

Le esperienze nella Provincia di Rimini in materia di
infortuni sul lavoro e di implementazione dei Sistemi di
Gestione della Salute e Sicurezza nelle aziende

Convegno Assindustria Rimini

30 Settembre 2011

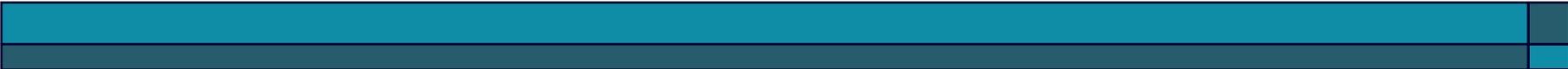
Dott. Paolo Giovagnoli
Procuratore della Repubblica di Rimini

Dott. Ing. Pierpaolo Neri
Dirigente Responsabile Modulo Organizzativo Sicurezza e igiene del Lavoro
Azienda USL Rimini



Gli argomenti

1. Il D.Lgs. 231/2001 nel contesto del D.Lgs.81/2008
2. Il contenuto dei Modelli Organizzativi
3. Responsabilità dell'Ente
4. Indagini sui Modelli Organizzativi
5. Considerazioni conclusive



1. Il D.Lgs.231/2001 nel contesto del D.Lgs.81/2008

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

1. Il D.Lgs.231/2001 nel contesto del D.Lgs.81/2008

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



1. Il D.Lgs. 231/2001 nel contesto del D.Lgs. 81/2008

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

1. Il D.Lgs.231/2001 nel contesto del D.Lgs.81/2008

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



1. Il D.Lgs. 231/2001 nel contesto del Lgs. 81/2008

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

1. Il D.Lgs. 231/2001 nel contesto del D.Lgs. 81/2008

- L'attenzione va quindi rivolta **all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008**, ovvero ai Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) che abbiano caratteristiche esimenti per la responsabilità amministrativa dell'Ente ex **D.Lgs. 231/2011**, insieme all'art. 300 D.Lgs. 81/2008
- Esaminiamo allora gli elementi cardine del D.Lgs. 231/2001 e dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008 e che cosa essi implicino per una Società (Ente) che voglia “adottare ed efficacemente attuare” un MOG esimente

1. Il D.Lgs. 231/2001 nel contesto del D.Lgs. 81/2008

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



1. Il D.Lgs. 231/2001 nel contesto del D.Lgs. 81/2008

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



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- L'art. 30 è la “Linea Guida” ed è su di esso vanno costruiti (ed eventualmente ricercati in sede di analisi, di audit...e di indagine) i requisiti del modello
- Punti cardine: il **Modello**, deve essere **adottato** ed **efficacemente attuato**

2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- **Modello** : ci deve essere un **Modello**, con una serie di azioni, regole, norme, direttive che assicurino che il DVR sia continuamente tenuto presente e realizzato nell'agire dell'Azienda; **la presenza del solo DVR non costituisce MOG**
- **il Modello deve essere adottato (atti della Direzione aziendale)**: atti formali di adozione del Modello da parte della Direzione aziendale e degli Organi preposti; direttive ad utilizzare il Modello nelle attività
- **In concreto il DL non può non sapere** se esiste o meno un MOG, sarebbe prova che il MOG non è stato adottato, in quanto non si tratta di scrivere un documento, ma di organizzare l'azienda in modo da realizzare un fine

2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- **Il Modello infatti deve essere efficacemente attuato:** ovvero necessita di **verifica** e di eventuali **modifiche** dello stesso nonché di **sistema disciplinare**
- Infatti, dal D.Lgs 231/01 art. 7 “Reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione”:
 - 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



