

Rischi e responsabilità per reati legati a sicurezza sul lavoro: nuove indicazioni da INAIL

Pubblicate le Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001

di [Redazione tecnica](#) – 22.06.2023

INAIL ha aggiunto una nuova interessante **pubblicazione** alla **Collana “Salute e Sicurezza”**, che questa volta detta le *“Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001”*.

Reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro: le indicazioni INAIL per gli Enti

Le linee rappresentano uno strumento utile per la diffusione della **cultura della salute e della sicurezza** e la conoscenza delle buone pratiche organizzative, tecniche e gestionali già esistenti; allo stesso tempo, sono finalizzate a fornire alle imprese un supporto operativo funzionale per il monitoraggio dei requisiti del sistema di gestione aziendale in modo da avere efficacia esimente delle responsabilità amministrative degli Enti, come previsto dalla normativa.

Redatte in conformità allo standard volontario UNI ISO 45001:2018, le Linee offrono alle imprese la possibilità di sviluppare un approccio compatibile con il percorso necessario per conseguire la certificazione e di adottare un modello organizzativo e gestionale di cui al decreto legislativo n. 231/2001, nel rispetto dei requisiti indicati all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (**Testo Unico Sicurezza Lavoro**), tenendo conto del fatto che non è sempre semplice per un'impresa individuare le modalità più opportune per una corretta organizzazione della sicurezza.

Considerato infatti la molteplicità dei rischi potenzialmente presenti e delle disposizioni normative applicabili, le imprese vengono così indirizzate nella realizzazione di un modello che sia il più possibile aderente al proprio contesto organizzativo, creando uno strumento funzionale alla **riduzione del fenomeno infortunistico** e al miglioramento della gestione complessiva dell'attività di impresa.

Le responsabilità degli Enti

Sebbene l'adozione, da parte dell'ente, di un modello organizzativo idoneo a prevenire il reato non costituisca un obbligo, la sua realizzazione integra una **condotta esimente dalla responsabilità amministrativa** qualora, nonostante il compimento di tale condotta da parte dell'ente, si verifichi l'evento lesivo.

Sul punto INAIL ricorda che con il d.lgs. n. 231/2001 è stata introdotta, per la prima volta nel nostro ordinamento, la possibilità che un ente possa essere sottoposto a sanzioni a fronte della commissione di taluni illeciti penali, con una serie di conseguenze sanzionatorie a carico dell'ente, di natura pecuniaria ed interdittiva, qualora nel suo interesse o vantaggio venga commesso un reato da persone ad esso funzionalmente riferibili.

Nel 2007 la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni è stata estesa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001, introdotto appunto dalla Legge n. 123/2007 e poi modificato dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008, recepisce tale novità nell'ordinamento italiano.

Ad esempio, i reati di omicidio e lesioni colpose conseguenti alla violazione della **normativa antinfortunistica**, rispettivamente previsti dagli artt. 589 e 590 c.p., possono quindi costituire reati per i quali può essere riconosciuta la responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001. Deve tuttavia, anche in questo caso, ricorrere il presupposto “dell'interesse o vantaggio” dell'ente di cui al d.lgs. 231/01. Spiega INAIL che il vantaggio dell'impresa può essere inteso, in tale frangente, in termini di condotta omissiva e quindi di risparmio derivante dal mancato investimento in dotazioni di sicurezza o nel mancato approntamento di strumenti di controllo sullo stato delle attrezzature, macchinari o impianti etc.

Le indicazioni nel Testo Unico Sicurezza sul Lavoro

L'art. 30 del d.lgs. 81/08, in particolare, ha definito e approfondito le **caratteristiche dei Modelli di organizzazione e gestione** necessarie ad assicurare la conformità ai requisiti e obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e a rappresentare un possibile esimente per la responsabilità amministrativa dell'ente.

Un modello organizzativo per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici indicati nell'art. 30, comma 1, deve assicurare il soddisfacimento dei requisiti di cui alle lettere a) ... h), dell'art. 30.

Tale articolo prevede che vengano attuati i seguenti punti:

- a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) attività di sorveglianza sanitaria;
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Infine, si prevede che i modelli di organizzazione e di gestione rispondano anche ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 30 e che, in sede di prima applicazione, siano conformi alla **UNI ISO 45001:18**.

Articolo tratto da *Lavori Pubblici*