

N.47

2010

Numero 1 anno VII
DIRETTORE
RINO PAVANELLO

Rivista

Ambiente e Lavoro

Mensile Tecnico-giuridico di In-formazione e Documentazione
per RSPP, RLS, Giuristi, Operatori, Tecnici e Medici della Prevenzione

Approfondimenti

Dai DPR degli anni '50 al T.U.

DI BENIAMINO DEIDDA

D.Lgs. 231/01 e art. 30 D.Lgs. 81/08

DI ANNA GUARAVILLA

Inserto

Delega di Funzioni

DI ANNA GUARAVILLA

Sanzioni

L'estinzione delle violazioni

DI GIOCONDA RAPUANO

Sentenze

Chi è il datore di lavoro in una s.p.a.
D.Lgs. 231/01 e frazionabilità delle sanzioni interdittive
Ruoli di garanzia vanno accertati in concreto
Delega "in surroga al datore di lavoro" in una s.p.a

nell'ambito del progetto:



nell'ambito di Modena, 6-7 ottobre 2010



numero speciale

IN QUESTO NUMERO

INDICE	1
APPROFONDIMENTI	
<i>Il D.Lgs. 231/01 e il T.U. (D.Lgs. 81/08): Aspetti rilevanti per le imprese chimiche (Anna Guardavilla)</i>	2
<i>“Dai DPR degli anni ‘50 al T.U. 81/08: linee fondamentali e aspetti innovativi” (Beniamino Deidda)</i>	9
SENTENZE	
Chi è il datore di lavoro in una S.P.A.	15
Principio di frazionabilità delle sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 commissario giudiziale	17
I ruoli di garanzia vanno accertati in concreto	19
SANZIONI	
L'estinzione delle violazioni (Gioconda Rapuano)	21
INSERTO	
Delega di funzioni nella più recente giurisprudenza della cassazione 10/09-06/10 (Anna Guardavilla)	26
SENTENZE	
La delega conferita ad un soggetto “in surroga al datore di lavoro” in una S.P.A.	36
COLLABORATORI E CORRISPONDENTI	40



N.47
2010
Numero 1 anno VII
DIRETTORE
RINO PAVANELLO

Rivista

Ambiente e Lavoro

Mensile Tecnico-giuridico di In-formazione e Documentazione
per RSPP, RLS, Giuristi, Operatori, Tecnici e Medici della Prevenzione

IL D.LGS. 231/01 E IL T.U. (D.LGS. 81/08): ASPETTI RILEVANTI PER LE IMPRESE CHIMICHE

di Anna Guardavilla*

I modelli organizzativi e l'applicazione dell'art. 30 T.U. nelle imprese chimiche

L'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 ("modelli di organizzazione e di gestione"¹), come modificato dal D.Lgs. 106/09, che ha sostituito due anni or sono l'art. 9 della legge 123/2007, ha integrato gli articoli 6 e 7 del decreto 231 prevedendo una specifica disciplina avente ad oggetto i modelli di organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed elencandone i requisiti.

Analizziamolo punto per punto con particolare riguardo alla sua applicazione e ai profili di criticità nelle aziende chimiche.

Anzitutto, stabilisce la norma, deve essere assicurato un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dalla normativa prevenzionale (elencati dall'art. 30 c. 1) nonché ulteriori obblighi specificatamente indicati dal medesimo comma 1 dell'art. 30 (es. "le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate") e devono essere predisposti idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di tali attività (art. 30 c.1 e 2 D.Lgs. 81/08).

Si tratta dunque di formalizzare tutte le procedure inerenti le materie elencate al comma 1 dell'art. 30 e di far sì che il sistema di controllo garantisca l'esecuzione di tali attività.

Nel caso di una **impresa chimica**, dunque, presupposto ineludibile per porre le basi di quello che potrà essere riconosciuto (secondo l'apprezzamento del magistrato) come un idoneo modello organizzativo è l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dal **Capo I del titolo IX (Sostanze pericolose – Protezione da agenti chimici)** in termini di **valutazione del rischio chimico (art. 223) e relative misure di prevenzione e protezione (artt. 224 e 225), informazione e formazione (art. 227), sorveglianza sanitaria (art. 229), consultazione (231) etc.**, in aggiunta a quanto prescritto dalle norme generali (Titolo I D.Lgs. 81/08) e dalle ulteriori prescrizioni specifiche (titoli specifici ed eventuali norme esterne al D.Lgs. 81/08).

