

**Struttura organizzativa sicurezza; delega di funzioni;  
vantaggi economici ed efficacia esimente dei modelli  
organizzativi e di gestione della sicurezza  
(art. 30 d.lgs. 81:2008)**

*M. Ercole*

- 1 -

»*integra*

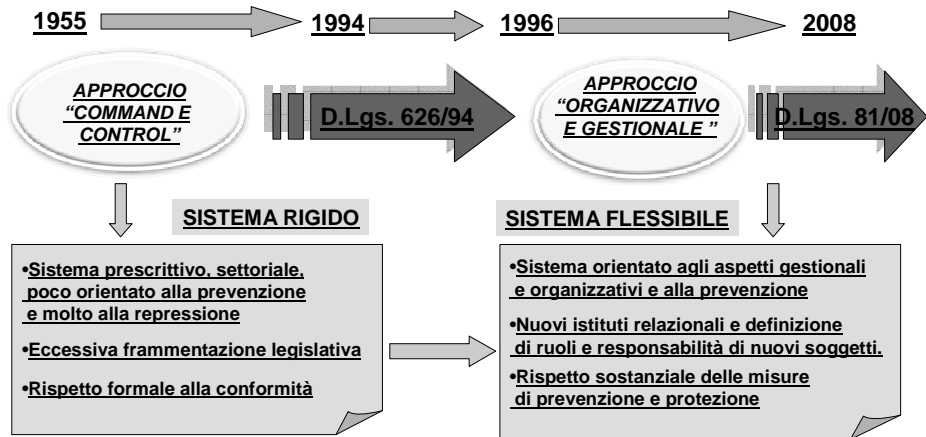
**Argomenti di riflessione proposti:**

- L'evoluzione legislativa
- Struttura organizzativa della sicurezza
- Principio di effettività
- Delega di funzione
- Modelli organizzativi e di gestione della sicurezza (Art. 30 dlgs 81)

- 2 -

»*integra*

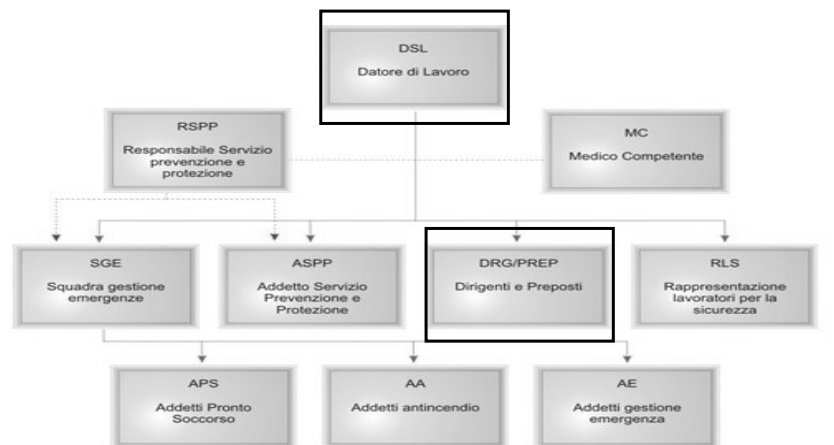
## L'evoluzione legislativa



- 3 -

»integra

## Struttura organizzativa della sicurezza



→ Definisce la struttura gerarchica di dipendenza (obbligatoria)

-.-> Definisce la struttura gerarchica funzionale

- 4 -

»integra

## Struttura organizzativa della sicurezza

Articolo n. 2 comma (b), Titolo I, D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81:  
“Definizioni”

### DATORE DI LAVORO:

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa [...]

## Struttura organizzativa della sicurezza

### DIRIGENTE:

Prima del Testo Unico non esisteva una definizione normativa

*«Il tratto caratterizzante della figura del dirigente è rappresentato dall'esercizio di un potere ampiamente discrezionale che incide sull'andamento dell'intera azienda o che attiene ad un autonomo settore produttivo della stessa, non essendo per converso necessaria la preposizione all'intera azienda»*

Cass. Civ., sez. Lavoro, sent. n. 15489 dell'11.7.2007



Art. 2, lett. d) del Testo Unico

Persona che in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attu le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa

Non coincide necessariamente con il “Dirigente” secondo quanto stabilito dai CCNL

## COMPITI DI ATTUAZIONE

## Struttura organizzativa della sicurezza

### PREPOSTO:

Prima del Testo Unico non esisteva una definizione normativa

*«Al preposto compete tutto quanto concerne la direzione e la sorveglianza degli operai che gli sono sottoposti, affinché dagli stessi non vengano eseguite operazioni o manovre avventate dalle quali possano scaturire condizioni di pericolo».*

Cass. Pen., sez. IV, sentenza del 30.4.1991



Art. 2, lett. e) del Testo Unico

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

## COMPITI DI VIGILANZA

- 7 -

»*integra*

## Il principio di effettività

Prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008

La qualifica di dirigente può essere rivestita anche da un consulente esterno, in quanto *«l'autonomia gestionale di tutte le attività demandate contribuiva a legittimare la sua posizione di supremazia anche nei confronti del personale dipendente»* della società, sicché l'ingerenza nell'organizzazione del lavoro della società poneva *«il predetto, in forza del principio di sostanzialità, a svolgere le funzioni di dirigente di fatto»*.  
Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 21585 dell'1.6.2007



Art. 299 del Testo Unico

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

- 8 -

»*integra*

## **Delega di funzioni**

### **Articolo n. 16, Titolo I, D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81:**

#### **“Delega di funzione”**

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;**
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;**
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;**
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.**
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto**

## **Delega di funzioni**

La delega di funzioni non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite (c. 3)

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi precedenti. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

## **Delega di funzioni**

E' utile ricordare inoltre, che all'art. 17 si specificano anche gli obblighi del datore di Lavoro **NON DELEGABILI**.

