

Responsabilità individuali e aziendali nel nuovo quadro legislativo

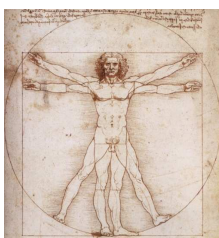
 Avv. Alberto Cocchi

Per capire come cambiano le responsabilità con il Testo Unico...



non dobbiamo guardare alle CONSEGUENZE:
pene, sanzioni, ecc...

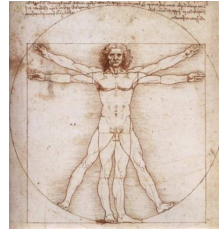
bensì ai PRESUPPOSTI della responsabilità:
come cambiano gli **obblighi** e le **posizioni di garanzia** che ne conseguono...



tenendo presente che nelle responsabilità **omissive**
le posizioni di garanzia ci mostrano il *modello* di
prevenzione esigibile scelto dal Legislatore

HIC EST MODUS

il Testo Unico assume **esplicitamente** questa prospettiva trattando della *nuova* responsabilità *amministrativa* di **enti e persone giuridiche**:

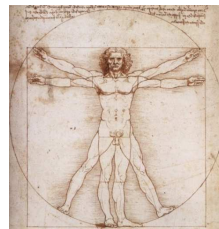


l'adozione del "*modello di organizzazione e gestione*" e la sua efficace attuazione (ancorché **non così efficace** da impedire l'evento) **esime** l'ente o la persona giuridica da responsabilità...

tecnicamente non è un obbligo ma una **esimente**, ciò malgrado la natura **impersonale** di tali soggetti fosse pienamente compatibile con forme di responsabilità oggettiva

la disciplina risulta quindi di gran lunga più **innovativa** rispetto alla mera introduzione di una *sanzione* a carico della persona giuridica

infatti riconosce espressamente la rilevanza di un corretto **assetto organizzativo** prima di tutto ai fini della **prevenzione** e, **quindi**, anche della esenzione da questa particolare forma di responsabilità...



Sul tema molto si è detto e molto si sta dicendo...

resta fra l'altro da *capire* (o modificare?) il **limite** posto dal 231/01 affinché possa riconoscersi efficacia esimente al modello organizzativo e gestionale, ossia il fatto che i soggetti ai quali l'evento è imputabile abbiano **eluso fraudolentemente** il modello

Ciò infatti è **incompatibile** con violazioni **colpose** ed in questa materia rischia di **vanificare nella maggior parte dei casi** l'efficacia esimente del modello organizzativo...

DALLA SICUREZZA PERCEPITA COME **NORMA** ALLA
SICUREZZA PERCEPITA COME... **NORMALITA'**?



notiamo comunque che nel *disegno* del Legislatore il *modello organizzativo non* è un *qualcosa* che si **aggiunge** all'ordinaria organizzazione aziendale:

l'organizzazione aziendale deve **integrare** la prevenzione fra le **normali** attività che vengono svolte ai fini della produzione...



Coerentemente anche sul versante delle **responsabilità individuali**, la rilevanza data all'assetto organizzativo, pur senza produrre **terremoti**, dovrebbe incidere in qualche misura. Per comprendere però in **quale** misura, occorre ricordare **molto brevemente da dove veniamo...**

Nella normativa antecedente al 626, l'**art. 2087** del Codice Civile pone in capo all'*imprenditore* un **debito di sicurezza** assoluto: è una vera e propria norma *totalmente prestazionale*

è una **obbligazione** contrattuale, ma in sede penale, per gli eventi lesivi, comporta per il **datore di lavoro** una posizione di garanzia che quasi *tutto copre...*

sul versante della **normativa di prevenzione**, troviamo un ricchissimo corpo normativo, che però risponde ad una visione tendenzialmente **statica** della sicurezza: il concetto *dominante* è quello della **messa a norma**

dirigenti e preposti *compaiono* nella normativa speciale **assieme** al datore di lavoro, secondo "*le relative attribuzioni e competenze*": possono **concorrere** con il datore di lavoro a comporre la *catena delle responsabilità...*



L'interpretazione giurisprudenziale



Per gli eventi lesivi, di fronte alle **imprese ad organizzazione complessa** che fanno ipotizzare molteplici e **conseguenziali** condotte impeditive omesse, la Giurisprudenza si **deve** porre il problema del possibile **riparto interorganico** delle responsabilità derivante dall'assetto organizzativo...

