

IL NUOVO TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

L'esigenza di dotarsi di modelli organizzativi efficienti, di un adeguato sistema di deleghe di funzione, di opportuni accorgimenti contrattuali.

Brevi cenni sull'applicazione, la riduzione e l'estinzione delle sanzioni penali

Avv. Egidio Rossi

Milano, 25 giugno 2008

1) **Dotarsi di modelli organizzativi completi ed efficienti: non obbligatorio ma necessario.**

L'attuale panorama normativo espone le imprese, in caso di violazioni di norme sulla sicurezza con eventi lesivi per i lavoratori, a pesanti conseguenze sia di carattere economico sia di carattere "operativo" (le sanzioni interdittive).

Se in un primo momento la grande maggioranza degli enti di dimensioni medio - piccole che operano sul mercato si considerava quasi immune dal compimento dei reati prescritti nel D.Lgs. 231/2001, con l'introduzione dell'art. 25 septies gli scenari cambiano notevolmente.

Perché, quindi, è necessario dotarsi di adeguati modelli organizzativi? A mio parere essenzialmente per due motivi:

- **maggior tutela per i lavoratori.**

Il modello di organizzazione previsto dal legislatore nel nuovo articolo 30 del Testo Unico, oltre ai contenuti di carattere tecnico che dovrebbero assicurare una adeguata valutazione dei rischi per le attrezzature utilizzate, è caratterizzato da una continua attività di vigilanza, di sorveglianza, di informazione e formazione del lavoratore, e da una costante opera di adeguamento delle tutele per la sicurezza dei lavoratori in relazione all'evolversi della situazione aziendale e dei progressi scientifici e tecnologici.

- **Maggior tutela per l'impresa: la c.d. "efficacia esimente" del modello**

L'art. 30 del Testo unico stabilisce che il modello organizzativo conforme a quanto previsto nell'articolo medesimo "è idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'impresa".

2) **Un sistema adeguato di deleghe di funzione per una certa distribuzione di compiti e responsabilità.**

Non è certamente nuova la prassi della delega di funzioni nelle aziende, e il Testo Unico ha recepito gli orientamenti giurisprudenziali, individuando nell'art. 16 quelle che devono essere le caratteristiche della delega.

La normativa oggi è abbastanza chiara: il datore di lavoro può delegare tutto tranne due attività previste dall'art. 299 del Testo unico, ovvero la valutazione dei rischi e la designazione del RSPP.

Con le nuove norme sulla sicurezza, dotarsi di un sistema di deleghe appare ancora più necessario per una serie di motivi, primo fra tutti il pericolo che vi possano essere delle confusioni di ruoli e, conseguentemente, di responsabilità.

Ritengo che siano diverse le ragioni che devono portare i vertici dell'impresa a dotarsi di un adeguato sistema di deleghe:

- **Maggior tutela in sede giudiziaria** (se ho validamente delegato e controllato, non posso essere chiamato a rispondere);

- **Maggiore controllo nell'ambito del rispetto delle misure di sicurezza** (il datore di lavoro non può controllare tutto e, forse, non ha nemmeno le competenze per poterlo fare in determinati settori. La delega rilasciata al soggetto professionalmente competente nell'ambito della sicurezza dovrebbe assicurare un costante controllo e un efficace attività preventiva).
- **Chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità** (il rischio di confondere i ruoli soprattutto nei contratti di appalto, ad esempio, è altissimo anche dopo le nuove disposizioni del Testo Unico. Il sistema di deleghe aiuta ad evitare problemi anche di carattere interpretativo "chi è il R.L.? ecc.).

3) Gli accorgimenti contrattuali nei contratti di appalto

Il Testo Unico ha introdotto anche nuovi obblighi a carico delle parti nell'ambito dei contratti di appalto, sia interni all'azienda (basti pensare, ad esempio, al semplice appalto per la manutenzione dell'impianto elettrico) sia esterni.

Dalla lettura delle norme appare impellente adeguare i contratti di appalto, soprattutto per tutelare i soggetti "a monte" per le vicende che avvengono "a valle", come spesso accade nella lavorazione eseguita da piccoli subappaltatori.

A titolo esemplificativo, si possono elencare alcuni ambiti contrattuali sui quali operare:

