

IL DECRETO LEGISLATIVO nr. 231

del 08.06.2001 e ss.mm.

**DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA
DELLE PERSONE GIURIDICHE E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI
PERSONALITÀ GIURIDICA**

ED

**I REATI IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE SUI
LUOGHI DI LAVORO**

A cura di : Dr. Paolo Azzolini

Direttore Qualità, Ambiente e Sicurezza - FEDRIGONI CARTIERE SpA Verona

Sommario intervento

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA

- Come è regolamentata, i soggetti e l'ambito di applicabilità
- Quando si applica
- Natura e tipo dei reati previsti

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

1. La cronistoria
2. La classificazione dei reati in tema di sicurezza
3. Interpretazione della formula "interesse o vantaggio dell'ente"
4. Il nuovo contesto per le attribuzioni di colpa
5. Cosa enuncia l'art. nr. 25 – septies modificato dal DLGS nr.81/08 e ss.mm.
6. La determinazione delle quote sanzionatorie
7. Casi di riduzione della sanzione pecuniaria
8. Le sanzioni interdittive – criteri di applicazione
9. La confisca e le misure cautelari
10. Gli strumenti esimenti
11. Il Modello Organizzativo e la sicurezza
12. Gli strumenti esimenti ed il sistema gestionale del S.P.P.
13. Conseguenze giuridiche conseguenti all'adozione di un modello organizzativo idoneo ed efficacemente attuato
14. Considerazioni sulla funzione esimente del modello organizzativo in tema di sicurezza
15. Differenza tra "modello organizzativo" e "modello gestionale" in tema di sicurezza
16. Riferimenti per la definizione di un "modello organizzativo" avente efficacia esimente anche in relazione ai temi di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
17. Il "Modello Organizzativo" ex DLGS nr. 231/01 e ss.mm. - Quando e se adottarlo
18. Il "Modello Organizzativo" ex DLGS nr. 231/01 e ss.mm. – Casi di efficacia esimente

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA COME E' REGOLAMENTATA, I SOGGETTI E L'AMBITO DI APPLICABILITA'

IL RIFERIMENTO LEGISLATIVO

- **DLGS nr. 231 del 08.06.2001 e ss.mm.**

(Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge nr. 300 del 29.09.2000)

SI APPLICA

- **A PERSONE GIURIDICHE;**
- **A SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.**

NON SI APPLICA

- **ALLO STATO;**
- **AGLI ENTI CON FUNZIONI E RUOLI DI RILIEVO COSTITUZIONALE;**
- **AGLI ENTI PUBBLICI TERRITORIALI;**
- **AGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI.**

Nel caso di REATI COMMESSI ALL'ESTERO, secondo l'art. 4 del DLGS nr. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto Legislativo, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA

QUANDO SI APPLICA

L'art. nr. 5 del DLGS 231/01 e ss.mm. prevede la responsabilità da reato per gli enti, a titolo di illecito amministrativo, solo nel caso che siano riscontrabili i seguenti presupposti :

1. Il reato commesso sia compreso tra quelli per i quali è prevista questa responsabilità;
2. Il reato sia stato commesso da:
 - persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione e di rappresentanza dell'ente od anche solo di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale oltre a persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i così detti soggetti "apicali");
 - persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali;
3. Il reato sia stato commesso **nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio** anche nel caso in cui non ne sia derivato necessariamente un vantaggio concreto;
4. Il reato non sia stato commesso nell'esclusivo interesse di chi ha agito o di terzi.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA

NATURA E TIPO DEI REATI PREVISTI (ad oggi)

Riferimento DLGS nr. 231/2001	Natura del reato	Ambito di reato
Tart. 24 – bis	doloso	Delitti informatici e delitto di trattamento illecito di dati
art. 25	doloso	Delitti contro la pubblica amministrazione quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato
art. 25 – bis	doloso	Delitti contro la pubblica amministrazione contro la fede pubblica quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
art. 25 – ter	doloso	I reati societari quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea,
art. 25 – quater	doloso	Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini
art. 25 – quinquies	doloso	Delitti contro la personalità individuale quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù
art. 25 – sexies	doloso	Illeciti amministrativi che determinano abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato
art. 25 – septies	COLPOSO	I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
art. 25 – octies	doloso	I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
artt. nr. 3 e 10 della Legge nr. 146 del 16.03.2006	doloso	Reati Transnazionali

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

LA CRONISTORIA

1. **Legge nr. 123 del 03.08.2007 (in vigore dal 25.08.2007)**

Ha introdotto nel DLGS nr. 231/2001 l'art. 25-septies estendendone l'applicabilità ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, andando a cointeressare gli articoli del C.P. :

Art. 589 - Omicidio colposo

Art. 590 - Lesioni personali colpose

ATTENZIONE ➔ per la prima volta nell'ambito della responsabilità amministrativa d'impresa, vengono contemplati reati di natura colposa !!