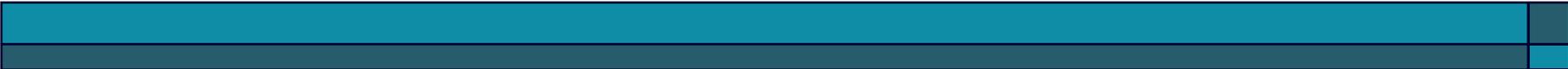
2.I contenuti dei Modelli Organizzativi

- Un MOG, che dopo un infortunio o anche dopo un incidente importante (mancato infortunio) o una serie di incidenti analoghi, non preveda analisi, valutazioni e modifiche volte ad impedire che si ripetano episodi simili, risulta **NON efficacemente attuato**
- Perché in presenza di infortuni realizzati non mette in atto le modifiche necessarie a prevenire le situazioni di rischio ormai conosciute
- E' certamente un infortunio grave o mancato grave infortunio è certamente una situazione di rischio ormai conosciuta e che deve essere eliminata



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- **Assicurando un sistema aziendale per gli obblighi giuridici relativi:** il Modello deve quindi **definire** e fare propria con opportune specificazioni mirate al tema della prevenzione degli infortuni e alla sicurezza sul lavoro in generale (idoneità del modello) **l'organizzazione dell'azienda;** deve prevedere configurazione e definizione di **responsabilità, deleghe, poteri decisionali,** definire documenti e **flussi documentali,** report, **relazioni tra soggetti**



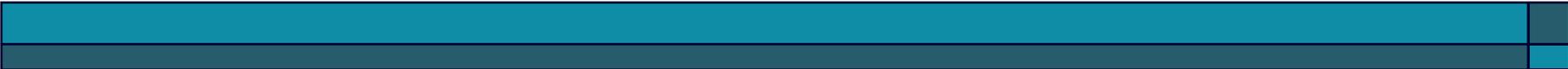
2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- **Il riferimento normativo generale è comunque, sempre, il D.Lgs 231/2001 art. 6 che definisce i requisiti essenziali dei modelli organizzativi, a prescindere dal reato presupposto (finanziario, omicidio colposo con violazione di norme antinfortunistiche o altro reato presupposto tra quelli dell'art.25 del D.Lgs.231/2001)**
- I requisiti definiti nel D.Lgs. 231/2001 sono quindi “condizio sine qua non”, affinché il MOG abbia requisiti idonei ad esimere dalla responsabilità amministrativa



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- I requisiti dell'art. 30 D.Lgs.81/2008 devono quindi essere letti come la contestualizzazione per la specifica tematica “Lavoro Salute e Sicurezza” dei presupposti giuridici posti nel D.Lgs.231/2001



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- ❑ Che cosa aggiunge l'art. 30 del D.Lgs.81/2008 ai requisiti già previsti nel D.Lgs. 231/2001 ?
- ❑ Configura caratteristiche precise del modello con elementi non eludibili e che devono necessariamente farne parte



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- **OBBLIGHI GIURIDICI AZIENDALI**
 - Rispetto degli standard tecnico-strutturali
 - macchine, impianti, luoghi di lavoro, agenti utilizzati secondo disposizioni di legge
 - Valutazione dei rischi
 - DVR aggiornato (e con data certa)
 - misure di prevenzione e protezione conseguenti
 - Organizzazione dell'azienda
 - Organizzazione di emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, rapporti con RLS, gestione appalti



2.I contenuti dei Modelli Organizzativi

- Sorveglianza sanitaria
 - nomina MC
 - protocolli sanitari
 - idoneità alle mansioni
- Informazione e Formazione dei lavoratori
 - Formazione generale obbligatoria...ed aggiornamento
 - Formazione specifica obbligatoria...ed aggiornamento
 - Addestramento...ed aggiornamento
 - Formazione per RLS, addetti etc...ed aggiornamento



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

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



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

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



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- FUNZIONI DEL SISTEMA DI CONTROLLO
 - Il modello organizzativo deve prevedere un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche dei 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
 - Funzioni e deleghe per il controllo e competenze tecniche necessarie
 - Sistema disciplinare per chi elude il modello



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- FUNZIONI DI AUTOCONTROLLO DEL SISTEMA
- Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello ... 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...
 - Periodica verifica del modello
 - Analisi infortuni e mancati infortuni
 - Cambi di organizzazione



