



possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega.

In altre parole, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il frutto di occasionali disfunzioni; quando, invece, sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e, quindi, di tutti i componenti del consiglio di amministrazione.

### Le "migliori pratiche" da seguire

È necessario cercare di sintetizzare quanto osservato:

- le indagini conseguenti agli incidenti sul lavoro sono condotte in modo sempre più rapido e incisivo;
- in casi particolarmente gravi, l'Autorità giudiziaria sta inizian-

do a contestare, in caso di infortunio sul lavoro, il reato di omicidio non a titolo di colpa ma a titolo di **dolo (eventuale)**;

- anche qualora la tesi del dolo eventuale (che presenta non poche criticità) non dovesse prevalere, le **conseguenze sanzionatorie** per gli imputati di questo genere di reati rimarrebbero **rilevantissime**, fino a oltre dieci anni di reclusione possono essere irrogati (e sono stati in concreto irrogati a Torino) **in caso di contestazione anche colposa** relativa a gravi incidenti con diverse vittime, soprattutto se è contestata l'aggravante della prevedibilità dell'evento;
- infine, possono essere assai gravi per l'azienda (non solo in termini economici, ma anche per le sanzioni interdittive) le **conseguenze dell'applicazione** ai casi di infortunio sul lavoro **del regime di responsabilità amministrativa delle imprese** (D.Lgs. n.

231/2001).

Per tutti questi motivi, **la corretta gestione della sicurezza sul lavoro** costituisce oggi una necessità vitale per le aziende, non una delle tante priorità, ma **la più importante priorità**. È presentata una sintetica guida ai più efficaci strumenti utilizzabili dalle imprese (spesso a costi contenuti) per raggiungere i **due obiettivi fondamentali** nel settore esaminato:

- la **riduzione sostanziale** del tasso e della gravità **degli incidenti**;
- la **riduzione dei rischi giuridici** per l'azienda nel caso in cui, nonostante ogni cautela, un incidente si verifichi, spesso a causa di comportamenti abnormi del personale (si veda, per esempio, un caso in cui è stata esclusa la responsabilità dell'impresa in presenza di comportamenti gravemente negligenti dei dipendenti, Cass., 31 ottobre 2008, n. 40821).

## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

- di **Guido Butti e Francesca Masso, B&P Avvocati**

### Il DVR quale elemento di prova a discarico

Nel procedimento penale che vede imputato il datore di lavoro o il dirigente per lesioni personali o per omicidio, commessi «*con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*», i difensori hanno quale principale obiettivo sostanziale quello di **provare che l'azienda «ha adottato le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro»**. Si tratta di un obbligo che, già previsto nell'art. 2087, c.c., oggi è definito in particolare nel Capo III, D.Lgs. n. 81/2008, e ha trovato la sua principale attuazione nella fase del "sistema di gestione della sicurezza" rap-

presentata dai procedimenti di valutazione del rischio e di adozione delle misure conseguenti.

In sostanza, la difesa penale deve convincere il giudice che l'incidente sia potuto accadere **nonostante e contro l'apprestamento delle idonee misure** volute dalla legge.

La correttezza e l'accuratezza formale e sostanziale del DVR in entrambi i suoi aspetti, quello propriamente valutativo e quello conseguente di adozione delle misure prevenzionistiche e di loro successiva idonea gestione, rappresentano l'elemento principale di giudizio sul comportamento *ante-sinistro* dell'azienda. Occorrerebbe disporre, dunque, di un documento di facile lettura, tempe-

stivamente aggiornato, che abbia affrontato in modo specifico e puntuale il rischio all'origine dell'incidente, individuandolo nei suoi aspetti generali e particolari, collocandolo correttamente nel *lay out* del sito e nel processo produttivo, quantificandolo esattamente e, quindi, definendo motivatamente le misure adottate per eliminarlo o ridurlo al minimo, comprese quelle attinenti alla formazione e all'addestramento, nel rispetto della gerarchia definita dall'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008, e sulla scorta di un approfondito esame delle BAT pertinenti.

Un "documento-strumento di lavoro", in altre parole, che **dimostri l'effettiva (e "preventiva") atten-**



zione esercitata da parte dell'azienda rispetto al processo, alla lavorazione, al macchinario o alla postazione dove si è verificato l'incidente.

