
Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



Wolters Kluwer

CAPITOLO 3

IL MODELLO COLLABORATIVO-RELAZIONALE E I SUOI OBIETTIVI

SOMMARIO: **3.1** Gli artt. 15 e 30 del T.U. n. 81/2008 - **3.2** La valutazione dei rischi - **3.3** Le attività di sorveglianza sanitaria - **3.4** Le attività di informazione e formazione dei lavoratori - **3.5** Le attività di vigilanza - **3.6** La riunione periodica - **3.7** Emergenze e primo soccorso - **3.8** La gestione degli appalti - **3.8.1** La responsabilità del Datore di lavoro committente - **3.8.2** Il DUVRI - **3.8.3** L'appaltatore e il subappaltatore - **3.8.4** Appalti e cantieri edili - **3.8.5** La Patente a punti - **3.8.6** Il Committente e il Responsabile dei lavori - **3.8.7** Datore di lavoro affidatario ed esecutore - **3.8.8** Il Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione (CSP) - **3.8.9** Il Coordinatore per la Sicurezza in fase Esecutiva (CSE) - **3.8.10** Altre figure di cantiere - **3.9** L'organizzazione dell'azienda e il sistema di gestione ISO 45001

***Abstract:** La verifica dell'organizzazione aziendale in materia di sicurezza del lavoro, e dei ruoli di garanzia che la caratterizzano, ha fatto emergere un modello che può essere definito collaborativo-relazionale. È un modello che trova in alcuni riferimenti legislativi gli strumenti per perseguire l'obiettivo di un lavoro rispettoso della salute. In questo capitolo si analizzano gli adempimenti principali legati al T.U. n. 81/2008 richiamando la Responsabilità 231.*

3.1 GLI ARTT. 15 E 30 DEL T.U. N. 81/2008

Analizzata la platea dei soggetti garanti della sicurezza del lavoro, verificati i compiti di alcune figure rilevanti e, infine, sottolineate le responsabilità del lavoratore, occorre ora domandarsi quali siano i riferimenti organizzativi per tutti questi soggetti.

Cosa devono fare i garanti per realizzare, quotidianamente, una virtuosa politica aziendale in materia di salute dei lavoratori che consenta di evitare una responsabilità per “colpa di organizzazione”?

Definiti i ruoli per il conseguimento di un'efficace tutela della sicurezza del lavoro, dobbiamo ora analizzare il da farsi.

La questione rivela un inevitabile incrocio tra esigenze organizzative di carattere generale e riferimenti utili per la predisposizione della parte speciale del Modello 231 dedicata alla prevenzione dei reati derivanti dalla infrazione della normativa antinfortunistica.

Della seconda ci occuperemo in seguito, mentre ora si deve affrontare l'obiettivo di carattere generale della miglior gestione aziendale della tutela della salute dei lavoratori, che permette, tra l'altro, di evitare proprio la responsabilità da reato delle aziende.

A nostro avviso, occorre considerare, in particolare, due articoli del T.U. n. 81/2008, due disposizioni normative che si intersecano e parzialmente si sovrappongono nel definire gli obiettivi dell'organizzazione aziendale.

Da un lato, l'art. 15 che indica le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dall'altro l'art. 30 che fa riferimento al MOG 231 e alla necessità che questo assicuri un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a diverse attività finalizzate a garantire la tutela della sicurezza dei lavoratori.

Sono disposizioni da considerare nel loro insieme, anche in virtù di una obiettiva loro sovrapposizione, per realizzare assetti organizzativi e gestionali che consentano di evitare la *c.d.* **“colpa di organizzazione”** e di indirizzare anche la predisposizione del MOG alle doverose adeguatezza ed efficacia che lo devono caratterizzare.

Ribadiamo come l'esigenza fondamentale sia quella di tutelare un bene costituzionalmente rilevante, la salute dei lavoratori, attraverso una organizzazione e una gestione che siano adeguati ed efficaci.

Ne va della sicurezza del lavoro e, implicitamente, della possibilità per le aziende di evitare la responsabilità da reato.