2. I contenuti dei Modelli Organizzativi

- Ma il dubbio è: un Modello con tali requisiti e con tali strumenti è la Valutazione dei Rischi?
- In sintesi la risposta può essere: **l'attuazione di un Modello siffatto è la Valutazione dei Rischi trasformata in regola di comportamento**, corredata da Organismo di Controllo con poteri effettivi, da sistema disciplinare idoneo, da modalità di controllo continuo del Modello, da modalità di verifica continua e riesame delle “non conformità” (infortuni), azioni **correttive**
- **Il tutto inserito nel ciclo che prevede prima la programmazione, l'esecuzione, il controllo degli esiti e le azioni correttive eventuali (Plan-Do-Check-Action mutuato dalla logica dei sistemi Q T)**

3. Responsabilità dell'Ente

- La radice dogmatica del provvedimento è quindi una possibile **Colpa di Organizzazione dell'Ente**
- L'oggetto del “rimprovero” è la mancata adozione di misure preventive (intese come elementi cardine di un modello organizzativo strutturato) idonee a prevenire reati che la norma mira ad evitare (artt.589 e 590 CP)
- **Il soggetto di interesse non è il singolo soggetto aziendale ma l'Ente a “beneficio” del quale** (nell'interesse e vantaggio di cui) il reato presupposto è stato commesso



3. Responsabilità dell'Ente

- Per quanto attiene alla natura giuridica della responsabilità si deve evidenziare che **l'art. 300** del D.Lgs. N. 81/2008, che modifica il regime sanzionatorio, è **inserito sotto il titolo disposizioni in materia penale e di procedura penale**
- La tipologia di **tale responsabilità è di natura “amministrativa” (la responsabilità penale è personale)**: la procedura per l'accertamento delle responsabilità e per l'applicazione delle sanzioni si può considerare una norma di procedura penale, mentre le sanzioni amministrative che possono essere applicate, sono condizionate all'accertamento della commissione di un reato



3. Responsabilità dell'Ente

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

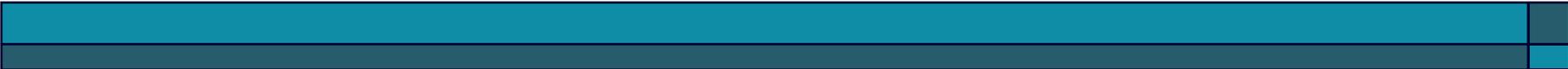
3. Interesse e vantaggio

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



3. Responsabilità dell'Ente

- Il dubbio che è stato posto è che nei reati di natura colposa il soggetto non agisce per un fine criminale rendendo vano il criterio dell'interesse
- In realtà nella definizione del reato devono essere distinti chiaramente la condotta colposa e l'evento ossia la condotta colposa del soggetto che opera per conto dell'Ente e l'evento



3. Interesse e vantaggio

- Questa interpretazione è dimostrata dal comma dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001 “ L'Ente non risponde se persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (diversi dall'Ente)
- Questo dimostra che quando il D.Lgs.231/2001 dice “agire nell'interesse” intende dire “agire per conto” , non intende dire che si debba realizzare un interesse ossia un vantaggio



3. Interesse e vantaggio

- Quindi, mentre l'esito del reato (morte o lesioni gravi) non è mai “interesse” dell'Ente, l'Ente è responsabile quando la condotta colposa che ha causato il reato, è stata tenuta nell'interesse (PER CONTO) dell'Ente e potrebbe anche produrre vantaggio economico per lo stesso



3. Interesse e vantaggio

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

3. Responsabilità dell'Ente

- Così spiegato il concetto di interesse o vantaggio è certamente compatibile con la struttura del reato colposo
- È necessario caso per caso accertare **se la condotta che ha determinato l'evento morte o lesioni personali** sia stata o meno determinata da **scelte rientranti oggettivamente nell'ambito di interesse dell'ente**: ad esempio se in linea con le esigenze produttive ed organizzative della ditta, finalizzate alla realizzazione dello scopo dell'attività aziendale (per esempio non adottare certe misure di sicurezza per rendere la lavorazione più veloce)

3. Responsabilità dell'Ente

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



3. Responsabilità dell'Ente

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

3. Responsabilità dell'Ente

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

3. Responsabilità dell'Ente

LE SANZIONI

- Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:
- sanzione pecuniaria
 - sempre presente la sanzione pecuniaria, che viene applicata per quote. Il valore di ogni quota viene stabilita dal Giudice nella misura compresa tra €258,00 ad € 1549,00; si va da **un minimo di €64.500** (250 quote per il valore minimo di €258) a **un massimo €1.549.370** (1000 quote per il valore massimo di €1549,00)

