

PA, la sicurezza sul lavoro riparte dall'organizzazione

Il modello gestionale deve recepire le indicazioni della norma

di Aldo Monea *

Un'adeguata organizzazione interna rappresenta, anche nel nuovo decreto (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), come nella 626 del '94, uno dei cardini decisivi per la sicurezza dei lavoratori. Nel nuovo testo, tuttavia, cambiano una serie di specifici profili organizzativi, ciò comporta un impatto sull'organizzazione dell'ente. Facciamo il punto sulle specificità delle Amministrazioni pubbliche, a partire dal coinvolgimento e dalle responsabilità del vertice dell'Amministrazione, indagando, poi, la discrezionalità nell'organizzazione del lavoro, i compiti del datore di lavoro, il sistema della delega interna. Analizziamo poi il sistema modulare della struttura organizzativa per la sicurezza, che si basa su responsabilità distinte: il Servizio di prevenzione e protezione, il preposto, il lavoratore ed il rappresentante della sicurezza.



Nel decreto n. 626/1994 l'organizzazione della sicurezza ne rappresentava un fondamentale profilo. Il nuovo decreto recentemente firmato dal Capo dello Stato (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108) conferma e perfeziona tale impostazione normativa, integrandola e modificandola, come vedremo.

La principale ragione che ha determinato gli elementi di continuità risiede nel fatto che anche il recente provvedimento legislativo si pone sul solco giuridico delle medesime direttive europee, tra cui, principalmente, la direttiva 89/391/Cee del 12 giugno 1989^[1] che a suo tempo ha posto l'"impalcatura organizzativa" da cui originano sia il Dlgs n. 626/1994 sia il decreto di aprile 2008.

Sicurezza e vertice dell'amministrazione

Anche nel nuovo decreto l'organizzazione per la sicurezza ha "origine" dal vertice della singola Amministrazione: il datore di lavoro per la sicurezza, infatti, "è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni" (art. 2, co. 1, lett. b).

Sono, pertanto, per fare alcuni esempi, sindaci, presidenti delle province, rettori delle Università, ad individuare i rispettivi datori di lavoro per la sicurezza.

La norma chiarisce anche, in modo sostanzialmente conforme al Dlgs n. 626/1994, gli elementi da tenere presente per individuare il datore di lavoro nelle Pubbliche amministrazioni:

- a) il soggetto deve essere
- b) "dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero"
- c) "funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale";
- d) deve essere inoltre, "dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa";
- e) deve essere individuato "tenendo conto dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività".

La disposizione, inoltre, stabilisce (facendo propria, in tal modo, la prevalente interpretazione giurisprudenziale^[2]) che lo "spostamento" di funzioni

* Avvocato e Professore universitario a contratto

[1] Il suo titolo è "Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro".

[2] In tal senso, da ultimo, Cassazione, sezione III penale, sent. 13 giugno-20 settembre 2007, n. 35137

(e, conseguentemente, delle responsabilità giuridiche ad esse legate) non si realizza *“in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopraindicati”*: in tal caso, infatti, *“il datore di lavoro coincide con organo di vertice medesimo”* (ultimo periodo dello stesso art. 2, co. 1, lett b) e resta, quindi, in capo al vertice la funzione primaria di datore di lavoro.

Qualora il vertice della singola Amministrazione pubblica abbia, invece, proceduto all'individuazione del datore di lavoro in modo conforme al decreto, la conseguenza giuridica è chiara e netta: il vertice si sgrava, sostanzialmente, di gran parte degli obblighi organizzativi e gestionali propri del datore di lavoro (descritti esaurientemente nell'art. 18).

“Sopravvivono”, tuttavia, in capo al vertice, i profili di responsabilità conseguenti ai poteri “strutturali”, indissolubilmente legati al vertice dell'Amministrazione (un esempio è il potere del vertice di definire il *budget* per la sicurezza, quindi, di dare adeguate o meno risorse economiche per consentire al datore di poter efficacemente intervenire per il miglioramento della sicurezza).

Nozione e discrezionalità organizzativa

Come detto, il nuovo decreto non modifica la nozione giuridica di datore di lavoro per la sicurezza sul lavoro nelle Pubbliche amministrazioni, ma il nuovo testo (a parte quanto già riportato sui requisiti generali) non dà utili indicazioni a proposito di chi debba, in concreto, assumere la titolarità del ruolo di datore di lavoro.