Tali attività, dopo essere state effettivamente attuate, andranno rigorosamente registrate (es. registri di formazione e informazione, formalizzazione dell'effettuato aggiornamento delle misure, verbali di consultazione, verbali di consegna dei DPI, verbali di coordinamento, registrazione delle attività di sorveglianza sanitaria etc...).

Fondamentale è poi la previsione da parte del modello, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, di 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 (art. 30 c. 3 D.Lgs. 81/08).

E' chiaro che l'introduzione di un modello che preveda questi requisiti non può prescindere da un riordino chiaro e puntuale del sistema delle deleghe di funzioni che sia coerente con l'assetto delle responsabilità gestionali ed organizzative.

Nella predisposizione di tale articolazione di funzioni in una impresa chimica, non bisogna dimenticare che le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio non devono essere finalizzate solo al controllo del rischio per i dipendenti ma anche per i terzi cui vengano affidati dei lavori non solo all'interno dell'azienda ma anche nell'ambito del ciclo produttivo della stessa.

Lo stesso vale per il **sistema disciplinare** nell'ambito di una impresa chimica che affidi lavori in esterno (di manutenzione, trasporto sostanze etc.), che deve riguardare non solo i soggetti interni ma anche gli appaltatori, le imprese affidatarie, i subappaltatori, i lavoratori autonomi etc.

Questo concetto è stato molto ben chiarito e sottolineato dalla sentenza del Tribunale di Trani 11 gennaio 2010 (udienza 26 ottobre 2009), pronunciatasi sulla tragedia di Molfetta, che ha fornito preziose indicazioni in merito all'idoneità o meno dei modelli organizzativi di cui al D.Lgs. 231/01 per reati di

* Giurista, divulgatrice

¹ L'art. 2 comma 1 lett. dd) D.Lgs. 81/08 definisce così il «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, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

“DAI DPR DEGLI ANNI '50 AL TU 81/08: LINEE FONDAMENTALI E ASPETTI INNOVATIVI”

DLGS 9 aprile 2008 N. 81 modificato con DLGS 5 agosto 2009 N. 106

Aspetti giuridici, tecnici e organizzativi. Firenze, 20 gennaio 2010

*di Beniamino Deidda**

1. Con la pubblicazione nello scorso agosto del decreto legislativo n. 106 del 2009 si è concluso il cammino normativo del nuovo testo unico sulla sicurezza del lavoro (questa è almeno la mia fervida speranza dal momento che ad ogni nuovo intervento si entra in uno stato di comprensibile apprensione). Di fronte al definitivo assetto normativo non è inutile chiedersi a che punto siamo sulla strada del raggiungimento della tutela di quei diritti fondamentali dei lavoratori che sono la salute e la sicurezza sul lavoro.

Tra l'altro, capire a che punto siamo ci aiuta a misurare il percorso compiuto, caratterizzato da un antico impegno assunto dal legislatore che è rimasto irrealizzato per trent'anni esatti: l'approvazione appunto di un testo unico sulla sicurezza del lavoro, il cui ritardo non può essere stato casuale. Bisogna dire che il tentativo di adottarne uno era stato fatto anche in altre legislature e, soprattutto, dal precedente governo Berlusconi.

Il tentativo non ha avuto successo perché era deliberatamente dedicato non a rafforzare, ma a ridurre le tutele dei lavoratori. La precedente legge delega n. 329 del 2003 e la bozza governativa che ne era seguita costituivano un tentativo troppo rozzo di vanificazione di istituti giuridici radicati nella giurisprudenza italiana, perché potesse avere successo. E, come tutti sappiamo, è stato affossato senza pietà addirittura dal Consiglio di Stato.

Ricordo queste cose perché quello è stato un momento in cui era diffusa la consapevolezza che la massiccia produzione legislativa del legislatore comunitario, andandosi ad integrare con le norme vigenti in Italia da molti decenni, finisse per produrre una situazione in cui convivevano, non sempre armoniosamente, norme ispirate a filosofie diverse e nate in contesti e con necessità completamente diverse: i gloriosi dpr degli anni '50 e i decreti legislativi di recepimento delle direttive comunitarie che dagli anni '90 in poi hanno fatto la loro comparsa nell'ordinamento italiano. E insieme al disagio degli operatori, cresceva una sempre più acuta consapevolezza della intollerabilità di un fenomeno infortunistico che da noi era più sviluppato che in altri paesi.