3. Responsabilità dell'Ente

LE SANZIONI

- sanzioni interdittive
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi
- confisca del prezzo del profitto del reato anche per equivalente
- pubblicazione della sentenza

4. Indagini su Modelli Organizzativi

- A seguito dell'indagine penale per infortunio (o malattia professionale), contemporaneamente agli accertamenti anche prima della contestazione di violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro:
 - **Verifica della applicabilità - Art. 1 (d.Lgs.231/2001)**
 - 1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
 - 2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
 - 3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.



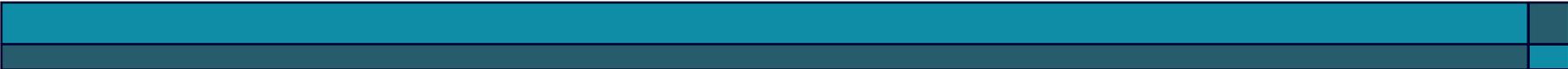
4. Indagini su Modelli Organizzativi

- Richiesta di documento sulla formale adozione del Modello Organizzativo (risposta negativa o positiva)
 - In caso di mancata consegna dei documenti si può procedere con tutti gli atti di P.G. necessari (sequestro o perquisizione su autorizzazione della A.G.)
 - In caso di mancata risposta, assunzione a SI di soggetti aziendali in relazione alla presenza del Modello in azienda



4. Indagini su Modelli Organizzativi

- **Ricerca dei requisiti generali ex D.Lgs.231/01**
 - Verifica **se il modello è idoneo** a prevenire reati di lesioni ed omicidio colposo (ad esempio la presentazione di un “modello finanziario” non è idoneo)
 - Quali sono i soggetti che hanno o potrebbero aver commesso il reato presupposto (lesioni o omicidio colposo) e che ruolo ricoprono
 - Verifica **se il modello è adottato**: evidenze documentali
 - Verifica **se il modello è efficacemente attuato**: concreta applicazione, riscontri sull’attività dell’azienda, riscontri da documenti e da azioni che devono essere quelle previste dal Modello



4. Indagini su Modelli Organizzativi

- Ricerca dei **requisiti specifici ex art. 30**
D.Lgs. 81/2008
 - Tutti quelli dell'art. 30 a partire dal DVR
 - Formazione
 - Deleghe
 - Sorveglianza sanitaria
 - ...



4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ Infortunio 1

- Cantiere edile
- Lesioni gravi 80 gg dovute a urto contro materiale presente in cantiere
- Ditta coinvolta di modeste dimensioni
- Reato presupposto lesioni colpose con violazione art.113 c.6 lett. a del D.Lgs.81/2008, contestata ad DL, ovvero non corretto fissaggio di scala a pioli da cui è caduto l'infortunato cadendo sopra il ferro che lo ha perforato

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **Infortunio 1**

- Nessun modello organizzativo presente
- Applicabilità della 231: sì
- Interesse dell'Ente: sì, in quanto la rimozione della griglia metallica (operazione in corso al momento dell'infortunio) era finalizzata allo specifico lavoro in appalto, era indicata nel POS e quindi era finalizzata alla realizzazione degli scopi dell'Ente; quindi **SI CONFIGURA INTERESSE DI ORGANIZZAZIONE**
- Vantaggio dell'Ente: sì, in quanto, per essere svolta in sicurezza la fase di lavoro richiedeva opere provvisorie, che non furono predisposte; quindi **SI CONFIGURA VANTAGGIO ECONOMICO E DI RISPARMIO DI TEMPO DI ORGANIZZAZIONE**



4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ Infortunio 2

- Azienda manifatturiera settore alimentare
- Lesioni gravi: amputazione falange in macchina per la produzione di prodotti alimentari di carne
- Ditta coinvolta di modeste dimensioni
- Reato presupposto: lesioni colpose con violazione art.70 D.Lgs.81/2008, contestata ad DL, ovvero non avere garantito con idonea manutenzione i requisiti di sicurezza della macchina (barriera di protezione)

