteri e delle responsabilità aziendali
- ▶ Trasferisce dal delegante al delegato poteri e responsabilità proprie del primo, che si libera degli obblighi originariamente assunti
- ▶ Permane obbligo di vigilanza > delega non totalmente liberatoria
- ▶ Condizioni di validità ed efficacia:
 - ▶ (i) delega espressa ed inequivoca
 - ▶ (ii) atto scritto con data certa
 - ▶ (iii) poteri di organizzazione, gestione e controllo e autonomia di spesa



La delega di funzioni ex art. 16

- ▶ (iv) esistenza di requisiti di professionalità ed esperienza del delegato
- ▶ (v) accettazione specifica del delegato per iscritto
- ▶ (vi) pubblicata in maniera chiara e tempestiva
- ▶ Obblighi non delegabili dal datore di lavoro:
 - ▶ (i) valutazione dei rischi
 - ▶ (ii) nomina Rspp;
 - ▶ (iii) obbligo di vigilanza



Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro

- ▶ Art. 55: arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400: mancata valutazione dei rischi in collaborazione con Rspp e medico competente – mancata nomina rspp o mancata partecipazione a corsi di formazione qualora assuma compiti diretti di prevenzione.
 - ▶ Pena da quattro a otto mesi per violazioni commesse in aziende con rischio biologico, esplosivo, cancerogeno, manutenzione, rimozione, smaltimento, bonifica amianto – attività caratterizzate da compresenza di imprese con entità di lavoro non inferiore a 200 uomini-giorno.
 - ▶ Ammenda da 2.000 a 4.000 per DVR senza indicazione di misure e Dpi – **ovvero** mancata consultazione Rls – **ovvero** mancato aggiornamento
 - ▶ Ammenda da 1.000 a 2.000 per DVR senza relazione sulla valutazione di tutti i rischi **ovvero** senza individuazione delle mansioni che implicano rischi specifici
-



Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente

- ▶ Ipotesi di concorso nel reato datore – dirigente
 - ▶ Art. 55 comma 5: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000: mancata informativa sui rischi e sulle misure di prevenzione ed emergenza ad appaltatori, lavoratori autonomi, volontari **ovvero** mancata adozione di misure utili ad eliminare o ridurre i rischi da interferenze tra prestazione del volontario ed altre prestazioni – mancata consegna del DVR al RIs – mancata adozione di misure generali per le emergenze – mancata adozione di misure di pronto soccorso.
 - ▶ Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 per mancata verifica idoneità tecnico professionale di appaltatori e autonomi.
-



Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente

- ▶ Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 qualora – nell'affidamento dei compiti - non si tenga conto delle capacità e condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e sicurezza **ovvero** qualora non vengano adottate misure appropriate affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano a zone che li espongano a rischio grave e specifico – **ovvero** non si provveda a richiedere l'osservanza delle norme vigenti, delle disposizioni aziendali, di uso dei Dpi, da parte dei singoli lavoratori – **ovvero** non vengano adottati appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente verificando periodicamente la perdurante assenza del rischio.



Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente

- ▶ Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200: assenza di provvedimenti / istruzioni affinché i lavoratori, in caso di grave ed immediato pericolo che non può essere evitato, possano cessare la loro attività o mettersi al sicuro abbandonando immediatamente il luogo di lavoro **ovvero** mancata garanzia della presenza di mezzi antincendio idonei al livello di rischio **ovvero** mancata adozione di misure antincendio
- ▶ Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000: violazione dell'obbligo di nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria **ovvero** violazione dell'obbligo di fornire ai lavoratori necessari ed idonei Dpi, sentito Rspp e Mc **ovvero** violazione dell'obbligo di aggiornamento delle misure in relazione a mutamenti organizzativi o produttivi.



Le sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente

- ▶ Ammenda da 2.000 a 4.000 in caso di mancata richiesta al medico competente dell'osservanza degli obblighi posti a suo carico **ovvero** impedimento alla verifica dell'applicazione delle misure di prevenzione e protezione da parte Rls **ovvero** mancata consegna del Duvri al Rls **ovvero** mancata consultazione del Rls **ovvero** mancata convocazione della riunione periodica nelle unità produttive con più di 15 lavoratori o nelle ipotesi di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio.



