

Il modello organizzativo esimente non è solo un ombrello per le aziende.

Decreti a confronto: D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 81/2008

Flavia Blumetti e Maurizio Cappelletti

La sostanza del D.Lgs. 231/2001 si riassume nell'affermazione "*Societas delinquere potest*" in base alla quale le società, attraverso comportamenti illeciti, possono commettere reati nell'interesse o a vantaggio della stessa. Il decreto legislativo 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica e sanziona, attraverso provvedimenti disciplinari (che possono giungere fino alla interdizione delle attività), comportamenti illeciti commessi da soggetti "apicali" nell'interesse o a vantaggio della società.

Originariamente previsto per pochi reati, nel corso degli anni la responsabilità delle società si è estesa ad aree non omogenee: dai reati verso le Pubbliche Amministrazioni (truffa, concussione, corruzione, indebita percezione di erogazioni pubbliche ecc.) ai reati societari (falso in bilancio, false comunicazioni sociali, aggio ecc.), dai reati di *market abuse* al riciclaggio, dai delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordinamento democratico ai delitti contro la personalità individuale alle lesioni gravi e omicidi colposi determinati da violazioni antinfortunistiche ecc.

Tra quelli elencati, i reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro sono quelli che hanno destato maggiore attenzione.

Come si misura la *professionalità* del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP)? Quanto impatta sul modello di organizzazione, gestione e controllo?

L'RSPP, nella maggior parte dei casi, è un tecnico, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/2008 designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di protezione e prevenzione dai rischi. Tra i compiti assegnati, l'RSPP deve provvedere a:

- **Individuare i fattori di rischio, valutarli e definire le misure per la sicurezza degli ambienti di lavoro**, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale
- **Elaborare le misure preventive e protettive** di cui all'art. 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure
- **Elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali**
- Proporre e diffondere i **programmi di informazione e formazione** dei lavoratori
- Partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35

Formazione e informazione risultano inderogabili ai fini dell'efficacia del D.Lgs. 231/2001 e sono tassative nell'ambito del TU sulla Sicurezza poiché garantiscono una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta nei confronti di dipendenti, collaboratori, partner, fornitori ecc.

Entrambi i decreti rappresentano oggi veri e propri ombrelli contro i rischi e le responsabilità amministrative (e quindi penali); infatti, in caso di comportamento illecito, fa fede l'aver dimostrato di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Non solo. In molti casi, può valere l'intenzionalità dell'azienda di dotarsi di un Modello di organizzazione.

In un caso di incidente in cantiere che ha coinvolto pesantemente un dipendente, che ha subito delle gravi lesioni fisiche, l'azienda è stata manlevata dalla responsabilità amministrativa e penale ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in quanto ha dimostrato che, pur non avendolo ancora implementato, aveva in corso l'attività per l'implementazione del Modello organizzativo esimente ex D.Lgs. 231/2001.

Si consideri che l'ente che ha adottato il Modello può assolutamente dimostrare di aver adeguato la parte relativa alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, mentre può non essere vero il viceversa. Il Modello non solo assicura l'esenzione dalla responsabilità amministrativa e penale, ma rende più trasparenti le procedure e, di conseguenza, protegge la società da possibili attacchi interni ed esterni e ne migliora la reputazione, l'immagine e l'affidabilità dell'azienda stessa.

D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 81/2008 si incontrano nell'articolo 30. Un'azienda dovrebbe avere piena consapevolezza delle pesanti conseguenze economiche di un eventuale infortunio grave, e riconoscere dunque come assolutamente conveniente adottare un modello di organizzazione e gestione, anche senza contare su vantaggi acquisibili nel breve-medio termine.

Un sistema adeguato di gestione della sicurezza insieme a un modello comprovato di organizzazione, gestione e controllo rappresenta una garanzia nonché una forma di assicurazione per l'azienda, impattando, ad esempio, sul miglioramento dell'affidabilità degli impianti, delle macchine, delle attrezzature, sul consolidamento professionale delle risorse umane, sulla qualificazione e il coinvolgimento di tutti i soggetti coinvolti.

Perché la "macchina" possa funzionare senza alcun inceppo è fondamentale il ruolo cruciale dall'organismo di vigilanza che deve essere autorevole, autonomo, preparato sia per quel che concerne gli aspetti tecnici sia per quel che concerne gli aspetti organizzativi rilevanti per la sicurezza. È fondamentale che l'organismo di vigilanza agisca in piena autonomia, che possa comminare sanzioni, fino alla risoluzione del contratto, in particolare verso gli organi di vertice della società. La vigilanza, quando ben attuata, manleva – sotto certi aspetti – la persona fisica dalla responsabilità penale personale.