

Il modello di organizzazione e gestione ex art. 30 d.lgs. 81/2008 e le prospettive della certificazione

Avv. Yuri Russo, Dottore di Ricerca in Diritto Penale
Italiano e Comparato

avvyurirusso@gmail.com

Bergamo
27 maggio 2011

I modelli di organizzazione, gestione e controllo della sicurezza sul lavoro

- **Referenti normativi** art. 30 d.lgs. 81/2008, artt. 5,6,7 d.lgs. 231/2001
- **Definizione** documento in cui sono compendiate un complesso di regole organizzative cautelari espressione di una politica manageriale finalizzata alla costituzione di un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro
- Il modello previsto nell'art. 30 non è differenziabile rispetto a quello disciplinato nel decreto n. 231 ma è collegato a questo poiché ne integra e specifica i contenuti in punto prevenzione del rischio reati contemplati nell'art. 25 septies

➤ Il modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001, integrato ai sensi dell'art. 30, d.lgs. 81/2008 non sostituisce il complesso di obblighi giuridici scaturenti dal T.U. sicurezza (Trib. Trani, sez. Molfetta, 26 ottobre 2009)

▪ La parte speciale del modello organizzativo atta alla prevenzione del rischio reati di cui all'art. 25 septies, non si può intendere assolta dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) (Trib. Trani, sez. Molfetta, 26 ottobre 2009)

✓ Elementi differenziali

1) Adozione

2) Destinatari

3) Contenuti

4) Finalità

- **L'interesse o il vantaggio nei delitti colposi previsti nell'art. 25 septies**

- Mutamento di prospettiva: i concetti di interesse o vantaggio vanno riferiti alla condotta inosservante e non all'esito di questa (offesa) che consiste nella morte o nella lesione dei lavoratori. Essi consistono nel risparmio di spesa e nella maggior competitività derivante dalla mancanza di costi rilevanti per la sicurezza, nell'aumento di produttività generato all'accelerazione dei ritmi di lavoro, espressione di una precisa politica aziendale o derivante da una colpa organizzativa (cfr. Trib. Novara, 1 ottobre 2010, Trib. Trani, Sez. Molfetta, 26 ottobre 2009)

- Casi pratici: mancanza di attrezzature, o dispositivi di protezione individuale (DPI), mancata formazione e/o informazione, mancata valutazione dei rischi, compresi quelle da interferenze, mancanza di controlli circa l'adempimento delle prescrizioni a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

• **I contenuti dell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008:**

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.

➤ **Adempimento di tutti gli obblighi giuridici scaturenti dalle disposizioni di legge, anche 2087 c.c., buone prassi, linee guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

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 **prova documentale dell'adempimento degli obblighi previsti 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 **strumento organizzativo modulato sulle caratteristiche peculiari dell'azienda e informato all'effettività prevenzionistica, fa eco, specificandolo, all'art. 7 d.lgs. n. 231/2001**

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 **compiti demandati all'O.d.V.**

➤ **Sistema protocollare e disciplinare decisivo anche per la prevenzione del rischio-reati di cui all'art. 25 septies**

- **La presunzione di conformità del modello (art. 30, comma 5, d.lgs. 81/2008)**

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 (Commissione consultiva permanente, NdA)

➤ Trattasi di presunzione relativa, limitata soltanto alle parti corrispondenti, alle Linee guida UNI-INAIL e al British Standard, superabile da prova contraria, cioè la corrispondenza non preclude la sindacabilità giudiziale del modello in caso di infortunio causato da una lacuna organizzativa

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.

➤ **La commissione può suggerire (cfr. art. 6, comma 8, lett. m, T.U. sicurezza) protocolli preventivi già adottati da altre aziende afferenti al medesimo settore di attività da assumere a protomodello**

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 **strumento per la diffusione di un modello virtuoso di produzione**

➤ **Art. 9 d.lgs. 14 marzo 2005, n. 35**, Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale – che recepisce la definizione di PMI operata dalla Raccomandazione della Commissione europea n. 2003/361/CE del 6 maggio 2003

- **Allegato alla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE (art. 2)**

- **Microimpresa:** occupa meno di 10 persone-anno e realizza un fatturato annuo o totale bilancio annuo a € 2.000.000,00

- **Piccola impresa:** occupa meno di 50 persone-anno e realizza un fatturato annuo o totale bilancio annuo a € 10.000.000,00

- **Media impresa:** occupa meno di 250 persone-anno e realizza un fatturato annuo a € 50.000.000,00 o bilancio annuo a € 43.000.000,00