2. **DLGS nr. 81 del 09.04.2008 (in vigore dal 15.05.2008)**

Noto anche come Testo Unico per la Sicurezza e la Salute sui Luoghi di Lavoro, con l'art. nr. 300 (Modifiche al decreto legislativo nr. 231 del 08.06.2001) al Titolo XII - Disposizioni in materia penale e di procedura penale – ha aggiornato, o meglio, riconfermato l'art. 25-septies del DLGS nr. 231/2001.

3. **Legge nr. 133 del 06.08.2008 - Legge nr. 88 del 07.07.2009 - DLGS nr. 106 del 03.08.2009**

Con queste leggi di coordinamento e di adeguamento del Testo Unico per la Sicurezza non viene modificato il contenuto dell'art. 300 del DLGS nr. 81/08 che così rimane invariato nella sua enunciazione.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

LA CLASSIFICAZIONE DEI REATI IN TEMA DI SICUREZZA

- La lesione è considerata **GRAVE** (art. 583 - Comma 1 C.P.) nei seguenti casi:
se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
- La lesione è considerata invece **GRAVISSIMA** (art. 583 - Comma 2 C.P.) se dal fatto deriva:
una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.“
- Il reato di **OMICIDIO COLPOSO**, previsto dall'art. 589 del Codice Penale, si ha quando :
qualcuno, per colpa, determina la morte di una persona, ovvero all'accertamento causale si aggiunge quello sul "nesso colposo“ e quindi l'evento risulta essere la concretizzazione della regola cautelare violata.

L'elemento comune alle tre fattispecie di reato è la **COLPA**, così definita dall'art. 43 del C.P. ovvero il delitto derivante è:

1. **doloso**, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;
2. **preterintenzionale**, o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente;
3. **colposo**, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Interpretazione della formula : INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

NELLE FORME DI REATO DI TIPO DOLOSO

La formula “agire nell’interesse od a vantaggio” si contempla in modo chiaro e sul criterio oggettivo di imputazione esiste un’ampia casistica sia nella dottrina che nella giurisprudenza penalistica

NELLE FORME DI REATO DI TIPO COLPOSO

In questo caso, invece, emerge in modo palese la difficoltà nel correlare la compatibilità concettuale della “non volontarietà dell’evento” e la formula normativa imperniata sulla condotta assunta (ed attribuita) ai fini del conseguimento di un possibile vantaggio.

Nella prima sentenza di merito emessa in Italia il 26.10.2009 dal Tribunale di Trani - Sezione di Molfetta, si afferma testualmente che :

“Il requisito dell’interesse o del vantaggio è pienamente compatibile con la struttura degli illeciti colposi, dovendosi di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l’evento sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell’ente oppure se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest’ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri”

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Interpretazione della formula : **INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE**

In base al presupposto di reato eseguito a “vantaggio dell'organizzazione”, o anche solamente “nell'interesse dell'organizzazione”, risulterebbe davvero difficile provare che un infortunio possa verificarsi a “vantaggio dell'organizzazione” a meno che non venga chiaramente dimostrato che sono stati impartiti precisi ordini al fine di risparmiare sui tempi e sui cicli di produzione, sulle spese di prevenzione, ecc..

Tuttavia, la giurisprudenza, al momento ancora scarsa, valuta che, indipendentemente dalle circostanze specifiche di ogni singolo evento, tale presupposto **va agevolmente ad identificarsi con “una scadente organizzazione per la sicurezza e la prevenzione”** il che equivarrebbe a non assicurare una concreta prevenzione.

Per il magistrato il fulcro su cui si basa l'eventuale applicazione delle sanzioni previste è, e sarà, proprio il livello di coerenza al modello organizzativo, presupponendo però, in tal senso la sua esistenza. Se non si è dotati del modello * profilato nei modi stabiliti dal DLGS nr. 231/01 e ss.mm., venendo proprio a mancare lo stesso presupposto tematico su cui dibattere, viene applicata direttamente l'azione sanzionatoria, inclusa quella accessoria.

* Per l'obbligatorietà o meno di adozione di un Modello Organizzativo vedi slide “ gli strumenti esimenti – art. nr. 6 / comma 1 del dlgs nr. 231/01 e ss.mm.”

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

IL NUOVO CONTESTO PER LE ATTRIBUZIONI DI COLPA

REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Responsabilità penali per i soggetti fisici individuati come responsabili dell'evento

(Rif. : Codice Penale e di Procedura Penale)

ORDINAMENTO CONSOLIDATO



Se l'illecito è stato realizzato a "vantaggio dell'organizzazione", od anche solamente "nell'interesse dell'organizzazione" senza che per questo ne sia derivato necessariamente un vantaggio concreto.