### I difetti più frequenti

Troppo spesso, però, al difensore sono forniti **documenti di valutazione obiettivamente inadeguati** alla tutela degli imputati. Quante volte, infatti, il DVR:

- presenta **contenuto eclettico**, adattabile alle diverse e più eterogenee realtà produttive o, addirittura, contiene riferimenti anche a rischi, lavorazioni o postazioni di lavoro del tutto estranei alla realtà aziendale ("copia-incolla" da modelli standardizzati o da documenti relativi ad altre aziende);
- è costituito da una **ponderosa, pedante e stucchevole premessa** sui criteri utilizzati nella valutazione, all'evidenza non "farina del sacco" del SPP, seguita da un semplice elenco di rischi e da un altrettanto semplice e **inconsistente catalogo di misure**;
- contiene elenchi di rischi strutturati **senza espliciti riferimenti ai reparti**, ai processi, alle lavorazioni e alle postazioni di lavoro;
- non utilizza **il lessico e le terminologie aziendali** per descrivere le situazioni investigate, divenendo così difficilmente comprensibile alla generalità dei lavoratori e rendendo impossibile ricondurre agevolmente i rischi e le misure alle singole attività e postazioni di lavoro;
- non risulta, nemmeno per stralci, utilizzato come **"testo" nelle attività di formazione**;
- non è **facilmente disponibile**, consultabile e utilizzabile quale strumento di lavoro da parte di ogni funzione aziendale;
- non contiene tutte le **misure** - ed esattamente quelle - **concretamente**

**adottate** nella pratica aziendale, tradendo così il proprio ruolo di "strumento operativo" nella gestione della sicurezza;

- non risulta **costantemente aggiornato** e adeguato alle modifiche del processo produttivo, alle BAT, alle novità normative, alle risultanze delle indagini a seguito di incidenti o quasi incidenti ecc.

Si tratta di **vizi che sottraggono al documento la idoneità a costituire elemento di prova a discarico** della responsabilità e, anzi, in qualche caso si prestano a farlo divenire il fondamento dell'accusa, dimostrando l'atteggiamento puramente formalistico con il quale i temi della sicurezza sono stati trattati dall'azienda.

### Come procedere nella predisposizione e redazione del DVR

La redazione del documento di valutazione del rischio è una responsabilità non delegabile del datore di lavoro, rispetto al cui corretto adempimento, quantomeno nei suoi termini generali e riconducibili alla "politica aziendale della sicurezza", vige quell'obbligo di vigilanza e di eventuale surrogata che la giurisprudenza della Suprema Corte ha posto con sempre maggior rigore **in capo all'intero consiglio di amministrazione** delle società di capitali.

Le modalità, i tempi e le responsabilità di effettuazione della valutazione e di adozione delle relative misure devono essere compiutamente definiti nelle procedure del "sistema aziendale di gestione della sicurezza" e sono tra gli elementi che **meritano di essere governati attraverso l'adozione di misure dedicate** nel modello di prevenzione della commissione di reati di cui al **D.Lgs. n. 231/2001**.

Il procedimento è quello ormai standardizzato che vede tendere al miglioramento continuo attraverso

la sequenza di azioni che trovano nella politica le loro linee guida e che attraverso la pianificazione, la gestione e il monitoraggio pervengono al riesame e al conseguente piano di miglioramento.

Occorre siano adeguatamente gestiti nel "sistema" almeno gli aspetti, riguardanti il DVR e i DUVRI, relativi a:

- le **responsabilità ad ogni livello** - benché la responsabilità giuridica appartenga, in prima istanza, al datore di lavoro, la pratica effettuazione delle attività è normalmente demandata al SPP; tuttavia, **numeroso altre funzioni aziendali devono essere coinvolte**, specialmente nelle fasi di promozione e di avvio delle attività di aggiornamento e di revisione (i progettisti dei processi e i responsabili degli acquisti, primi fra tutti), di implementazione e di gestione delle misure, di vigilanza e di controllo;
- **i tempi di effettuazione delle valutazioni iniziali e di redazione dei documenti** - nessuna attività lavorativa, nemmeno in fase sperimentale, può essere avviata senza che il rischio sia stato preventivamente valutato e controllato attraverso l'adozione di misure; occorre prevedere, dunque, idonee procedure, anche riguardanti funzioni aziendali non esclusivamente dedicate alla sicurezza, che **inibiscano l'esercizio di lavorazioni non ancora gestite** attraverso il processo di valutazione; con riferimento ai rischi da interferenza, poi, è espressamente previsto che il DUVRI sia allegato al contratto di appalto e per conseguenza il tempo della sua realizzazione è quello della selezione del fornitore del servizio o dell'appaltatore;
- **i criteri generali con i quali svolgere le attività** - occorre che gli **obiettivi e le caratteristiche** dei documenti di valuta-



zione siano **stabiliti una volta per tutte sotto la responsabilità dei massimi vertici aziendali**; le linee guida che ne derivano possono e devono essere parte della politica aziendale per la sicurezza (o meglio della politica integrata per la qualità, la sicurezza e l'ambiente), trovano la loro esplicitazione nelle procedure per l'effettuazione delle attività e costituiscono anche parte delle premesse del DVR nel quale, a mente del comma 2, art. 28, D.Lgs. n. 81/2008, devono essere "specificati i criteri adottati per la valutazione";