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **Infortunio 2**

- Nessun modello organizzativo coerente ed adottato; presenti documenti e deleghe ma nulla che avesse i requisiti anche minimali di un modello (assenza di registrazione controlli, di articolazione di funzioni e deleghe, di organo di vigilanza); DVR presente, il rischio era valutato
- Applicabilità della 231: sì
- Interesse dell'Ente: sì, in quanto mancata manutenzione della macchina e della barriera di protezione, operata dal DL che aveva il potere di chiamare o far chiamare le ditte di manutenzione, rientra nella sfera di interesse e di produzione della ditta; quindi **SI CONFIGURA INTERESSE DI ORGANIZZAZIONE**
- Vantaggio dell'Ente: sì, in quanto, la mancanza di interventi di manutenzione ha certamente prodotto anche vantaggio economico; quindi **SI CONFIGURA ANCHE VANTAGGIO ECONOMICO E DI RISPARMIO DI TEMPO DI ORGANIZZAZIONE**

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ Infortunio 3

- Cantiere edile; infortunio su pala miscelatrice
- Lesioni gravi: amputazione arto inferiore
- Ditta coinvolta modeste dimensioni
- Reato presupposto lesioni colpose gravissime con violazione art. 70 D.Lgs.81/2008, contestata ad DL, ovvero aver rimosso protezione alla macchina

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **Infortunio 3**

- Nessun modello organizzativo coerente ed adottato; presente sia DVR che aveva previsto il rischio, ma che altri documenti e atti ma nulla che avesse i requisiti anche minimali di un modello (assenza di registrazione controlli, articolazione di funzioni e deleghe, organo di vigilanza)
- Applicabilità 231: sì
- Interesse dell'Ente: sì, in quanto la rimozione del dispositivo di protezione (griglia) sulla macchina, rientra nella sfera di interesse e di produzione della ditta, poiché la rimozione era finalizzata all'utilizzo corrente della macchina nei cantieri e non per altri fini; quindi **SI CONFIGURA INTERESSE DI ORGANIZZAZIONE**
- Vantaggio dell'Ente: no, in quanto, non si rileva un significativo vantaggio economico; quindi **NON SI CONFIGURA VANTAGGIO ECONOMICO DI ORGANIZZAZIONE**

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

- Grande cantiere edile
- Lavoratore dipendente con qualifica di carpentiere di ditta edile
- Ditta piccola:
- Lesioni: trauma cranico commotivo, fratture varie, frattura iliaca, frattura bacino - >> 40 gg prognosi
- Descrizione: lavoratore sul solaio piano terra a circa 5 m dal solaio dell'interrato; deve realizzare montaggio pannelli per cassetture; indossa cintura di sicurezza con DDE collegata ai ferri di armatura; il piano è costituito da pedane sorrette da puntelli (cristi); un lavoratore, nel tentativo di sistemare un puntello, muove le pedane sovrastanti; il lavoratore cade nel vuoto; la cintura lo trattiene ma riporta gravi lesioni per urti contro tavole di cassetatura

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

- La ditta è impresa esecutrice in cantiere con subappalto
- DPI: regolare e fornito al lavoratore
- POS consegnato dal DL in extremis
- Formazione effettuata all'infortunato sui DPI
- Reati contestati: al DL art.18 c 1 lett d, ovvero non aver fornito un DPI idoneo alla situazione specifica, in quanto non previsti ancoraggi a punto superiore al piano di lavoro, come previsto dal costruttore del DPI

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

- Nesso causale tra violazione (reato contestato al DL) e infortunio: aver fornito un DPI non idoneo per lo stato dei luoghi in quanto quel DPI fornito doveva essere ancorato più in alto, in modo da garantire il blocco della fune (previsto dal costruttore del DPI)
- Il reato presupposto è quindi: lesioni colpose, commesso dal DL (ruolo apicale) con violazione di norme sulla sicurezza del lavoro
- Ditta: Società Cooperativa di piccole dimensioni (meno di 10 addetti)