(Rifer. :art. 25 –septies del DLGS nr. 231/2001 + Legge nr. 123/07 → art. 300 del DLGS nr. 81/2008 e ss.mm.)

NUOVO ORDINAMENTO AGGIUNTIVO DAL 2007



Viene presa in considerazione la responsabilità amministrativa della società andando così a coinvolgere di fatto il suo patrimonio e, indirettamente, gli interessi economici dei soci.

(Rifer. : art. 25 –septies del DLGS nr. 231/2001 + Legge nr. 123/07 → art. 300 del DLGS nr. 81/2008 e ss.mm.)

NUOVO ORDINAMENTO AGGIUNTIVO DAL 2007



"La responsabilità della persona giuridica è aggiuntiva e non sostitutiva di quella delle persone fisiche che resta regolata dal diritto penale comune" (vedi Sent. Cass. Pen. nr. 26654 del 27.3.2008)

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

COSA ENUNCIA L'ART. nr. 25 – septies MODIFICATO DAL DLGS nr.81/08

Sanzione pecuniaria

Sanzione interdittiva

Confisca

Pubblicazione della sentenza



REATO	SANZIONE PECUNIARIA			SANZIONE ACCESSORIA
	TIPO	Importo in €		
		Min.	Max.	
Omicidio colposo (art. 589 CP) con l'aggravante della omessa o parzialmente incompleta valutazione dei rischi	pecuniaria pari a 1.000 quote	258.200	1.549.400	interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno
Omicidio colposo (art. 589 CP) seppure con valutazione dei rischi eseguita in modo completo	pecuniaria non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote	64.550	774.700	interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno
Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 CP)	pecuniaria non superiore a 250 quote	su valutazione del Giudice (art. 11)	su valutazione del Giudice (art. 11)	interdittiva per una durata non superiore a 6 mesi

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

LA DETERMINAZIONE DELLE QUOTE SANZIONATORIE

SISTEMA COMMISURATIVO PER QUOTE

A discrezione del giudice, secondo le indicazioni ed i criteri forniti dall'art. 11, viene stabilito il numero di quote da applicare in base a :

- indici di gravità dell'illecito;
- grado di responsabilità dell'ente;
- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- alle condizioni economiche dell'ente.

QUANTIFICAZIONE DELLE QUOTE IRRORABILI

- minimo di : 100
- massimo di : 1.000

VALORIZZAZIONE UNITARIA DELLA QUOTA

- attribuzione minima : 258,2 €/quota
- attribuzione massima : 1.549,4 €/quota

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA
SICUREZZA SUL LAVORO

CASI DI RIDUZIONE DELLA SANZIONE PECUNIARIA – art. 12

1. La sanzione pecuniaria **e' ridotta della metà** e non può comunque essere superiore a 103.291 € (= duecento Mio Lit) se:
 - a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato e' di particolare tenuità;
2. La sanzione **e' ridotta da un terzo alla metà** se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si e' comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - b) e' stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione **e' ridotta dalla metà ai due terzi**.
4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 10.329 € (= venti Mio Lit)

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

LE SANZIONI INTERDITTIVE – Criteri di applicazione (artt. nr. 11 e 14)

OGGETTO DELLA SANZIONE INTERDITTIVA :

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente

SI APPLICANO CON SENTENZA PASSATA IN GIUDICATO * QUANDO :

1. Il profitto derivato è di entità rilevante ;
2. Il reato viene commesso da soggetti apicali, o soggetti loro sottoposti, a causa di eventuali gravi carenze organizzative;
3. Vi sia la reiterazione degli illeciti.

SI DIFFERENZIANO IN :

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività , tenuto conto che si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata
- b) divieto di contrarre con la pubblica amministrazione (anche solo limitatamente ad alcuni tipi di contratti od a specifiche amministrazioni);
- c) esclusione da agevolazioni;
- d) sospensione o revoca delle autorizzazioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

* **N.B.** : possono essere applicate anche in via precauzionale, in caso di recidiva o di reiterazione del reato, anche in assenza di un giudizio definitivo

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

LA CONFISCA E LE MISURE CAUTELARI

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, **con la sentenza di condanna** (definitiva), la **CONFISCA** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato

PARI AL **PREZZO** O AL
PROFITTO DEL REATO

PER
VALORE EQUIVALENTE

Dove per **profitto** * è da intendersi :

“il vantaggio economico direttamente ed effettivamente conseguito con l'illecito”

* vedi sentenze :

- Cassazione a Sezioni Unificate nr. 26654 del 27.03.2008;
- Cassazione - Sez. V penale nr. 7718 del 20.02.2009.

