FONDAZIONE
EDMUND MACH
dal 1874

Fondazione Edmund Mach
- FEM -

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *ex* D. Lgs. n. 231/2001

– Parte Speciale 7 –
Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

FONDAZIONE
EDMUND MACH
dal 1874

SOMMARIO

1. LE FATTISPECIE DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 *SEPTIES* DEL D. LGS. N. 231/2001) 3

1.1 L'introduzione dell'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 3

1.2 I rapporti tra D. Lgs. n. 231/2001 e D. Lgs. n. 81/2008 3

2. PROCESSI SENSIBILI 4

3. LOGICHE COMPORTAMENTALI 5

4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 5

1. LE FATTISPECIE DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 *SEPTIES* DEL D. LGS. N. 231/2001)

1.1 L'introduzione dell'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 *septies*, che aggiunge, all'elenco dei reati–presupposto, i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
Con questa disposizione è stata estesa la responsabilità degli enti «*in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*»; a questa ipotesi, «*si applica una sanzione pecuniaria pari a mille quote*».
Si tratta di un'innovazione importante; è chiara, infatti, la netta diversità di prospettiva che si viene a determinare quando l'ente deve dotarsi di procedure funzionali alla prevenzione non più di comportamenti solo dolosi, ma anche colposi.
La connotazione in termini di "fraudolenza", che, *ex* art. 6 comma 1, lett. c) del D. Lgs. 231/2001, deve caratterizzare il comportamento del soggetto (in posizione apicale) che delinque, appare incompatibile con una responsabilità a titolo di colpa, nella quale, in generale e fatti salvi solo alcuni casi particolari (di c.d. colpa cosciente), l'agente non solo non vuole il verificarsi dell'evento, ma non si rende nemmeno conto delle potenzialità lesive intrinseche nella sua condotta.
Allo stesso modo, anche i generali requisiti di "interesse" o "vantaggio", a cui – come visto – l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 àncora la responsabilità dell'ente, necessitano di essere rimodulati. Secondo il dato normativo, l'ente è responsabile se ha "interesse" alla commissione del "reato" oppure se, sempre dalla commissione del "reato", trae "vantaggio". Secondo la giurisprudenza oramai consolidata, nell'ambito dei reati colposi i requisiti dell'"interesse" e del "vantaggio" vanno riferiti non all'evento, bensì alla condotta, e possono essere intesi in termini di "risparmio di spesa" ovvero di velocizzazione delle attività svolte dal lavoratore a discapito della sicurezza dei lavoratori.
Gli aspetti evidenziati impongono una diversa impostazione dell'assetto dei modelli organizzativi. A seguito dell'introduzione dell'art. 25 *septies* nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001, all'ente non si chiede più solo di prevenire e/o scoprire il rischio di comportamenti fraudolenti e volontari, bensì anche di porre tempestivo e preventivo rimedio a mere inottemperanze od a mancati adempimenti alla normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.
La L. n. 123/2007 conteneva anche un'espressa delega al Governo per l'adozione di uno o più Decreti Legislativi tesi a dare sistemazione organica ed ad aggiornare l'intera normativa in materia di sicurezza sul lavoro (art. 1).
Con il D. Lgs. n. 81/2008 il Governo ha provveduto ad adempiere il mandato ricevuto e, nell'occasione, ha introdotto la formulazione dell'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 attualmente vigente.
Le fattispecie previste dall'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 sono le seguenti:

- art. 589 cp – Omicidio colposo;
- art. 590 cp – Lesioni personali colpose;

in entrambi i casi commesse con violazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (contenuta principalmente nel D. Lgs. n. 81/2008).

Il testo delle fattispecie incriminatrici è riportato nell'apposito documento allegato.