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

- Richiesta la documentazione su MOG: non esiste formalmente un MOG e una sua adozione
- Azienda piccola, che può avvalersi anche dell'autocertificazione della VR...un'azienda senza DVR può avere un Modello? O è un po' paradossale? Va considerato anche il POS...
- Nonostante l'assenza di MOG formalmente adottato, le indagini sono state effettuate rilevando la presenza di:
 - DVR, formazione ed informazione lavoratori, addetti alle emergenze, RSPP, fornitura DPI ai lavoratori (DPI generali e specifici), procedura di richiamo e sanzione dei lavoratori per mancato rispetto norme di sicurezza

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

- Che cosa mancava palesemente alla struttura di un MOG (supponendo che gli elementi reperiti fossero elementi di un MOG)?
 - Articolazione di funzioni su chi controllava gli adempimenti
 - Poteri di verifica ed attribuzioni
 - Sistema sanzionatorio concreto
 - Modalità di registrazione attività di controllo
 - Modalità di verifica del MOG ed in quali occasioni
 - Organo di vigilanza, che potrebbe coincidere con il DL
- **MANCAVA: la consapevolezza di volere concretamente prevedere il rischio**

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

■ Interesse

- Sì, in quanto l'operazione eseguita dall'infortunato era effettuata in piena congruenza con l'attività dell'azienda e con il sub-ppalto assegnato, era nel suo POS, quindi, era compiuta nell'interesse (per conto) dell'Ente

■ Vantaggio

- Sì, in quanto la mancata esecuzione di struttura sopra piano di lavoro ove ancorare il DPI correttamente come indicato dal costruttore, ha prodotto anche vantaggio economico per l'Ente (quantificabile)

4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ **INFORTUNIO DA ANALIZZARE**

- La conclusione delle indagini “231”
 - Si configura responsabilità ex “231” per l’Azienda
 - La G.d.F. che supporta regolarmente le indagini della AUSL in tale campo, effettua indagine sullo stato patrimoniale dell’Ente
 - La Procura predispone il Capo di imputazione per l’Ente
 - La Procura, all’esito del Processo, chiederà l’applicazione delle sanzioni (pecuniarie, interdittive etc.)



4. Indagini su Modelli Organizzativi

- **Di sicuro la situazione è molto critica nel caso la società non abbia adottato modelli organizzativi.** Almeno quando il reato è commesso da uno dei vertici dell'azienda.
- Nel caso di reato commesso da rappresentante legale e assenza del Modello si integra una pressoché totale immedesimazione organica tra Ente e dirigente

4. Indagini su Modelli Organizzativi

- I modelli organizzativi, **NON** servono ad evitare la responsabilità amministrativa dell'Ente senza che esso adempia agli obblighi che ha in base alle norme antinfortunistiche
- **Occorre, per evitare la responsabilità, che l'Ente si sia organizzato in modo da operare in sicurezza adempiendo a tutte le prescrizioni antinfortunistiche, anzi , in più organizzandosi in modo da scoprire e sanzionare i suoi dipendenti che per qualsiasi motivo non adempiano a tali prescrizioni.**
- Se l'ente può dimostrare questo esso sarà effettivamente indenne da responsabilità, perché se l'infortunio accadrà, accadrà per responsabilità dei dipendenti che hanno agito “per conto proprio”



4. Indagini su Modelli Organizzativi

□ CARENZE PRINCIPALI RISCONTRATE NEI MODELLI

- **Mancata valutazione del Rischio di una specifica attività (carenza di base sulla valutazione del rischio)**
- assenza di procedure /linee guida per specifiche attività ritenute pericolose per la salute e sicurezza dei lavoratori
- mancanza di istruzioni operative per i preposti
- **carenza di un sistema di verifiche ispettive interne**, che preveda, le modalità, le responsabilità ed i criteri per la conduzione di Verifiche Ispettive Interne nonché una programmazione annuale delle verifiche da effettuarsi
- **NON definito l'organo di Vigilanza Interno**
- comunicazione interna, sia dal basso verso l'alto sia dall'alto verso il basso; non risulta presente un vero e proprio sistema con momenti programmati e organizzati di comunicazione, sono però attive bacheche