- **il reperimento e l'aggiornamento delle fonti** - la valutazione dei rischi e, soprattutto, l'adozione delle misure non possono prescindere da conoscenze di ordine tecnico e giuridico che debbono essere assicurate da specifiche funzioni aziendali attraverso l'attribuzione e la definizione di responsabilità, di compiti e di tempistiche; **l'aggiornamento normativo**, onere di un ufficio legale interno o esterno, deve garantire che la valutazione sia completa quanto ai rischi considerati e che le sue caratteristiche siano conformi alle leggi vigenti; la tenuta di **un registro aggiornato e completo delle BAT** pertinenti all'attività aziendale, normalmente gestito dal RSPP ma condiviso tra diverse funzioni tecniche aziendali, è imprescin-

dibile per assicurare alle misure adottate quel grado di **"aggiornamento tecnologico"** che, come è stato visto, è richiesto dalla giurisprudenza con sempre maggior rigore;

- **l'aggiornamento della valutazione, delle misure e del documento** - procedure specifiche e importantissime sono quelle che governano **gli input dei processi di revisione e di aggiornamento** dei documenti di valutazione. Queste non riguardano soltanto il reperimento e l'aggiornamento delle novità normative e delle BAT ma anche, per esempio:
  - le **istruttorie conseguenti agli incidenti e ai quasi incidenti**;
  - le iniziative degli "uffici tecnici" o dei progettisti che richiedono **modifiche dei processi produttivi** o adozione di nuove metodologie di lavoro;
  - le iniziative degli "uffici acquisti" nella fase di **introduzione in azienda di nuovi impianti**, macchinari, attrezzature o materie prime;
  - l'attività degli uffici preposti alla stipula dei **contratti di "appalto interno"** in vista della tempestiva e puntuale predisposizione dei DUVRI;
- **l'informazione, la formazione e l'addestramento** - i rischi devono essere **conosciuti in modo dettagliato** da chi li corre e da

chi li deve governare; le misure, allo stesso modo, debbono essere **note, acquisite, assimilate e sperimentate** dai lavoratori e dai preposti; è assurdo "segretare" il documento di valutazione dei rischi per chissà quali esigenze di riservatezza, destinate comunque a sciogliersi come neve al sole di fronte a provvedimenti di sequestro della documentazione aziendale emessi dalla Magistratura a seguito di eventuali incidenti; il DVR, al contrario, deve **costituire il "libro di testo"** delle principali attività di informazione, di formazione e di addestramento;

- **la vigilanza, i controlli, il riesame e le azioni conseguenti** - stabilire adeguate misure e formare l'organigramma aziendale ad applicarle e rispettarle non basta; occorrono procedure che implementino e gestiscano **le attività di vigilanza e controllo** in ordine alla loro effettiva attuazione nonché alla irrogazione di **idonee sanzioni disciplinari** e, in generale, la adozione di azioni correttive per i casi e le situazioni di rilevate "non conformità"; è necessario, infine, nell'ottica del **miglioramento continuo**, il riesame periodico da parte della direzione sulla forma, il contenuto e la concreta applicazione nella realtà aziendale del DVR e dei DUVRI, con l'adozione e la gestione di adeguati Piani di miglioramento.

## GLI INVESTIMENTI PER LA SICUREZZA

- di **Guido Butti**, *B&P Avvocati*

### Il budget della sicurezza: elemento del processo di gestione

L'importo complessivo dedicato nel bilancio alle azioni e alle misure di prevenzione in materia di sicurezza,

rapportato alla condizione economica e patrimoniale dell'azienda, è di per sé **significativo dell'impegno** posto nell'adempimento dei propri obblighi da parte del datore di lavoro e, in generale, degli ammi-

nistratori anche sforniti di specifiche deleghe funzionali. Quanto a questi ultimi, infatti, è stato già ricordato che la giurisprudenza della Suprema Corte continua a ritenere sussistente un **"dovere di controllo**