In questo senso ripropone lo spazio di discrezionalità già espresso dal Dlgs n. 626.

L'individuazione del datore di lavoro resta, quindi, una scelta organizzativa, libera progettazione del disegno organizzativo, legata solo alla complessità della specifica e singola Amministrazione. Considerando, in particolare,

l'ente locale, per i vertici di comuni e province si ripropongono, pertanto, anche a seguito del nuovo testo, i “dilemmi organizzativi” rispetto alle varie opzioni del passato. A seconda dei casi, il datore di lavoro per la sicurezza potrà, ad esempio, essere:

- il segretario;
- il direttore generale (se figura diversa dalla precedente);
- ogni singolo dirigente (o posizione organizzativa);
- un solo dirigente.

Il ruolo del datore

Il decreto è, invece, esauriente sul ruolo del datore, vale a dire sulla “missione” e sui compiti che vengono attribuiti a tale figura. Egli, come si desume da un'interpretazione sistematica di varie disposizioni (tra cui artt. 18 e 17), continua ad essere “il regista” ed “il perno” dell'organizzazione per la sicurezza.

Si assommano, così, su tale figura, una “miriade” di compiti, macro e micro, esplicitati, in via generale, nell'artt. 18, tra i quali, per fare qualche esempio:

- il nominare gli *staff* per la sicurezza (medico competente e *staff*);
- l'affidamento dei compiti in materia di sicurezza ai lavoratori, tenendo presente le capacità e condizioni degli stessi (art. 18, co. 1, lett. c);
- il richiedere ai lavoratori l'osservanza delle norme vigenti e delle disposizioni aziendali;
- il fornire loro i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale;
- l'elaborare i documenti di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- il dare informazione, formazione e addestramento ai lavoratori.

Così come sotto la vigenza del decreto n. 626, il datore di lavoro unico non deve, evidentemente, realizzare da solo questi e gli altri compiti precisati dalla legge. Egli, infatti, può trasferire gran parte (ma non tutte) delle proprie funzioni.

Il testo legislativo in esame, infatti, distingue tra funzioni

- a) proprie del datore e non delegabili (art. 17);
- b) delegabili (art. 18).

La prima categoria di funzioni comprende, esclusivamente, due obblighi datoriali:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del complesso documento, i cui contenuti sono precisati dall'art. 28;
- la designazione del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

A parte, tali “incombenze” tutte le altre, invece, possono essere trasferite ai collaboratori del datore di lavoro.

Per quanto riguarda i profili di responsabilità consegue da quanto detto che per i compiti non delegabili risponde, sempre e comunque, il datore di lavoro (art. 55, co. 1). In particolare il nuovo testo, innovando rispetto al passato, prevede l'arresto da quattro mesi o l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro per il datore di lavoro che ometta la valutazioni dei rischi o l'adozione del documento di sintesi di cui all'art. 28.

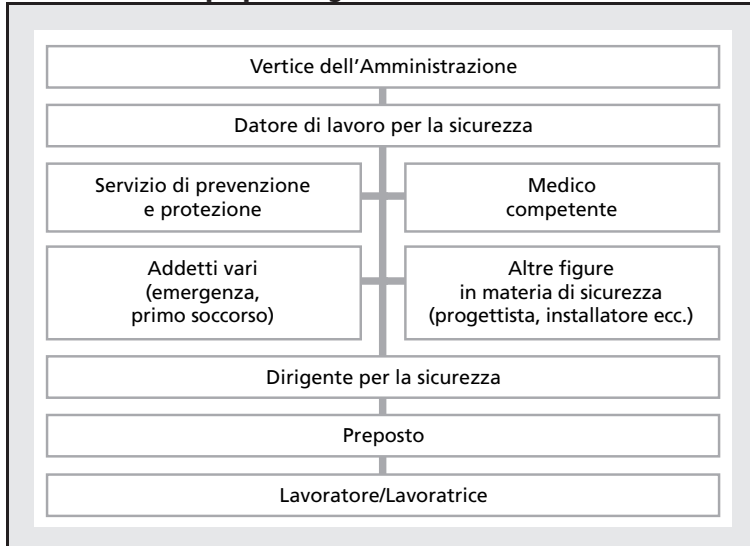
La delega

Lo strumento, di carattere organizzativo e giuridico, per determinare il trasferimento di funzioni è la delega.