4. Indagini su Modelli Organizzativi

ELEMENTO FONDAMENTALE ORGANO DI VIGILANZA

- **Ricordiamo che, da Linea Guida Confindustria, per l'Organo di Vigilanza, i requisiti di autonomia e indipendenza in sintesi sono:**
 - **l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”**
 - **la previsione di un “riporto” dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice operativo dell'Ente, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio**
 - **il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza**
 - **la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e “priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”**



5. Considerazioni conclusive

- Alcuni elementi cardine del modello
 - Organo di vigilanza interno:
 - Identificazione, composizione e nomina
 - Idonei poteri di intervento
 - Idonei requisiti di autonomia e professionalità (non organismo fittizio)
 - Attestazione dell'attività svolta e della relazione con la Direzione Aziendale



5. Considerazioni conclusive

□ Alcuni elementi cardine del modello

- Flussi documentali idonei a supportare il modello, non ridondanti e solo finalizzati alla gestione del modello, al fine di attestare i reali rapporti organizzativi:
 - Documenti e revisioni
 - **Reportistica attività**
 - **Atti per analisi di non conformità** (infortuni ad esempio, o gravi guasti di macchina..e i mancati infortuni)
 - Atti successivi al rilievo di non conformità e revisione modello



5. Considerazioni conclusive

- Alcuni elementi cardine del modello
 - Sistema sanzionatorio:
 - **Definito (scritto) , concreto, applicabile**
 - **Corredato da tutti li strumenti di gestione :**
chi? Quando? Che cosa? Come?
 - **Coerente con il Modello Organizzativo:**
sanzioni quando violato il modello, in quali casi, a fronte di che cosa
 - Supportato da idonee registrazioni



5. Considerazioni conclusive

- Perché adottare un Modello Organizzativo: ipotesi di “difesa”
 - Vantaggi meramente economici (riduzione premi INAIL)
 - Esclusione da responsabilità amministrativa ex D.Lgs.231 con conseguenze importanti per le aziende
 - Evitare sanzioni pensantissime



5. Considerazioni conclusive

- Perché adottare un Modello Organizzativo: i vantaggi della Prevenzione
 - Investimento economico iniziale che produce una crescita nell'organizzazione analogamente ai modelli Qualità, condivisione di obiettivi aziendali
 - Guadagno per i “non” infortuni in termini di giornate di lavoro recuperate

5. Considerazioni conclusive

- Perché adottare un Modello Organizzativo: i vantaggi della Prevenzione
 - La spinta del vecchio D.Lgs 626: il Titolo I della 626 era già un bozza di Modello Organizzativo con responsabilità portata all'interno dell'impresa; ora il D.Lgs 81/2008, nel **Capo III dall'art. 15 all'art. 54 definisce già, sostanzialmente, un Modello di Gestione**
 - **Adottare un sistema di gestione significa, in concreto, rispondere effettivamente con criteri non formali ma sostanziali al Capo III del D.Lgs. 81/2008**

5. Considerazioni conclusive

□ Capo III

■ **CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**

■ SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

■ SEZIONE II - VALUTAZIONE DEI RISCHI

■ SEZIONE III - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

■ SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

■ SEZIONE V - SORVEGLIANZA SANITARIA

■ SEZIONE VI - GESTIONE DELLE EMERGENZE

■ SEZIONE VII - CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

■ SEZIONE VIII - DOCUMENTAZIONE TECNICO AMMINISTRATIVA E STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

□ **...e questo altro che non è se non la struttura base (ovvero i Capitoli) di un Modello Organizzativo di Gestione della Sicurezza**

5. Considerazioni conclusive

□ Capo III

- Si tratta dei Capitoli e della concreta applicazione di un Modello Organizzativo di Gestione della Sicurezza
- **In sostanza: l'unica modalità per essere coerenti con il Capo III è quello di adottare un modello Organizzativo, con qualche piccolissimo "ritocco" che lo renda esimente dalla responsabilità ex D.Lgs.231/2001 (O.d.V. ,Sist. Sanz.)**

Grazie per l'attenzione

Dott. Ing. Pierpaolo Neri

Dott. Paolo Giovagnoli