

## SINTESI DELL'INTERVENTO DEL DOTT. RAFFAELE GUARINIELLO A MODENA DEL 14/05/2013 SUGLI SGSL O MOG COME PREVISTO DAL D.LGS 231/2001 E S.M.I

Introduzione sulla responsabilità amministrativa/penale per gli enti e le società oltre a quella già esistente (penale) per le persone fisiche

### POLITICA PER LA SICUREZZA

- D.lgs. 81/08 - Articolo 2 – comma 1 Definizioni  
**dd)** «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale **per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza**, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231(N), idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale(N), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;
- La Corte di Cassazione negli ultimi ha messo al centro dell'analisi la Politica aziendale come insieme delle scelte strategiche per la sicurezza che sono in capo al DL e non delegabili, a fronte di un evento infortunistico si deve capire se il caso è di carattere episodico oppure è frutto della mancata o inidonea politica aziendale nei confronti della sicurezza relativamente alle scelte strategiche di fondo.
- Secondo la Corte di Cassazione il DL di lavoro per la sicurezza di una SPA è l'insieme dei membri del consiglio di amministrazione della società.
- Esempio dell'ILVA di Taranto per la responsabilità individuata nelle stanze dei consigli di amministrazione dove si decidono le politiche Aziendali comprese quelle per la sicurezza.

### PUNTO SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 30 E DEI MOG /SGSL

- Si rileva un grande ritardo delle Imprese ma anche degli ispettori e dei magistrati che non hanno ancora ben afferrato i meccanismi della responsabilità amministrativa, che invece deve essere sempre presa in considerazione.
- E' in fase di preparazione un protocollo operativo per gli ispettori delle ASL che contempra, come prassi, oltre alla richiesta del DVR anche quella del Modello di Organizzazione e Gestione.
- Già in fase di ispezione si deve cercare di capire se il Reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, ad esempio: mancate misure di tutela per risparmiare o per rendere più veloce il processo produttivo (Es.: *l'esclusione del doppio pulsante di avvio di una pressa è avvenuto per dare un vantaggio all'azienda ? oppure solo per negligenza dell'operatore ??*)
- Partono quindi dei processi di fronte allo stesso magistrato, uno PENALE e l'altro AMMINISTRATIVO /(PENALE).
- Se il magistrato rileva che l'azienda non ha un sistema di Organizzazione e Gestione della sicurezza... **LA COLPA E' GIA' PROVATA** (Raffaele Guariniello 14/05/2012 Modena - vedi filmato)
- Cenno su alcune mancanze ed incongruità del 231 Art. 25 septies, come ad esempio l'applicazione solo in caso di reati colposi gravi e non dolosi.
- A breve l'applicazione della 231 sarà sempre più sistematica ed è miopia da parte dell'azienda non prendere in seria considerazione l'adozione di un SGSL per la sicurezza, anche a fronte della rilevanza delle sanzioni previste per la società che sono sia pecuniarie sia di carattere interdittivo (Es.: revoca di tutti i finanziamenti ricevuti, incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione, divieto di pubblicizzare i propri prodotti, fino ad arrivare al commissariamento della società ed infine all'interdizione dell'esercizio dell'attività di impresa per i casi più gravi - *min. 23, 43 della registrazione*).
- L'adozione di un SGSL non è un obbligo ma è un **ONERE** al fine di essere esentato dal reato di responsabilità amministrativa per l'assenza di organizzazione atta ad evitare i reati per la mancata attuazione di tutte le misure necessarie ad evitare gli eventi infortunistici e di malattie professionali.
- Secondo la Corte di Cassazione l'onere della prova, di aver adottato ed efficacemente attuato un SGSL, è a carico dell'Azienda, ha rigettato infatti con due sentenze 2010 e 2102 i ricorsi di incostituzionalità che puntavano sul fatto che l'onere della prova dovesse essere a carico dell'accusa e non dell'imputato.

segue a tergo

## **I SISTEMI DI CONTROLLO, VERIFICA E GLI ODV**

- Il Cuore dell'articolo 30 DLgs 81/08 è il comma 4 che tratta i sistemi di verifica e controllo
- L'ODV deve essere dotato di **autonomi** poteri di iniziativa e di controllo nei confronti dell'organo dirigente e di tutte le figure destinatarie di obblighi e responsabilità per la sicurezza.
- L'ODV, per poter capire se il SGSL funziona ed è quindi ben attuato, deve essere destinatario delle informazioni necessarie all'espletamento dei suoi compiti in modo sistematico e senza dover continuamente richiederle (Es.: statistiche degli infortuni e delle malattie professionali, prescrizioni impartite dagli organi di vigilanza, i giudizi di idoneità del MC ed una relazione semestrale /annuale dei soggetti investiti con funzioni consultive, SPP e RLS)
- L'ODV è chiamato a vigilare sull'adempimento degli obblighi in carico ai soggetti preposti in azienda: DL, Dirigenti, Preposti, RSPP e MC
- Art. 6 comma 2 lettera e del Dlgs 231 prevede un sistema sanzionatorio da applicare da parte del ODV in caso di inadempienze.
- Deve essere predisposto un modello per ogni specifico stabilimento produttivo.
- Quale è la composizione dell'ODV ? Le ASL devono riportare sul rapporto anche questa informazione per poter valutare anche se i componenti dell'ODV abbiano le competenze necessarie per svolgere il compito a loro affidato (normalmente si trovano avvocati e responsabili amministrativi che difficilmente hanno tali competenze), **PENA L'INIDONEITA' del MODELLO STESSO**. Non è ammesso che sia l'RSPP in quanto in conflitto di interessi come controllore e controllato e pertanto il MOG risulterebbe ancora una volta inadeguato e quindi non efficace.
- Il tema sugli ODV e sulle figure idonee a svolgere tale ruolo deve essere ancora approfondito per la sua criticità in fase di applicazione, in particolare per le piccole e medie realtà.

Trascrizione sintetica a cura di **RAFFAELE DIOTALLEVI** –Servizi e consulenza in sistemi di gestione per la Qualità e per la salute e sicurezza sul lavoro - – Cell. 339/2762431 - mail: [raffaele.diotallevi@gmail.com](mailto:raffaele.diotallevi@gmail.com)  
**CADIAI Cooperativa Sociale** ([www.cadial.it](http://www.cadial.it))