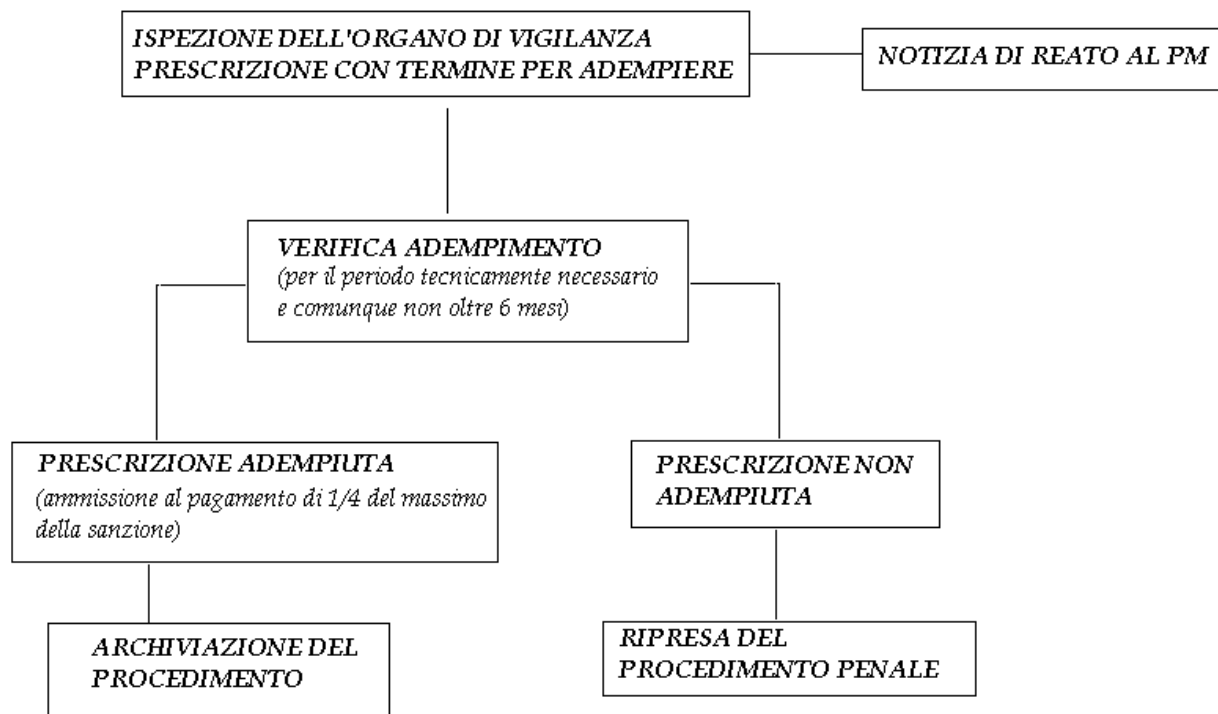
- Indicazione specifica dei costi per la sicurezza (a pena di nullità del contratto negli appalti interni);
- Clausole che individuano in modo specifico gli obblighi a carico del committente e dell'appaltatore in relazione alla verifica dell'idoneità tecnico-produttiva dell'impresa affidataria (con clausole di manleva nel caso di omissioni nella verifica);
- Clausole risolutive del contratto, o comunque di carattere risarcitorio, nei casi in cui le dichiarazioni fornite dall'impresa con atto di notorietà si rivelino non veritiere;
- Clausole di manleva in relazione alle responsabilità solidali tra committente, appaltatore e subappaltatore, per violazioni di obblighi contributivi e retributivi, nonché per conseguenze relative all'applicazione di norme sulla sicurezza dei lavoratori;

Si tenga ben presente che gli accorgimenti contrattuali non mirano ad evitare le responsabilità che il soggetto, ad esempio il committente, ha per legge, ma mirano ad una tutela contrattuale postuma nei confronti della controparte contrattuale che avrebbe dovuto porre in essere determinate attività e non l'ha fatto.

4) Brevi cenni sul sistema sanzionatorio: il procedimento di estinzione e di riduzione delle sanzioni.

Le sanzioni introdotte con il Testo Unico si differenziano in ammenda (carattere pecuniario) o arresto. A seconda del tipo di sanzione prevista dal legislatore, vengono individuate diverse procedure giudiziarie.

a) Violazioni che comportano la sanzione alternativa dell'ammenda o dell'arresto: la prescrizione (articolo 301 Testo Unico)



b) Violazioni che comportano solo la sanzione dell'arresto: la conversione della pena (articolo 302 Testo Unico)

I reati puniti soltanto con la pena dell'arresto sono:

- omessa valutazione dei rischi e omessa o incompleta adozione del relativo documento nel caso di aziende indicate nell'art. 55 comma 2 lettere a), b) e c);
- inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale;
- violazione dell'obbligo di procedere con diligenza nell'organizzazione del lavoro (art. 55 comma 4 lettera c), nelle aziende con più di 200 dipendenti, industrie estrattive con più di 50, centrali termoelettriche ecc..

Queste pene possono essere sostituite con il pagamento di una somma di denaro che va da euro 8.000 a euro 24.000, in presenza di determinati presupposti:

- 1) espressa richiesta dell'imputato;
- 2) eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e eventuali conseguenze dannose del reato.

Il pagamento della somma determina l'estinzione del reato, ma è necessario che siano decorsi 3 anni dal passaggio in giudicato della sentenza senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

IMPORTANTE

La sostituzione della pena dell'arresto con la somma di denaro **non è consentita** se:

- la violazione della norma ha avuto una efficienza causale nel verificarsi dell'infortunio;
- l'imputato ha riportato in precedenza una condanna per violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, o per i delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche.

* * * *

L'art. 303 del Testo Unico, infine, prevede una cosiddetta "circostanza attenuante", rappresentata dal fatto che, per i reati puniti con la pena dell'arresto, anche in via alternativa, la pena è ridotta di 1/3 nel caso in cui l'imputato si adopera concretamente per la rimozione delle irregolarità riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato (non nel caso in cui il procedimento si sia definito come previsto nel precedente punto b).