1.2 I rapporti tra D. Lgs. n. 231/2001 e D. Lgs. n. 81/2008

Il D. Lgs. n. 81/2008 contiene due richiami al D. Lgs. n. 231/2001:

1) l'art. 2, comma 1, lettera dd) prevede che per "modello di organizzazione e di gestione" debba intendersi il *«modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro»*;

2) l'art. 30, rubricato «*Modelli di organizzazione e di gestione*» prevede che:

«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.

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».

L'art. 30 TUSL risponde non solo ad esigenze di *certezza* del diritto, ma anche ad istanze di *garanzia*, facilitando la prova liberatoria delle imprese (art. 30, comma 5 TUSL).

2. PROCESSI SENSIBILI

Molte delle attività svolte nella FEM sono potenzialmente rischiose per la salute.

Ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. n. 81/2008, rubricato *Oggetto della valutazione dei rischi*, il datore di lavoro deve fronteggiare *«tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori*

esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro–correlato […] e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza […], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro».

I rischi specifici presenti nella FEM sono individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi, cui si rinvia insieme al documento di analisi del rischio (allegato B alla Parte Generale).

3. LOGICHE COMPORTAMENTALI

L'operato della FEM si ispira ai seguenti principi generali:

a) rispettare la normativa posta a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
b) organizzare ed attuare un efficace sistema di deleghe;
c) organizzare ed attuare un efficace organigramma della sicurezza;
d) fare in modo che il Sistema di Gestione della Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (SGSL) coinvolga l'intera organizzazione della FEM;
e) formare e sensibilizzare i lavoratori sulle tematiche inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro;
f) monitorare le interdipendenze tra le attività facenti capo alla FEM e quelle facenti capo ad altre componenti esterne attivando le prescritte attività di coordinamento;
g) consultare i rappresentanti dei lavoratori;
h) favorire il miglioramento continuo della sicurezza e della prevenzione, anche tramite forme di incentivazione del personale nel caso di raggiungimento degli obiettivi della FEM;
i) controllare, tramite un sistema di monitoraggio periodico, l'attuazione del SGSL e l'osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e di sicurezza;
j) riesaminare periodicamente la politica di sicurezza e il SGSL attuato.

I destinatari del Modello Organizzativo devono:

a) rispettare le fonti normative e le buone prassi in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
b) rispettare quanto previsto nel Documento di Valutazione dei Rischi ed in altri documenti relativi prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
c) adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla normativa in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e/o dal Documento di Valutazione dei Rischi o documenti correlati;
d) rispettare quanto previsto dal Codice dei valori e dei Comportamenti; dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dagli atti regolamentari interni adottati dalla FEM.

4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'OdV deve essere informato tempestivamente a cura del RSPP di:

a) verificazione di infortuni o quasi infortuni significativi (esclusi gli infortuni *in itinere*);
b) denunce di malattie professionali;
c) controlli effettuati dagli organi ed enti preposti;
d) aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi;
e) comportamenti non rispettosi delle previsioni di Legge e delle previsioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
f) comportamenti non rispettosi delle previsioni di Legge; del Codice dei valori e dei Comportamenti; del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e degli atti regolamentari interni adottati dalla FEM;
g) ogni altra situazione riconducibile ai reati presupposto indicati nella presente parte speciale.

Tali informazioni possono essere in ogni caso comunicate all'OdV anche a cura del/i Datore/i di Lavoro a titolo originario *ex* art. 2, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008 ovvero delegato *ex* art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008, del Medico Competente o di chiunque ne abbia notizia.
Con cadenza almeno annuale l'OdV:

a) incontrerà il Datore di Lavoro e/o suo Delegato;
b) incontrerà l'RSPP;
c) incontrerà il Medico Competente;
d) incontrerà gli RLS;
e) incontrerà il Responsabile della Ripartizione Risorse Umane;

Gli incontri potranno essere sostituiti dall'acquisizione di *report* scritti.

f) riceverà dall'RSPP un aggiornamento circa l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali;
g) riceverà il verbale della riunione periodica *ex* art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008.