Tuttavia, davanti all'art. 2087 c.c., la Giurisprudenza:

- 1) assume in genere una **ampia** accezione dei concetti di **culpa in eligendo** e di **culpa in vigilando** in capo al datore di lavoro... per *spiegare* che la sua **non** è responsabilità oggettiva
- 2) pone precisi **limiti** per l'efficacia della **delega** delle responsabilità datoriali... ma, al contempo, anche ai fini del **normale** riparto interorganico delle responsabilità, molto spesso ritiene comunque **necessaria** una delega *ad hoc*



L'interpretazione giurisprudenziale



Su un punto la Giurisprudenza è abbastanza costante nel riconoscere rilevanza **esterna** all'assetto organizzativo **in quanto tale**:

ossia nella individuazione di **chi** è il **datore di lavoro** in enti ed imprese (più enti che imprese) ad organizzazione complessa...

Questo principio troverà poi riconoscimento e disciplina **normativa** con la modifica apportata alla **definizione** di datore di lavoro del 626 dal 242/96



Arriva il D.Lgs.626/94

Il 626 introduce per il datore di lavoro **obblighi** di carattere **generale** che definiscono in ambito **pubblicistico** la sua altrettanto generale posizione di garanzia: terminata la lunga *supplenza*, l'art. 2087 può tornare a dispiegare i suoi effetti in ambito civile

Fra le *misure generali di tutela* **compaiono**, assieme alle *condizioni tecniche produttive*, anche le **condizioni organizzative dell'azienda** (che poi, nel Testo Unico, verranno *curiosamente* sostituite dal ben diverso, seppure **altrettanto** importante, concetto di *organizzazione del lavoro*...)

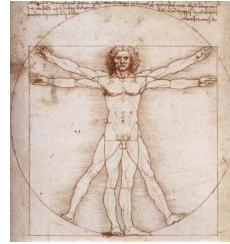
Dirigenti e preposti rimangono comunque **accomunati** negli **obblighi** al datore di lavoro...**anzi**, non si fa nemmeno più menzione delle "*relative attribuzioni e competenze*". le si ricavano dall'apparato sanzionatorio...



Tanto che **ancora nel 2005** la Cassazione **riconosce** rilievo all'organizzazione aziendale, **ma** solo per affermare che questa **può** far superare la **necessità** di **delega** della attività di **controllo** sull'operato dei lavoratori... *credevamo* competesse già *naturalmente* al preposto!

*"Non può essere ritenuto penalmente responsabile il datore di lavoro il quale abbia predisposto una **adeguata organizzazione d'impresa** tale da garantire la **vigilanza** (pur non da lui formalmente **delegata** ad altri) **sul rispetto delle norme antinfortunistiche**, e purché, avendo approntato tutte le misure antinfortunistiche richieste, vi sia stata da parte sua una mancata ed incolpevole conoscenza della **inosservanza, da parte dei lavoratori**, delle corrette procedure di lavorazione e di utilizzazione degli attrezzi (sic) di sicurezza".*

Cass. pen., sez. IV, 12 luglio **2005**, n. 25235



parallelamente assistiamo al passaggio della normativa speciale da un approccio tendenzialmente statico e standardizzato ad un approccio **dinamico** e tendenzialmente prestazionale...

...siamo tutti avvisati del fatto che le condizioni di rischio **possono mutare** e **ne possono insorgere di nuove**, anche per interazione fra attività e/o fattori di rischio: occorre individuarle, valutarle e controllarle...la **messa a norma** ormai è solo il **punto di partenza**...



Per il datore di lavoro viene espressamente **ESCLUSA** la possibilità di delegare la **valutazione dei rischi**, per la quale si deve avvalere della **collaborazione** del servizio di prevenzione e protezione...