- La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28.
- La designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi

## **La responsabilità penale delle persone giuridiche**

il D. Lgs. n. 231/2001 :

Il d. lgs. n. 231/2001 ha parzialmente derogato ai principi vigenti in Italia in materia di responsabilità penale.

Ha infatti introdotto una responsabilità delle società per i reati commessi da soggetti che operano nel suo interesse o a suo vantaggio.



**Deroga al principio di personalità della responsabilità penale**

## **La responsabilità penale delle persone giuridiche**

il D. Lgs. n. 231/2001:

### **I presupposti della responsabilità**

#### **L'EVENTO**

Verificarsi di un infortunio o di una malattia professionale che sia imputabile a titolo colposo.

La responsabilità dell'ente è esclusa se l'evento è imputabile al soggetto agente a titolo di dolo, anche solo eventuale.

## **La responsabilità penale delle persone giuridiche**

il D. Lgs. n. 231/2001 :

### **I presupposti della responsabilità**

#### **I SOGGETTI AGENTI**

L'ente è responsabile dei reati commessi da:

1) soggetti in posizione "apicale"



Rientrano nella categoria le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Tribunale di Torino, sentenza 11.10.2005)

## **La responsabilità penale delle persone giuridiche**

il D. Lgs. n. 231/2001:

### **I presupposti della responsabilità**

#### **I SOGGETTI AGENTI**

2) persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione "apicale"



Nella nozione è stata fatta rientrare la figura del consulente aziendale (Tribunale di Milano, ordinanza del 22.9.2004)

## **Il D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 30 del Testo Unico**

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.231/01, 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 RLS/RLST;
- 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.

## **Il D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 30 del Testo Unico**

Il modello organizzativo deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

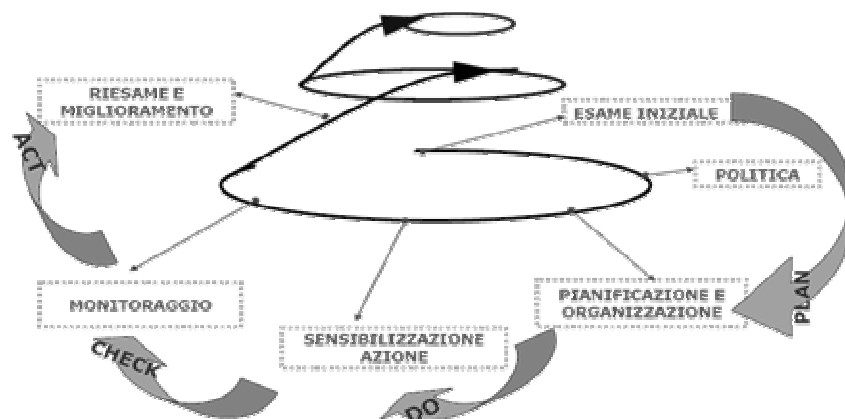
Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

## **Il D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 30 del Testo Unico**

### **IL MIGLIORAMENTO CONTINUO:**



**Il D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 30 del Testo Unico**

**LA CERTIFICAZIONE OHSAS 18001:2007:**

**SCOPO E BENEFICI**

- > Regolamentazione procedure di sicurezza nell'ambito delle attività che compongono il core business dell'azienda
- > Sensibilizzazione del personale alle problematiche legate alla sicurezza nelle attività di loro competenza
- > Creazione di know how aziendale
- > Diminuzione degli indici di frequenza e di gravità degli infortuni
- > Maggior controllo dei processi legati alle attività in outsourcing in ambito sicurezza

**Il D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 30 del Testo Unico**

**LA CERTIFICAZIONE OHSAS 18001:2007:**

**IMPATTO SULL' ORGANIZZAZIONE**

- > Maggiore attenzione nel controllo delle attività e nella registrazione dei dati
- > Verifiche ispettive periodiche da parte degli RSPP
- > Verifiche operative in cantiere da parte dei preposti

**RIDUZIONE COSTI**

- > Riduzione dei costi in conseguenza della riduzione degli infortuni
- > Riduzione dei costi per la riorganizzazione e ottimizzazione dei compiti e delle funzioni

---

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**»integra**

**management professionals & outsourcing**

Viale Campania, 25 - Milano

Via Marsciano, 6 - Torre Matigge-Trevi (PG)

C.F. e P. IVA 02410940544