La sua utilità è, da un lato, organizzativa perché, in tal modo, il datore di lavoro definisce i distinti ruoli dei vari collaboratori, ma è, dall'altro lato, anche di natura giuridica in quanto, secondo l'interpretazione giurisprudenziale consolidata, l'avvenuta delega determina non solamente il trasferimento delle funzioni in capo ad un soggetto diverso dal datore di lavoro, ma, altresì, effetti giuridici sulla responsabilità, nel senso che soggetto destinatario delle sanzioni, per le infrazioni legate a quelle funzioni trasferite, diventa il delegato.

Come previsto dalla legge di delega, il recente documento (art. 16, co. 3) stabilisce, tuttavia, che l'attivazione di una regolare delega *“non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al dato-*

■ La struttura-tipo per l'organizzazione della sicurezza nelle PA



re di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”.

Il nuovo decreto, a differenza del DLgs n. 626/1994, precisa (art. 16 Codice) le caratteristiche della delega.

Tale strumento organizzativo e giuridico, infatti, deve presentare le seguenti caratteristiche:

- risultare da atto scritto recante data certa;
- “investire” un delegato che possieda tutti i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle

* * *

La struttura per la sicurezza

Una struttura “modulare”

Come implicitamente chiaro da quanto detto, il datore di lavoro pubblico si può avvalere, per organizzare la sicurezza, di una pluralità di soggetti.

I principali sono:

- il dirigente,
- il preposto,
- il Servizio di prevenzione (articola-bile in responsabile ed addetti),
- il medico competente,
- gli addetti ai servizi operativi (di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato),
- ogni singolo lavoratore.

Possono essere chiamati a “collaborare” anche altri soggetti, quali:

- progettisti (dei luoghi di lavoro, dei posti di lavoro e degli impianti),
- fornitori di attrezzature di lavoro e di dispositivi di protezione individuali ed impianti,
- installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro e altri mezzi tecnici.

L’organizzazione, anche nel nuovo decreto sulla sicurezza, è compiuta e modulare, nel senso che va adeguatamente elaborata dal datore di lavoro, in base ai principi della buona tecnica organizzativa applicata alla sicurezza sul la-

vorato. In tal senso, egli può essere effi-

cacemente assistito anche dalla Funzione specializzata sulla risorsa-uomo.

Il Servizio di prevenzione e protezione

Essenziale “pedina” nell’organizzazione per la sicurezza è, in base a quanto previsto all’art. 17, co. 1, lett. b), il Servizio di prevenzione e protezione (Spp). Il nuovo decreto, sostanzialmente, non innova rispetto a gran parte dei profili inerenti a:

- compiti del Servizio stesso;
- capacità e requisiti professionali dei responsabili e degli addetti;

- funzioni delegate;
- attribuire, altresì, al delegato l’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- essere accettata dal delegato per iscritto;
- avere adeguata e tempestiva pubblicità.

Una lettura superficiale può suscitare dei dubbi sul citato criterio dell’accettazione per iscritto da parte del delegato. Le perplessità che può suscitare in relazione a potenziali (e preventivabili) rifiuti da parte del delegando, sono, sostanzialmente, ingiustificate, se non altro perché il requisito era già stato codificato dalla giurisprudenza e, d’altra parte, il rifiuto, per non determinare un illecito di natura lavoristica, deve essere, evidentemente, giustificato, (un esempio di lecito rifiuto potrebbe derivare dal fatto che la persona non ha ricevuto adeguata formazione al ruolo).

Tale requisito e la sua forma hanno, d’altro lato, delle “giustificazioni” giuridiche significative (se non altro, l’avvenuta accettazione della delega determina, come detto, effetti giuridici anche in ordine a chi debba subire sanzioni penali).

■ possibilità di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione protezione dei rischi.

Restano, quindi, pressoché inalterati i profili normativi dell'unità organizzativa in esame, del suo responsabile e degli addetti.

Nel complesso il Spp resta il "fulcro" tecnico della sicurezza, che supporta il datore di lavoro, l'organizzazione nel suo complesso ed i lavoratori, con tecniche sulla sicurezza sul lavoro.

Dal punto di vista specialistico, egli presidia, infatti, come "ragionamento" tecnico dell'ente relativamente a:

- analisi dei rischi,
- valutazione degli stessi,
- programmazione di misure di miglioramento.

È, peraltro, evidente che la composizione professionale del Spp, lo svolgimento dei compiti tecnici appena citati e degli altri caratteristici del Spp dovranno, in futuro, essere "ri-orientati" tenendo ben presente l'arricchimento della nozione di salute (come benessere) e dei profili specifici che essa include (profili fisici, mentali e sociali della persona)^[3].