Le sanzioni penali a carico del preposto

- ▶ Titolare di autonoma posizione di garanzia – potere dovere di vigilanza sull'attuazione delle misure di sicurezza (Cass. Sez. IV penale n. 19712/2009)
- ▶ La delega in favore del preposto non esclude il concorso nel reato da parte del datore non avendo il preposto autonomi poteri di organizzazione e di spesa (Cass. Sez. IV penale n. 44650/2005 e Cass. Sez. IV penale n. 24055/2004).
- ▶ Art. 56 decreto 81: arresto fino 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 per violazione obbligo di sovrintendere e vigilare sull'osservanza degli obblighi di legge da parte dei lavoratori, sull'uso dei Dpi, **ovvero** di richiedere osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza **ovvero** di dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile abbandonino il luogo di lavoro o la zona pericolosa **ovvero** di non chiedere la ripresa del lavoro in situazione di pericolo **ovvero** di segnalare al datore o al dirigente le deficienze di mezzi o attrezzature di lavoro o Dpi oppure di ogni altra situazione di pericolo che si verifichi durante il lavoro e di cui venga a conoscenza.



Le sanzioni penali a carico del preposto

- ▶ Arresto fino 1 mese o ammenda da 200 a 800 per violazione dell'obbligo: di verificare affinché solo i lavoratori adeguatamente istruiti accedano a zone che li espongano a rischio grave e specifico **ovvero** informare i lavoratori del rischio di pericolo grave e immediato e delle disposizioni prese o da prendere **ovvero** frequentare appositi corsi di formazione.
- ▶ Individuazione della responsabilità del preposto in presenza di comportamenti ostruzionistici da parte del datore di lavoro: le misure di sicurezza per la tutela dei lavoratori devono essere attuate sempre, anche contro la loro volontà e devono essere fatte osservare da datore, dirigente, preposto (Cass. Sez. IV penale n. 4083/1989)
- ▶ L'inosservanza delle misure di prevenzione ha valore assorbente rispetto al comportamento dell'operaio, la cui condotta assume rilievo ai fini penalistici solo dopo che da parte dei soggetti obbligati siano state adempiute le prescrizioni di competenza (Cass. Sez. IV penale n. 3448/2007)
- ▶ Il preposto deve impartire ordini verbali e scritti, informare il datore ed eventualmente chiedere l'intervento degli organismi di controllo > esenzione da responsabilità



Le sanzioni penali a carico del lavoratore

- ▶ Art. 20 decreto 81: ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni
- ▶ Art. 59: arresto fino 1 mese o ammenda da 200 a 600 per violazione obbligo di osservare disposizioni e istruzioni impartite da datore, dirigente, preposto, ai fini della protezione individuale o collettiva **ovvero** utilizzare correttamente attrezzature, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e Dpi **ovvero** segnalare al datore, dirigente o preposto, le deficienze di mezzi o dispositivi nonché la presenza di situazioni di pericolo adoperandosi anche direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità **ovvero** non rimuovere o modificare senza autorizzazione dispositivi di sicurezza, segnalazione o controllo **ovvero** non compiere operazioni o manovre non di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori **ovvero** partecipare a programmi di formazione **ovvero** sottoporsi ai controlli sanitari previsti o disposti dal medico competente ovvero infine rifiutare senza giustificato motivo la designazione per l'attuazione delle misure di prevenzione incendi, evacuazione, salvataggio, primo soccorso e gestione dell'emergenza.



Ratio del sistema sanzionatorio

- ▶ Ricostruzione della *ratio* del sistema sanzionatorio penale nel decreto 81/2008:
- ▶ Obbligo di valutazione appropriata dei rischi
- ▶ Obbligo di informazione / formazione dei lavoratori
- ▶ Obbligo di attuazione



Norme incriminatrici generali

- ▶ condotte contravvenzionali e delitti ex artt. 589 e 590 c.p.
- ▶ **Omicidio colposo - Art. 589** c.p.: «**Chiunque** cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.
... omissis ...
Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici»



Norme incriminatrici generali

- ▶ **Lesioni personali colpose - art. 590 c.p.:** «**Chiunque** cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a trecentonove euro.
Se la lesione è grave, la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da centoventitre euro a seicentodiciannove euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da trecentonove euro a milleduecentotrentanove euro.
Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.
... omissis ...
Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale».