Beniamino Deidda



Per capire il cammino percorso dai D.P.R. ai primi decreti legislativi degli anni '90 bisogna sapere che fino a quel momento l'Italia era il paese europeo con la legislazione più longeva in

materia di sicurezza dei lavoratori. Dal 1955-56 erano in vigore il DPR 547, che era un vero e proprio testo unico in materia antinfortunistica; il DPR 303, testo unico in materia di igiene del lavoro; il DPR 164, testo veramente analitico in materia di cantieri mobili e temporanei e un'altra decina di DPR che avevano visto la luce dalla metà degli anni '50, destinati a coprire le varie aree di rischi conosciuti. Questi testi di legge sono rimasti in vigore, salvo trascurabili modifiche, fino al maggio 2008, quando il legislatore li ha formalmente abrogati, non dopo avere relegato nelle appendici del TU alcune norme tecniche e di comportamento che vi erano contenute.

C'è da capire le ragioni profonde per le quali i DPR degli anni '50 hanno avuto vita così lunga. Per molto tempo alcuni commentatori ne denunciavano la vetustà, soprattutto perché superati dallo sviluppo scientifico e tecnologico. Ma non credo che la critica cogliesse nel segno. Lo sviluppo della scienza e della tecnica dal dopoguerra fino ad oggi è stato tale che avrebbe determinato il superamento di qualsiasi norma tecnica molto prima dei cinquanta anni che sono stati necessari per abrogare i DPR 547 e 303. Devono essere dunque diverse le ragioni che hanno determinato una vigenza così lunga di quei decreti. Credo che la ragione vera stia nella natura delle norme stesse, nella tecnica di redazione e, in ultima analisi, nella loro filosofia.

È stato affermato giustamente che la straordinaria fioritura normativa degli anni 50 trovava la sua urgenza nella necessità di adeguare le norme sul lavoro ai nuovi principi costituzionali per garantire a tutti i

* Procuratore generale presso la Corte di Appello di Firenze

LA DELEGA DI FUNZIONI NELLA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA DELLA CASSAZIONE 10/09-06/10

di Anna Guardavilla*

In questo contributo l'Autrice prende in esame - a mò di rassegna giurisprudenziale - le più recenti sentenze di legittimità in materia di delega di funzioni (dalle più recenti alle più risalenti), che vengono analizzate sotto il profilo della fattispecie concreta e dei principi generali sanciti dalla Corte. Le sentenze prese in esame toccano inoltre collateralmente altri temi di grande interesse, quali quelli delle responsabilità per esposizione colposa ad amianto, dell'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche prevista dall'art. 437 c.p., dell'individuazione e degli obblighi del preposto, dell'inquadramento degli obblighi dei soggetti previsti dal titolo IV del D.Lgs. 81/08 e della distinzione tra l'RSPP e il delegato alla sicurezza.

In Cassazione Penale, Sez. IV, 1° giugno 2010, n. 20592, la Corte ricorda che il rilascio della delega deve essere provato in modo rigoroso e che **la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non corrisponde a quella meramente eventuale di delegato per la sicurezza.**

L'imputato era stato condannato per l'omicidio colposo in danno di suo fratello, operaio edile. Questi, mentre stava disarmando un pannello di una cassaforma, dopo il getto del cemento armato, veniva investito dal ribaltamento dal pannello della parte del segmento nord del fabbricato che, avendo il peso di kg. 420, determinava il suo schiacciamento e la morte. All'imputato, quale datore di lavoro ed esecutore delle opere di costruzione di un'abitazione, veniva addebitato di non avere nel P.O.S. valutato il rischio legato alla fase del disarmo delle armature, di non avere apprestato misure tecniche atte ad evitare rischi e di non avere formato i dipendenti sulle modalità specifiche delle operazioni da svolgere in sicurezza.