Ora, il primo obiettivo posto dagli artt. 15 e 30 del T.U. n. 81/2008 è proprio quello di garantire la tutela della salute dei lavoratori e, di conseguenza, la possibilità per l'ente di non incorrere in responsabilità per reati derivanti dalla infrazione della normativa antinfortunistica.

Ciò premesso, quello che ci interessa del combinato disposto delle due norme è, innanzitutto, la loro declinazione al fine di garantire un bene costituzionale, per poi passare alle questioni più rilevanti sotto il profilo del D.Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, richiamando quanto esposto all'inizio del volume a proposito della colpa di organizzazione quale criterio di attribuzione della Responsabilità 231, vogliamo sviluppare le indicazioni dell'art. 15 e dell'art. 30 del T.U. n. 81/2008 quali riferimenti organizzativi di carattere generale.

Successivamente, nel secondo capitolo, l'art. 30 sarà considerato anche quale faro orientatore per la predisposizione della parte speciale del MOG 231.

Partiamo nel ricordare le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori indicate dall'art. 15 del T.U. n. 81/2008.

Art. 15. Misure generali di tutela

1. *Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:*
 - a) *la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;*
 - b) *la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;*
 - c) *l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;*
 - d) *il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;*
 - e) *la riduzione dei rischi alla fonte;*
 - f) *la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;*
 - g) *la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;*
 - h) *l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;*
 - i) *la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;*
 - l) *il controllo sanitario dei lavoratori;*
 - m) *l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;*
 - n) *l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;*
 - o) *l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;*
 - p) *l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
 - q) *le istruzioni adeguate ai lavoratori;*
 - r) *la partecipazione e consultazione dei lavoratori;*
 - s) *la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
 - t) *la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;*
 - u) *le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;*
 - v) *l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;*
 - z) *la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.*

Quelle indicate dall'art. 15 sono misure molto chiare, che fanno riferimento, in particolare, alla corretta individuazione e gestione dei rischi.

Di questo tema così importante parleremo nelle pagine seguenti a proposito della specifica attività di valutazione dei rischi.

Così come tratteremo la questione della formazione e informazione a favore sia dei lavoratori che delle figure di garanzia, che, in virtù della Legge n. 215/2021 non riguardano più solamente il dirigente e il preposto, come indicato dalla lett. o) del comma 1 dell'art. 15, ma anche il datore di lavoro.

In questa sede, prima di affrontare le questioni specifiche, vogliamo sottolineare come, tra le misure generali di tutela, l'art. 15 individui la necessità di partecipazione e consultazione dei lavoratori, oltre che dei loro rappresentanti (RLS).

Sono indicazioni che trovano ulteriori conferme normative all'interno del TU, ma ci sembra particolarmente importante che il coinvolgimento dei lavoratori costituisca una misura generale finalizzata alla tutela della loro salute.

In tal senso, si avvalora lo schema organizzativo del modello collaborativo e relazionale, che non può non comportare una relazione effettiva tra garanti e lavoratori nella valutazione dei rischi e delle misure per governarli adeguatamente.

Partecipazione, consultazione, informazione e formazione dei lavoratori devono essere modi per realizzare effettivamente un modello collaborativo e relazionale che garantisca la sicurezza del lavoro.

Perché sia così, occorre che le indicazioni dell'art. 15 relative al confronto coi lavoratori diventino un elemento strutturale e processuale dell'organizzazione aziendale.

Sarà, pertanto, importante l'effettivo coinvolgimento dei lavoratori, tramite il RLS, o con ulteriori modalità, affinché il datore di lavoro possa dare efficacia ad una relazione virtuosa richiesta, seppur in modo generico, dalla norma.

Ne deriva che l'organizzazione aziendale in materia di sicurezza del lavoro dovrà tenere conto delle indicazioni dell'art. 15 anche per quanto riguarda i tempi, la periodicità e le modalità della partecipazione dei lavoratori alle misure generali di tutela.