Il preposto

In questa analisi di sintesi di essenziali temi organizzativi posti dal nuovo decreto, una menzione merita anche il preposto.

Il recente provvedimento legislativo definisce (ed è una novità) tale figura. Tale è, pertanto, la "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"*.

Molto significativa (art. 19) è, altresì, la precisazione dei compiti, che nel nuovo decreto sono finalmente distinti,

con esattezza, da quelli degli altri soggetti della sicurezza.

Tra essi spiccano quelli di:

■ sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori sia degli obblighi di legge sia delle disposizioni aziendali in materia;

■ verificare nei lavoratori l'uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

■ segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

■ frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37.

La novità accennata della formazione trova, peraltro, un riconoscimento anche tra "le misure generali di tutela" (vale a dire i principi in materia di sicurezza sul lavoro), in specie all'art. 15, co. 1, lett. o).

Consequente alla maggiore linearità del ruolo e dei compiti, è il regime sanzionatorio relativo alla figura. L'art. 56 individua i profili di responsabilità che "coprono" tutti i compiti di cui all'art. 19, prevedendo, sia pure in misura diversa, arresto e ammenda per ognuna delle violazioni, con esclusione dell'obbligo di frequentare la formazione punita con la sola ammenda da 300 a 900 euro.

Il ruolo del lavoratore

Caratterizzata da sostanziale continuità normativa è la figura del lavoratore.

A parte quanto detto (in un mio precedente intervento su questa rivista, *Guida al Pubblico impiego* n. 4 del 2008) sull'estensione della nozione che include i non-dipendenti, il nuovo

testo, come il Dlgs n. 626/1994, dà al lavoratore un importantissimo ruolo da svolgere.

Il disegno organizzativo prefigurato dal nuovo decreto presuppone, infatti, un soggetto attivo e responsabile del proprio ambito di azione individuale. Il lavoratore deve, in linea generale:

■ prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni;

■ contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si tratta, tuttavia, di profili utili ad interpretare, dal punto di vista giuridico ed organizzativo, tale figura, ma che non producono (almeno per ciò che riguarda strettamente il nuovo decreto) conseguenze sul piano sanzionatorio. L'art. 59, infatti, non li menziona come ipotesi di violazione soggetta a sanzione.

Tutte **soggette a sanzione penale** sono, invece, le violazioni inerenti ai vari profili di obbligo previsti all'art. 20, co. 2, dalla lett. b) alla i). Di conseguenza, il lavoratore, a pena dell'arresto fino ad un mese e all'ammenda da 200 a 600 euro, deve:

■ osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

■ utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

■ impiegare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;

■ non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

■ non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di

[3] Su tale tema, per una serie di considerazioni si veda quanto da me detto su questa *Rivista* n. 4/2008 nell'articolo *"Salute: benessere a tre dimensioni"*.

sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

È da notare e da sottolineare che la sanzione penale si “estende” anche agli ulteriori obblighi del lavoratore di:

- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto eventuali deficienze di mezzi e di dispositivi di protezione;

- comunicare qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza;

- adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo e di spostati dal medico competente;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Ulteriore novità del nuovo decreto rispetto a quello n. 626 (anche se il profilo era già previsto all’art. 6, L. n. 123 del 2007) è l’obbligo, a carico dei lavoratori anche autonomi che lavorano in regime di appalto o di subappalto presso un altro datore di lavoro, di esporre una specifica tessera di riconoscimento. Per l’inosservanza di tale compito il lavoratore può subire una sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro.

Il rappresentante per la sicurezza

Una delle “richieste” della legge delega era anche quella di intervenire per un rafforzamento della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il nuovo decreto soddisfa tale richiesta

prevedendo una tripartizione della figura, che comprende:

- il rappresentante per la sicurezza (a livello di ente);

- quello per la sicurezza territoriale;

- quello di sito produttivo.

Nel caso dell’ente locale, dell’Asl, dell’università e dei ministeri è da ritenere che la figura significativa sia, sostanzialmente, solo quella a livello di ente, non avendo le altre due figure ragione giuridica di esistenza, con la conseguenza che la consultazione e partecipazione dovrà avvenire con i referenti del passato.