Norme incriminatrici generali

- ▶ Art. 583 c.p.: «La lesione personale è grave ...omissis ...
 - ▶ 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
 - 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
- La lesione personale è gravissima, ... omissis ... se dal fatto deriva:
- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
 - 2) la perdita di un senso;
 - 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
 - 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso»
-



Norme incriminatrici generali

- ▶ Anch'esse come le contravvenzioni sono fattispecie caratterizzate da assenza di un atteggiamento finalistico rispetto all'evento: l'agente non vuole l'evento.
- ▶ Condotta commissiva / omissiva: non osservanza di norme cautelari o mancata adozione di misure idonee ad impedire l'evento morte o lesioni – metro di riferimento decreto 81
- ▶ Art. 40 comma 2 c.p.: *«non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo»*
- ▶ Obbligo giuridico soggettivo > posizione di garanzia correlata a poteri concreti che consentano di dare sostanza giuridica alla posizione assunta dal soggetto > oggetto precipuo delle indagini preliminari in materia
- ▶ Per l'individuazione delle figure di garanzia si fa riferimento al decreto 81 : individuazione del rischio correlato all'evento e del soggetto deputato al governo di quel rischio



Reati colposi e responsabilità degli enti

- ▶ L'art. 25-septies del Dlgs. n. 231/01 ha inserito le ipotesi di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime colpose con violazione delle norme antinfortunistiche tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa (parapenale) degli enti giuridici.



Panorama d'insieme del Dlgs. n.231/01

- ▶ **Art. 1:** introduce nell'Ordinamento la **responsabilità amministrativa - «parapenale» degli «enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica»**
- ▶ Tramonto del principio generale «*societas delinqui non potest*» > responsabilità penale personale art. 27 Cost.
- ▶ Le norme del decreto non si applicano «allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale» - applicabilità alle società partecipate e/o controllate da enti pubblici
- ▶ **Art. 5:** ente responsabile per reati **commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:**
 - ▶ (a) «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso» - **apicali**
 - ▶ (b) «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a)» - **sottoposti**
- ▶ L'ente non risponde se le persone indicate alle lettere a) e b) hanno agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.**
- ▶ **Art. 6 :** efficacia esimente dei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'organo dirigente ed efficacemente attuati – lett. b) Organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo:
 - ▶ Individuazione delle aree a rischio di commissione reati;
 - ▶ Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
 - ▶ Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
 - ▶ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (Odv);
 - ▶ Sistema disciplinare.



Panorama d'insieme del Dlgs. n. 231/01

- ▶ **Numero chiuso dei reati presupposto** e ipertrofia normativa
 - ▶ Accertamento della responsabilità «parapenale» dell'ente nel processo penale
 - ▶ Le sanzioni: pecuniarie / interdittive / confisca / pubblicazione della sentenza
 - ▶ Sanzioni interdittive:
 - ▶ Interdizione dall'esercizio dell'attività
 - ▶ Sospensione o revoca di autorizzazioni, concessioni, licenze funzionali alla commissione dell'illecito
 - ▶ Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - ▶ Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - ▶ Divieto di pubblicizzare beni o servizi
 - ▶ Sanzioni pecuniarie: da cento a mille quote – ogni quota dal minimo di € 258,00 al massimo di € 1.549,00
 - ▶ **Art. 11:** commisurazione della sanzione secondo i canoni dell'accertamento penale: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
 - ▶ Provvedimenti cautelari –sequestro preventivo, sequestro conservativo.
 - ▶ L'ente risponde anche quando l'autore del reato (persona fisica) non è stato individuato o il reato si è estinto per causa diversa dell'amnistia.
 - ▶ Prescrizione 5 anni.
-



Cenni ai modelli organizzativi

- ▶ Efficacia esimente rispetto alla responsabilità dell'impresa – si rivolge alla prevenzione dell'intero catalogo dei reati presupposto
- ▶ Riferimento **art. 30** del decreto 81: «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.
... omissis ...»



Cenni ai modelli organizzativi

- ▶ Principi generali comuni nella redazione dei modelli organizzativi:
- ▶ Esistenza di procedure/linee guida formalizzate: principi di comportamento o modalità operative per lo svolgimento di attività sensibili (ad es.: esistenza di un Dvr, modalità di svolgimento delle lavorazioni, Politica aziendale per la sicurezza, eventuale piano di investimenti)
- ▶ Tracciabilità e verificabilità ex post delle decisioni e delle attività svolte tramite adeguati supporti documentali (evidenze scritte, archiviazione del Dvr, dei verbali di riunione periodica ex art. 35, verbali di formazione, verbali di incontri e sopralluoghi)
- ▶ Tendenziale segregazione dei compiti: ripartizione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue, chi controlla
- ▶ Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate: formalizzazione dei poteri di firma – rispetto dei livelli autorizzativi – (organigramma della sicurezza – procure e deleghe ex art. 16 decreto 81).