Già trattando della figura del lavoratore e dei compiti previsti dall'art. 20 del T.U. n. 81/2008 abbiamo fatto riferimento a possibili forme di valorizzazione dei contributi che possono arrivare in termini di condotte e valutazione dei rischi.

Pensiamo ora a modalità ancor più strutturali, ad esempio la segnalazione dei quasi infortuni.

I “**Near Miss**”, i **mancati infortuni**, a nostro avviso rappresentano un primo effettivo banco di prova della volontà del datore di lavoro di coinvolgere i singoli lavoratori.

Possono dare vita ad elementi strutturali, ad esempio una procedura e specifiche disposizioni aziendali, e fanno leva su elementi processuali che attengono allo svolgersi del lavoro e a possibili rischi imprevisi.

Coinvolgono la sfera relazionale non solo nel momento in cui il lavoratore interpella un responsabile per la segnalazione, ma anche, e soprattutto, nella fase successiva dell’analisi comune di quanto accaduto.

A ciò si aggiunga che i quasi infortuni devono dare vita ad adeguata comunicazione interna e possono incidere sull’utilizzo o le scelte della tecnologia.

In misura maggiore o minore, pertanto, i quasi incidenti possono implicare l’attivazione di tutti gli elementi dell’organizzazione.

Ma ciò che più ci sembra rilevante è che la valorizzazione dei “Near Miss” può testimoniare come il datore di lavoro intenda effettivamente dare seguito alle prescrizioni generali dell’art. 15 del T.U. n. 81/2008 rispetto alla partecipazione e consultazione dei lavoratori.

Riteniamo che altri possano essere gli ambiti e gli strumenti a disposizione dei garanti per coinvolgere i lavoratori in modo propositivo, l’importante è che il datore di lavoro, o un suo delegato, il RSPP, i dirigenti, i preposti e gli stessi RLS si ricordino che il singolo lavoratore fa parte del modello collaborativo e relazionale che deve interpretare la tutela della salute di tutti all’interno dell’azienda.

In tal senso, le prescrizioni dell’art. 15 sono relevantissime. Per configurare adeguatamente le misure di carattere generale, l’azienda deve adempiere ad una serie di requisiti che sono ulteriormente specificati nell’art. 30 del T.U. n. 81/2008.

Si tratta della disposizione che esplicita il collegamento tra la normativa tecnica in materia di sicurezza del lavoro e le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

L’art. 30 fissa, infatti, i requisiti e i contenuti del Modello organizzativo e gestionale che deve essere adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sottolineando anche quelli che sono gli adempimenti per non incorrere in “colpa di organizzazione”.

Ci sembra, pertanto, opportuno verificare il “da farsi” attraverso alcuni punti essenziali del citato art. 30, prima ancora di trattare, come faremo nel secondo capitolo, la questione del Modello 231 e della sua parte speciale dedicata alla prevenzione dei reati in materia antinfortunistica che potrebbero determinare la responsabilità dell’azienda.

In gioco c'è la necessità di approntare cautele finalizzate comunque ad evitare la colpa di organizzazione.

Giova riprendere la recente sentenza della Suprema Corte, la n. 31655 del 2024, che richiama le Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp per ribadire quanto segue:

«Proprio nel caso di responsabilità degli enti ritenuta in relazione a reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, il S.C. ha precisato che la “colpa di organizzazione” deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individui i rischi e delinei le misure atte a contrastarli».

Abbiamo iniziato il percorso di questo volume rilevando come la giurisprudenza, tra questa la stessa sentenza testé citata, abbia sancito che la colpa di organizzazione può essere evitata, a prescindere da un Modello 231, con una serie di misure organizzative adeguate al presidio del rischio.

Per questo motivo, finora, abbiamo analizzato l'organizzazione nei suoi elementi fondamentali e nelle posizioni di garanzia di diversi soggetti.

Ora, tramite le disposizioni dell'art. 30 del T.U. n. 81/2008, occorre verificare nel dettaglio le cautele organizzative e gestionali richiamate dalla giurisprudenza e la cui inosservanza costituisce “colpa di organizzazione”.