La Cassazione conferma la condanna e afferma: "va ricordato che, ai sensi del D.Lgs. 626 del 1994, art. 4 (vigente all'epoca dei fatti, [ora D.Lgs. 81/08, n.d.r.]) e dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro ha una posizione di garanzia in relazione alla sicurezza dei lavoratori e quindi, quale responsabile della loro incolumità, ha l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorve-

gliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto garante appunto dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro (cfr. Cass. 4, 20595/05, Castellani; Cass. Sez. Un., 50998, Loparco). Nel caso di specie, non vi è dubbio che datore di lavoro dell'impresa nel cui cantiere è avvenuto l'infortunio fosse l'imputato e che nessuna delega abbia trasferito in capo ad altri (in capo alla stessa vittima) le funzioni di controllo del rispetto delle norme di sicurezza. Infatti come odiernamente codificato nel **D.Lgs. 81 del 2008, art. 16**, ma come già ripetutamente in passato affermato nella giurisprudenza di legittimità di questa Corte, perché una delega di funzioni abbia efficacia, è necessario che il suo rilascio sia provato in modo rigoroso. Invero gli obblighi di cui è titolare il datore di lavoro possono essere trasferiti ad altri sulla base di una delega che deve però essere espressa, inequivoca e certa, non potendo la stessa essere invece implicitamente presunta dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ai dipendenti o dalle dimensioni dell'impresa (ex plurimis, cfr. Cass. 4, 8604/08, Timpone). Va comunque osservato che, nel caso di specie, negli stessi motivi di impugnazione si fa riferimento al fatto che il omissis fosse "responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale" (cfr. pg. 20 motivi di appello).

Orbene, questa Corte di legittimità ha avuto modo di precisare che "In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non corrisponde a quella meramente eventuale di delegato per la sicurezza, poiché quest'ultimo, destinatario di poteri e responsabilità originariamente ed istituzionalmente gravanti sul datore di lavoro, deve essere formalmente individuato ed investito del suo ruolo con modalità rigorose" (Cass. 4, 37861/09, Pucciarini). Pertanto nel caso de quo, più che delega di funzioni (con trasferimento di obblighi del datore di lavoro a carico di altro soggetto), la difesa dell'imputato ha allegato un mera duplicazione di obblighi di sicurezza, a carico oltre che del datore, anche di altro soggetto

Ne consegue che l'imputato debba ritenersi esser stato titolare della posizione di garanzia in relazione alla sicurezza del cantiere in cui è deceduto il fratello".

* Giurista, divulgatrice

Hanno collaborato:

Guido ANELLI, Giovanni ACHILLE, Miriam Viviana BALOSSI, Eginardo BARON, Paola BERTOLI, Rosa BERTUZZI, Carlo BISIO, Enrico BONAFINI, Olivia BONARDI, Enrico BONADIO, Renata BORGATO, Marco BOTTAZZI, Mercedes BRESSO, Carlo CALABRESI, Maria Adele CAMERANI CERIZZA, Maria Pia CANCELLIERI, Michele CANDREVA, Riccardo CANESI, Marco CARLETTI, Renato CASCINO, Mauro CATINO, Luigi CATTERINA, Marco CERRI, Gabriella CHIELLINO, CGIL-CISL-UIL, Flavio COATO, Daniela COLOMBINI, Sergio COLOMBO, Massimo COMINI, Flavio CORSINOVI, Manuela COSTA, Oriano CROSIGNANI, Cesare DAMIANO, Beniamino DEIDDA, Lorenzo DE AMBROSI, Alessandro A. DE LEONARDIS, Elena DEL FORNO J., Lelia DELLA TORRE, Gianmario DELUCCHI, Michele DI LECCE, Fulvio D'ORSI, Rolando DUBINI, Umberto FANTIGROSSI, Luigi FAVINO, Domenico FEDELE, Eugenio FERIOLI, Pasquale FIMIANI, Laura FINOCCHIARO, Sara FIORAVANTI, Cinzia FRASCHIERI, Marco FREY, Donatella FREZZOTTI, Graziano FRIGERI, Rosaria FRISINA, Edoardo GALATOLA, Virginio GALIMBERTI, Giulia GASPARINI, Luigi GASPERINI, Paride GIANGIACOMI, Michela GIANNINI, Bruno GIORDANO, Angelo GIOVANNAZZI, Celsino GOVONI, Elena GORGITANO, Carlo Maria GRILLO, Anna GUARDAVILLA, Chiara Maria INVERNIZZI, Fabio IRALDO, Maria Anna LABARILE, Elisa LANZI, Eugenio LANZI, Nunzio LEONE, Antonio LEONARDI, Stefano LEONI, Carlo LUCCHINA, Giuseppina LUVARA', Stefano MAGLIA, Domenico MARCUCCI, Renato MARI, Dario MARIOTTI, Alessandro MAZZERANGHI, Massimo MEDUGNO, Massimo MENEGGOZZO, Rosella MENGUCCI, Antonio MONTAGNINO, Antonio NOCERA, Enrico OCCHIPINTI, Eugenio ONORI, Attilio PAGANO, Stefania PALLOTTA, Elena PANNI, Antonio PANZERI, Gianpaolo PATTÀ, Patrizia PERTICAROLI, Aldo PETTINARI, Anna PIAZZA, Barbara PILLON, Paolo PIPERE, Giuseppe PIRILLO, Gerardo PORRECA, Luca RAMACCI, Gioconda RAPUANO, Elsa RAVAGLIA, Paola RIVA, Giorgio ROILO, Francesco ROSSETTI, Daniela ROTA, Sergio ROVETTA, Guido SACCONI, Carlo SALA, Maurizio SANTOLOCI, Giulio SESANA, Monica TAINA, Rita TAZZIO-LI, Silvano TERRANEO, Luca TOBIOLA, Oreste TOFANI, Giuseppina VIGNOLA, Rocco VITALE, Vincenzo ZAFFARANO, Thomas WATERS