Organismo di vigilanza

- ▶ Previsto dall'art. 6 Dlgs. n. 231/01 ma non disciplinato dalla legge
- ▶ Monocratico o collegiale
- ▶ Autonomia e indipendenza
- ▶ Pieno accesso alle informazioni aziendali
- ▶ Gestione flussi informativi > Monitoraggio > verifica > aggiornamento
- ▶ Compiti:
- ▶ Pareri su materia di interesse
- ▶ Circolari informative
- ▶ Note e relazioni periodiche al management
- ▶ Segnalazioni e proposte
- ▶ Non ha poteri operativi né sanzionatori
- ▶ Non ha «obbligo di impedire l'evento» ex art. 40 c.p.



Organismo di vigilanza

- ▶ Con particolare riguardo alla sicurezza l'Odv svolge funzione di controllo di terzo livello attraverso la ricezione di informazioni periodiche circa:
 - ▶ Infortuni occorsi o situazioni pericolose
 - ▶ Procedimenti disciplinari a carico di lavoratori
 - ▶ Sistema di deleghe adottato
 - ▶ Risultanze delle attività di audit interno
 - ▶ Contestazioni o prescrizioni ricevute da organi ispettivi o di controllo
 - ▶ Monitoraggio del contenzioso giudiziario
 - ▶ Affidamento di consulenze tecniche indipendenti



Aggiornamenti giurisprudenza e prassi

- ▶ **Omicidio o lesioni colpose: ente responsabile per risparmio di spesa sulla sicurezza – Cass. n. 2544 del 21 gennaio 2016:** *«Solamente la dimostrazione dell'adozione di modelli organizzativi, nonché l'attribuzione ad un organismo autonomo di vigilanza circa la loro efficace attuazione e l'adozione di politiche aziendali volte a salvaguardare i lavoratori anziché a massimizzare il profitto sono elementi utili per liberare la società dalla responsabilità prevista dal Dlgs. n. 231/01»*



Aggiornamenti giurisprudenza e prassi

- ▶ **Infortuni: il datore non è colpevole se l'evento è del tutto imprevedibile- Cass. n. 25395 del 17 dicembre 2015:** *«Ai fini dell'applicazione dell'art. 2087 c.c., in forza del quale è configurabile la responsabilità del datore in relazione ad infortunio che sia riconducibile a un comportamento colpevole, alla violazione di uno specifico obbligo di sicurezza da parte dello stesso o al mancato apprestamento di misure idonee alla prevenzione di ragioni di danno per i lavoratori dipendenti, senza che possa esigersi dal datore la predisposizione di accorgimenti idonei a fronteggiare cause di infortunio del tutto imprevedibili, occorre che sia individuata la situazione generativa del rischio, indispensabile e preliminare alla verifica del rispetto delle misure di protezione richieste dalle norme di legge o dalle regole di prudenza in relazione alle condizioni dei luoghi e alla verifica delle responsabilità datoriali»*
- ▶ Nel caso di specie si trattava di incidente occorso a lavoratore caduto da tappeto mobile non funzionante perché in riparazione. L'evento è stato considerato imprevedibile e frutto di una sfortunata coincidenza.



Aggiornamenti giurisprudenza e prassi

- ▶ **Datore non responsabile dell'infortunio se il dipendente cade per propria colpa – Cass n. 8883 del 03 marzo 2016:** *«Al datore di lavoro non deve essere chiesto il rispetto di un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore, ma una volta che abbia fornito tutti i mezzi idonei alla prevenzione e adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, egli non risponderà dell'evento derivante da una condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore»*
- ▶ Si afferma il principio di autoresponsabilità del lavoratore già affermato in linea generale da Corte Cost. n. 156 del 10.05.1999
- ▶ Abbandono del criterio esterno della mansione – valorizzazione della prevedibilità intesa come dominabilità umana del fattore causale – «rivoluzione copernicana»



Aggiornamenti giurisprudenza e prassi

- ▶ **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: esclusa la depenalizzazione:** la circolare n. 6 del 2016 della Direzione Generale Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, ribadisce che i reati di natura prevenzionistica, sanzionabili con la sola pena pecuniaria, conservano natura penale e continuano ad essere perseguibili secondo la disciplina già in vigore.
- ▶ E' stata quindi confermata inapplicabilità del Dlgs. n. 8/2016 in vigore dal 06 febbraio 2016