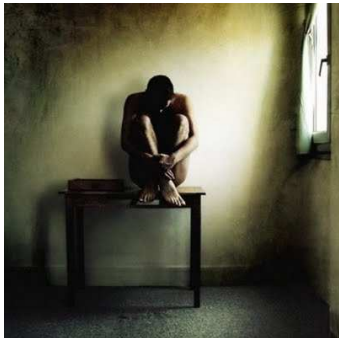
grazie alle **discipline specifiche**, alle **norme tecniche**, alle **linee guida** ed alle **buone prassi** è sempre più chiaro (almeno per i rischi *tipizzati*) **COME** valutare il rischio e **QUALI** misure di tutela in concreto adottare:

è un apporto fondamentale, soprattutto rispetto alle patologie professionali

per le attività ad organizzazione complessa però il problema per il datore di lavoro **talvolta** potrebbe essere il sapere **CHE** sussiste una (nuova) specifica fonte di rischio da assoggettare a valutazione e controllo:

ancorché si tratti del *nuovo* datore di lavoro del 242/96, *non è detto* ad esempio che *possa* sapere che una macchina è stata sostituita, che viene impiegata una nuova sostanza o che sono cambiati i tempi di esposizione del singolo lavoratore alla specifica fonte di rischio

...viene spontaneo pensare: si organizzzi!



ma il Tribunale di Trento nel **2004**, dopo una attenta disamina del quadro normativo, lapidariamente conclude:

*...nella attività di individuazione dei rischi e di elaborazione delle misure preventive e protettive (il datore di lavoro) è **SOLO DI FRONTE ALLE PROPRIE RESPONSABILITÀ...***



Con il Testo Unico, l'assetto organizzativo **pare** ora assumere rilievo **anche** rispetto alle responsabilità individuali, proprio in termini di **possibile riparto interorganico** delle responsabilità

ciò per mezzo della definizione **normativa** di ambiti di competenza **propri** per datore di lavoro, dirigenti e preposti

ambiti di competenza che, come ricorda espressamente l'**art. 299**, generano in capo a tali soggetti, senza alcuna necessità di **delega**,
AUTONOME POSIZIONI DI GARANZIA

ambiti di competenza che, **in linea** con la disciplina della responsabilità degli enti, **corrispondono** alle attività che tali soggetti sono **ordinariamente** chiamati a svolgere ai fini produttivi:

ci si attende che **anche** la prevenzione faccia **normalmente** parte delle loro competenze... senza dover aspettare che arrivi il *deus ex machina*



Questo lo ricaviamo dalle **definizioni**, anch'esse aventi **carattere normativo**...

«**dirigente**»: *persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa***

«**preposto**»: *persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa***;

Per il **preposto** troviamo anche una elencazione di **obblighi generali** che **MUTANO** la tradizionale (?) concezione di questa figura, non più tenuta **SOLO** al controllo sull'operato dei lavoratori:

c) ... **dare istruzioni** affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato **circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere** in materia di protezione;

f) **segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente... ogni... condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro:**



Ovviamente, almeno per quanto concerne i **dirigenti**, l'assetto organizzativo rileva laddove la complessità dell'impresa **giustifichi** una articolazione di funzioni

Altrettanto ovviamente sempre **RIMANENDO** in capo al datore di lavoro il *rischio* di incorrere in *culpa in eligendo* o in *culpa in vigilando*...

ed oggi anche in **culpa in constituendo** ed in **culpa in educando**...



A chiusura del sistema ed a scanso di equivoci, troviamo poi la previsione dell'**art. 299** che estende le posizioni di garanzia del datore di lavoro, del dirigente e del preposto a chi esercita **di fatto** i relativi poteri: ciò che conta è...**l'effettiva** organizzazione aziendale

*“Le **posizioni di garanzia** relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), **gravano altresì su colui** il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto i poteri giuridici** riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”*

Quanto all'obbligo di **valutazione dei rischi**, pur rimanendo il **divieto di delega**, il Testo Unico, proprio trattando dei modelli di organizzazione e gestione spiega che:

*Il modello organizzativo **deve in ogni caso** prevedere, ..., **un'articolazione di funzioni** che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la ... **valutazione... del rischio**...*

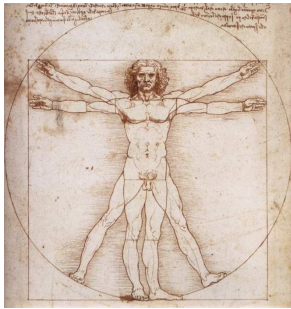
abbiamo visto che fra gli obblighi del **preposto** vi è oggi anche l'obbligo di **segnalare... ogni... condizione di pericolo** che si verifichi **durante** il lavoro, ATTENZIONE: non solo il *pericolo grave ed imminente*...