- Elementi indicativi di rischi in tema di salute e sicurezza, ma meramente sintomatici rispetto agli altri rischi-reato nello svolgimento dell'attività d'impresa

Schema d.d.l di modifica al d.lgs. n. 231/2001

Onere della prova

- **Art. 1.** In relazione ai reati commessi dagli apicali si prevede, diversamente da quanto attualmente prescritto nell'art. 6, che il P.M. debba provare, alternativamente, la sussistenza delle condizioni di seguito indicate per l'affermazione della responsabilità dell'ente

“L'ente risponde se:

- a) l'organo dirigente non ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento non è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nonché di mezzi, anche finanziari, adeguati
- c) l'organismo di vigilanza di cui alla lett. b) non ha correttamente esercitato tale vigilanza e cura
- d) le persone hanno commesso il reato senza aver eluso fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione

➤ **Contenuto dei modelli**

Art. 1, comma 2. Sono recepiti alcune prassi e indicazioni di provenienza dottrinale e giurisprudenziale:

a) Far risultare i criteri utilizzati in sede di progettazione e definizione dei contenuti del modello

b) e g) flussi informativi bidirezionali, nei confronti dell'ente e nei confronti degli organi dirigenti e di controllo dell'ente, in ordine all'adeguatezza del modello e alla sua efficace attuazione

➤ **O.d.V. negli enti di piccole dimensioni**


Conferma la possibilità che i compiti dell'O.d.V. possano essere assolti da “un soggetto interno all'ente dotato di adeguate garanzie d'indipendenza, direttamente o secondo le modalità previste da apposito decreto ministeriale. È altresì inserita una definizione dimensionale degli enti di piccole dimensioni essendo considerati tali per quelli che, per due esercizi consecutivi, non hanno superato due dei limiti si cui *infra*:

- 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 3.125.000 euro;
- 2) ricavi delle vendite e delle prestazioni: 6.250.000 euro;
- 3) dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 50 unità.

Certificazione (globale) del modello preventivo (art. 7 bis, comma 1)

Ratio declamatoria: sistema di qualificazione delle imprese virtuose

- “In caso di regolare certificazione di idoneità del modello preventivo secondo le modalità stabilite nel regolamento previsto al comma 4, è esclusa la responsabilità dell’ente, sempre che il modello concretamente attuato corrisponda al modello certificato e non siano sopravvenute significative violazioni delle prescrizioni che abbiano reso manifesta la lacuna organizzativa causa del reato per cui si procede”.

 É ipotizzabile che si limiti a introdurre una presunzione relativa inerente all’idoneità preventiva (in astratto) del modello, la quale, tuttavia, può essere superata da due circostanze:

1. distonia fra modello certificato e modello concretamente attuato (sistema gestionale parallelo)
2. inverarsi di significative violazioni delle prescrizioni, post certificazione, che abbiano manifestato la lacuna organizzativa determinante il reato

➤ **Certificazione settoriale e interinale del modello (art. 7 bis, comma 2)**

✓ La certificazione può anche.

a) riguardare singole procedure

b) attestare l'idoneità delle procedure in corso per l'impianto dei modelli preventivi dei reati. In tal caso, la certificazione, in attesa di quella finale, ha efficacia provvisoria, escludendo la responsabilità dell'ente solo per il tempo necessario all'impianto dei modelli e nei limiti in cui risulti espressione certa della volontà dell'ente medesimo di prevenire il fatto di reato rilevante.

Ratio lett. a) corroborare la presunzione di idoneità del modello rispetto ad aree che presentano un elevato coefficiente di rischio-reato

Ratio lett. b) provvedere a rinforzare la presunzione di idoneità del modello nel periodo di implementazione del medesimo nella concreta dinamica societaria.

La certificazione del modello inibisce l'applicazione, a titolo di misura cautelare, delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, salvo esigenze cautelari eccezionali

➤ **Le responsabilità del certificatore di modelli**

Con regolamento ministeriale saranno dettati i criteri per la certificazione di idoneità del modello, le modalità di rilascio della certificazione, l'efficacia attribuita e la periodicità del rinnovo

✓ Il certificatore può rendersi responsabile di due illeciti quando:

- 1) con abuso dei poteri o violazione dei doveri inerenti alle sue funzioni, dichiarando falsamente l'idoneità del modello preventivo, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto profitto o arreca ad altri un danno ingiusto (reclusione da 6 mesi a 3 anni)

- 2) con attestazione falsa, dichiararsi consapevolmente o con colpa grave che sussistono i presupposti di idoneità del modello (sanzione interdittiva temporanea, fino a 2 anni, o, nei casi più gravi, definitiva)

Il certificatore non è un soggetto pubblico (art. 2).