Nei contenuti previsti dal decreto (che rappresentano un minimo ampliabile con la contrattazione collettiva), non si modificano gli “spazi di azione” del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 50). A parte il rinvio ad eventuali integrazioni in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante conserva quanto già previsto dal decreto n. 626/1994. Ne emerge, nel complesso, un ruolo di importante interlocutore e di “stimolatore” del datore di lavoro (e dei suoi collaboratori presenti nella struttura per la sicurezza).

Per citare alcune delle specifiche attribuzioni (art. 50, co. 1), ad esempio, egli:

- può accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

- deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all’individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell’azienda o unità produttiva;

- deve essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione, all’attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all’evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

- deve ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerenti alla valutazione dei rischi e le misure di

prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

- deve ricevere una formazione adeguata;

- può promuovere l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori;

- formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti e fare proposte in merito all’attività di prevenzione.

Il nuovo decreto conferma, inoltre, quanto previsto nella L. n. 123/2003 circa l’elezione dei rappresentanti per la sicurezza in un’unica giornata elettiva su tutto il territorio nazionale, da fissare con un decreto del ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali.

Un’organizzazione “orientata” ed effettiva

Esaminata la normativa in merito all’organizzazione per la sicurezza nel pubblico impiego, contenuta nel nuovo decreto, vi è l’esigenza di esprimere due “considerazioni di fondo”.

Una prima attiene al bene da proteggere, la salute, che, come si è detto, è inteso nel nuovo decreto come benessere a tre dimensioni^[4]. Questo incide sulla progettazione dell’organizzazione che deve, di conseguenza, essere adeguata a quella novità e, soprattutto, deve orientarsi verso essa.

Un esempio, in tal senso, è la composizione del Spp, che dovrà essere integrato da quei ruoli della Funzione specializzata R.U. o da quelle figure esterne necessarie (psicologi del lavoro, organizzatisti, ecc.) competenti in materia di benessere mentale e relazionale.

[4] Su tale profilo, come già detto, si veda più ampiamente n. 4/2008 di questa *Rivista*, pagg. V-VIII del Focus.

Un altro esempio è la necessità di una particolare attenzione ai profili “*soft*” dell’organizzazione (ad esempio, gli stili di *leadership* da diffondere e da praticare all’interno dell’ente).

Una seconda considerazione è da fare su un ben diverso profilo organizzativo. Lo “spunto” è offerto dalla previsione di cui all’art. 30 del nuovo Codice. Tale disposizione pone, sia pure come onere e non come obbligo giuridico, la creazione di un “*modello di organizzazione e di gestione*”^[5].

Tale aspetto organizzativo, ad una prima lettura, sembrerebbe non riguardare per nulla gli enti pubblici non economici (e quindi non interesserebbero, ad esempio, comuni e province, Ausl, ministeri e così via), essendo destinatari della norma specifica solo le realtà *pro-*

fit e del Terzo settore (art. 1, co. 2) ed essendone, invece, esclusi, espressamente (co. 3 dello stesso articolo), Stato, enti pubblici territoriali ed altri enti pubblici non economici. Dal punto di vista giuridico è, in linea di massima, così.

Tuttavia vi è, nella norma, un’implicita presa d’atto, rilevante sul piano organizzativo anche per enti locali, Ausl, scuole, università e ministeri: **l’organizzazione di base, presente nel decreto e qui commentata negli aspetti salienti, non è considerata, dallo stesso legislatore, sufficiente a prevenire determinati gravi fatti** (ad esempio, la morte o una malattia insanabile o la perdita di un arto del lavoratore), ma **richiede “un plus”: un sistema organizzativo per l’adempimento degli**

obblighi di legge (che si aggiunge all’ordinaria organizzazione imposta dal decreto).

Questa “richiesta organizzativa” diretta, come un onere, a tutte le organizzazioni diverse da quelle pubbliche non economiche, si indirizza in qualche modo, non come obbligo giuridico, ma, implicitamente, sul piano della “buona tecnica organizzativa”, anche agli enti locali: vi è nell’organizzazione ordinaria per la sicurezza prevista dal decreto una lacuna organizzativa colmabile con l’introduzione di un “*sistema organizzativo e di gestione*” che renda effettiva l’attuazione della “*politica aziendale*” per la salute e la sicurezza, non mantenendola ad un livello semplicemente formale ed apparente. ■

[5] L’art. 2, co. 1, lett. *dd*) dà anche una definizione in tale senso: “*modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell’art. 6, co. 1, lett. a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, co. 3, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*”.