Rivista Ambiente e Lavoro

Mensile Tecnico-Giuridico di In-Formazione e Documentazione

© Editore e proprietà Associazione Ambiente e Lavoro –

Iscrizione al R.O.C. al n. 5443 del 30 novembre 2001

Stampa: Stampa AG Bellavite srl - Missaglia (LC)

Registrazione e iscrizione al n. 1752 del registro periodici della cancelleria del Tribunale di Monza in data 13 agosto 2004.

Direttore Responsabile: Rino Pavanello (info@amblav.it)

Grafica: Fabrizio Ferro (fabrizio@amblav.it)

Direzione Amministrativa, Segreteria Abbonamenti, Pubblicità e Redazione:

c/o Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli, 497, 20099 Sesto San Giovanni (MI)

Tel: 02.27007164 - 02.26223120, Fax: 02.25706238 - 02.26223130 (dossier@amblav.it)

Spedizione in a.p. D.L. 353/2003 (Conv. in L. 27/02/2004 n 46) art. 1, comma 1, – DCB Milano - contiene I.P.

In caso di mancato recapito rinviare al mittente che si impegna a pagare la tariffa dovuta.

Prezzo Rivista Ambiente e Lavoro

- **10,00 Euro a numero** (*fino al 31 dicembre 2010*) (numeri ordinari)

Versamento in ccp n. 10013209, intestato a:

Associazione Ambiente e Lavoro, V.le Marelli 497 – 20099 Sesto San Giovanni (Mi)

Specificare la causale “Abbonamento 2010 a partire dal....”

Per un migliore servizio si prega di specificare indirizzo e-mail e numeri di riferimento telefonici e fax.

Condizioni di abbonamento 2010

L'abbonamento decorre dal 1.o giorno del mese successivo al ricevimento della copia del conto corrente postale di abbonamento (si consiglia di anticiparla via fax al numero: 02/25706238).

I fascicoli non recapitati devono essere reclamati entro trenta giorni dal ricevimento del fascicolo immediatamente successivo: decorso tale termine, decade ogni diritto a riceverli.

I cambiamenti di indirizzo sono effettuati gratuitamente (vanno comunicati via mail all'indirizzo: dossier@amblav.it)

Precisazioni

E' vietata la riproduzione o la memorizzazione di “Rivista Ambiente e Lavoro” anche parziale e su qualsiasi supporto. “Rivista Ambiente e Lavoro” e Associazione Ambiente e Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni contenute nella pubblicazione.

A norma dell'art. 74, lettera c), del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 e del D.M. 9 aprile 1993, l'I.V.A. sugli abbonamenti è compresa nel prezzo di vendita ed è assolta dall'editore, che non è tenuto ad alcun adempimento ex art. 21 del suddetto decreto n. 633/72.

Di conseguenza, in nessun caso si rilasciano fatture. Per quanto riguarda la sua contabilità è sufficiente che il cliente provi l'avvenuto pagamento e la prova predetta costituisce documento idoneo ad ogni effetto contabile e fiscale.