Si tratta inoltre di creare il ponte ideale e concreto tra gli adempimenti necessari ad evitare la colpa di organizzazione e il Modello 231, parte speciale dedicata alla prevenzione dei reati in materia antinfortunistica, che serve quale esimente dalla responsabilità da reato delle aziende.

L'art. 30 è, pertanto, fondamentale per un duplice ordine di motivi.

Da un lato, l'esatto adempimento delle sue prescrizioni, in presenza di un assetto organizzativo adeguato al presidio del rischio, può essere sufficiente ad evitare la “colpa di organizzazione”, dall'altro, nel caso in cui si adotti il Modello Organizzativo e Gestionale 231, l'art. 30 diventa il necessario faro orientatore per il corretto adempimento delle prescrizioni che rendono adeguato il MOG, nella parte speciale corrispondente, ai fini della prevenzione della responsabilità conseguente ai reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.

I punti che tratteremo saranno analizzati, laddove possibile, anche attraverso la lente del modello collaborativo e relazionale.

Riportiamo integralmente il testo di questa importante disposizione normativa.

Art. 30, D.Lgs. n. 81/2008:

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 D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, 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., 5-bis., 6. [omissis].*

Affronteremo alcuni di questi punti nella consapevolezza che un'azienda che voglia tutelare la salute dei lavoratori in modo efficace e voglia evitare la Responsabilità 231, ovvero sia la "colpa di organizzazione" deve, innanzitutto, realizzare quanto richiesto dall'art. 30 del T.U. n. 81/2008.

Il testo normativo fornisce chiare indicazioni, che devono essere efficacemente attuate per avere un modello di riferimento di carattere generale. Modello di riferimento che potrà valere anche nel caso in cui il MOG 231 vi si conformi.

Non a caso, le prescrizioni dell'art. 30 sono talmente cogenti da essere integrate dai sistemi di certificazione ISO45001, così come specificato dal comma n. 5 dell'art. 30, che ora giova riportiamo:

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.

Ricordato che il riferimento al British Standard OHSAS18001 è oggi l'**ISO 45001**, occorre rimarcare l'importanza dell'art. 30 del T.U. n. 81/2008, che con le sue indicazioni assume valore:

- per l'organizzazione generale in materia di sicurezza del lavoro;
- per la predisposizione della parte speciale del MOG 231 dedicata alla prevenzione dei reati di lesioni colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo derivanti dall'infrazione della normativa antinfortunistica;
- per la capacità delle certificazioni, in particolare la ISO 45001, di assicurare la conformità dei modelli organizzativi aziendali ai requisiti indicati dal citato articolo.

Potremmo sintetizzare il tutto sottolineando come l'art. 30 dia indicazioni per un'"organizzazione innocente" nell'ambito della sicurezza del lavoro.

Ciò evidenziato, dobbiamo verificare come il modello collaborativo-relazionale, con tutte le diverse figure di garanti-responsabili, possa realizzare quanto richiesto dalla norma in oggetto.

Non vi sono dubbi sul fatto che il datore di lavoro abbia la responsabilità maggiore, posto che è innanzitutto lui che deve adempiere agli obblighi previsti dalla disposizione normativa, ma, al contempo, non vi sono dubbi neppure sul fatto che tutti i suoi collaboratori siano coinvolti nella realizzazione compiuta e puntuale di quanto previsto dall'art. 30 del T.U. n. 81/2008.

Per l'imprenditore, che voglia adempiere in modo corretto a quanto previsto dall'art. 2087 c.c., diventa imprescindibile realizzare quanto richiesto dall'art. 30 del T.U. n. 81/2008: è la sua politica aziendale in materia di sicurezza che non può prescindere.

Tratteremo, pertanto, alcuni punti dell'art. 30, che abbiamo scelto per la loro importanza o perché particolarmente paradigmatici al fine della nostra esposizione, per verificare come il modello collaborativo-relazionale ne sia coinvolto e li possa realizzare.

Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



Wolters Kluwer