come sappiamo, per **definizione**, l'**individuazione** del *pericolo* è il **presupposto** metodologico (e prima ancora logico) della valutazione del rischio... di **qualsunque** rischio

questa previsione potrebbe quindi rispondere all'esigenza di rendere **quantomeno** edotto il datore di lavoro del fatto che, nel corso dell'attività, per modifiche materiali od operative non pianificate o persino per circostanze meramente occasionali, si verificano **mutamenti** nelle condizioni di rischio che implicano la necessità di una (nuova) valutazione e della adozione di (nuove) misure di sicurezza

Nel quadro delineato, la **DELEGA** di responsabilità, che pure trova anch'essa oggi una disciplina nel Testo Unico, assume pertanto valore assolutamente **RESIDUALE**:

se l'articolazione dell'attività lo richiede, il datore di lavoro **DEVE** e **PUO'**, prima di tutto, assumere un corretto ed **ordinario** assetto organizzativo efficace **anche** ai fini della prevenzione



hic est modus...

Resta solo il **dubbio** che ciò fosse quanto già chiedeva la **Direttiva 89/391** allorché parlava della organizzazione di un **servizio di prevenzione e protezione...**

Quanto detto sulla **autonomia ed interazione** delle competenze previste per datore di lavoro, dirigenti e preposti *dovrebbe valere* anche rispetto alle contravvenzioni...

Non dimentichiamo infatti che la responsabilità per la violazione, anch'essa peraltro soggetta al principio di **colpevolezza**, integra (**dovrebbe** integrare) anche **colpa specifica** (responsabilità) per il *contravventore* rispetto agli eventi lesivi che ne derivino... magari, qui sta il punto, **non contestuali** e destinati ad emergere solo successivamente (patologie)

Teniamo anche presente che con l'applicazione del procedimento ex **D.Lgs.758/94** è **il contravventore** ad essere destinatario della prescrizione ed ammesso ad oblazione: ancorché estingua il reato, il dato **resta**

occorre pertanto considerare **già in quella sede** la **possibilità** che una carenza materiale o documentale rilevata, ancorché **corrisponda astrattamente** ad una specifica violazione posta dalla legge a carico di un soggetto (ad es.: datore di lavoro), sia invece imputabile in via **esclusiva** alla condotta omissiva di altro soggetto (ad es.: preposto) in rapporto agli obblighi che **normativamente** gli competono **in funzione** della posizione assunta nella specifica organizzazione aziendale...



Procura della Repubblica
presso il Tribunale ordinario di _____

RICHIESTA DI ARCHIVIAZIONE
- art. 408/411 c.p.p., 125 e 126 D.Lv. 271/89 -

_____ viene rimproverato di "non aver valutato le condizioni di sicurezza e salute connesse al lavoro di movimentazione manuale delle pedane". Si ritiene tuttavia, alla luce della ricostruzione del fatto, della posizione giuridica dell'indagato e della documentazione aziendale prodotta, che tale assunto non sia condivisibile. Infatti nessuna norma appare violata dal _____ posto che il Documento di Valutazione dei Rischi contiene una dettagliata valutazione delle tipologie di rischio relative alla movimentazione dei carichi pesanti e all'urto e schiacciamento (pp. 25 e 121 D.V.R.). Nelle rispettive sezioni vi è un'approfondita valutazione dei rischi connessi sia alla movimentazione manuale dei carichi anche in dotazione al _____ nonché agli _____ rimessi alla cura e alla supervisione

Il P
ord
Vis
proc
In
pan
oper
disp
Gh
sens
dette
carat
in n

In una azienda con quasi cinquecento dipendenti, il PM chiede l'archiviazione per il datore di lavoro riconoscendo, sulla base della specifica organizzazione, delle procedure e delle analisi compiute nel DVR (che pur in presenza di attività non standardizzabili ugualmente e puntualmente individuava lo specifico rischio per tipologia di attività), un certo grado di **autonomia** del preposto al quale competeva la direzione dell'attività dalla quale è derivato l'infortunio, **anche** in riferimento alla valutazione delle condizioni **specifiche** di rischio derivanti dalle altrettanto **specifiche** condizioni **operative**...

...il datore di lavoro però intanto aveva ottenuto l'oblazione sulla contravvenzione...per non aver valutato il rischio

_____ A quest'ultimo, in particolare, nella sua qualità di _____ della

GRAZIE