Le **MISURE CAUTELARI** possono essere di due tipi :

1. Sequestro conservativo.
2. Sequestro preventivo in funzione di confisca

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA
SICUREZZA SUL LAVORO

GLI STRUMENTI ESIMENTI – Art. nr. 6 / Comma 1 del DLGS nr. 231/01 e ss.mm.

**IL COINVOLGIMENTO AMMINISTRATIVO DELL'ENTE PUÒ RISULTARE
ESCLUSO SOLO IN 2 CASI:**

1° CASO

Se si dimostra di avere definito, attuato, tenuto sotto controllo ed aggiornato efficacemente un proprio “MODELLO ORGANIZZATIVO” al fine di prevenire la messa in atto dei reati previsti.

NOTA IMPORTANTE

Il DLGS nr. 231/2001 e ss.mm. non impone l'adozione obbligatoria del “Modello di Organizzazione”, ma lo prospetta ai fini esimenti solo in termini facoltativi e discrezionali.

2° CASO

Se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, ancorché eludendo fraudolentemente i previsti del Modello organizzativo della Società.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA SICUREZZA

rif : Art. nr. 6 / Commi 1 e 2 del DLGS nr. 231/01 e ss.mm.

Il “MODELLO ORGANIZZATIVO” deve prevedere almeno :

1. Un insieme di **PROCEDURE OPERATIVE E PROTOCOLLI** per la formazione, la definizione e l'attuazione delle decisioni;
 - **REQUISITO GESTIONALE ESCLUSIVO ex DLGS NR. 231/01 e ss.mm.?** NO, può essere contemplato in qualsiasi riferimento gestionale dell'organizzazione
 - **IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA** : ad esempio, attività atte a definire in modo chiaro le deleghe in termini di conferimento dei poteri decisionali, di spesa e gestionali (ex art. 16 DLGS 81/08)
2. La definizione di **MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE ED ORGANIZZATIVE** idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - **REQUISITO GESTIONALE ESCLUSIVO ex DLGS NR. 231/01 e ss.mm. ?** NO, può essere contemplato in qualsiasi riferimento gestionale dell'organizzazione
 - **IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA** : ad esempio il documento di valutazione dei rischi, la chiara definizione delle mansioni e delle responsabilità, un SGSSL conforme ad OHSAS 18001, ecc.
3. L'individuazione e la nomina di un **ORGANISMO DI VIGILANZA (monocratico o di tipo collettivo)** con le necessarie competenze tecniche e poteri al fine di vigilare sull'efficacia reale del modello;
 - **REQUISITO GESTIONALE ESCLUSIVO ex DLGS NR. 231/01 e ss.mm.?** SI
 - **IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA** : monitorare con continuità nel tempo, secondo i protocolli previsti dal modello (ad es. regolamento interno dell'OdV), il corretto rispetto dei previsti di legge e/o gestionali sia ai fini preventivistici in tema di sicurezza in senso ampio, ma soprattutto dei reati di cui all'art. 25- septies del DLGS nr. 231/01

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA SICUREZZA

rif : Art. nr. 6 / Commi 1 e 2 del DLGS nr. 231/01 e ss.mm.

4. Un SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello relativamente ai reati previsti ;
 - **REQUISITO GESTIONALE ESCLUSIVO ex DLGS NR. 231/01 e ss.mm. ? SI**
 - **IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA** : a prescindere dal regime sanzionatorio di legge o dei rispettivi CCNL, definire sanzioni specifiche comminabili ai lavoratori, ai loro preposti, ai dirigenti, al datore di lavoro stesso in caso di non osservanza dei previsti di prevenzione dei reati di cui all'art. nr. 25- septies del DLGS nr. 231/01
5. L' OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - **REQUISITO GESTIONALE ESCLUSIVO ex DLGS NR. 231/01 e ss.mm.? SI**
 - **IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA** : si equipara in termini generali, all'obbligo di informazione da parte dei Lavoratori al loro Preposto [art. 20 / Comma 2 – lettera e) del DLGS nr. 81/08 e ss.mm] e dei Preposti al Datore di Lavoro [art. 19 / comma 1 – lettera f) del DLGS nr. 81/08 e ss.mm.]
6. Un CODICE ETICO.
 - **REQUISITO GESTIONALE ESCLUSIVO ex DLGS NR. 231/01 e ss.mm. ? NO** , in quanto trattasi di azione volontaria da parte dell'Imprenditore estendibile a qualsiasi aspetto dell'attività dell'organizzazione, quantunque gli obblighi per questo soggetto anche in termini etici siano già ricompresi anche nel Codice Civile (vedasi ad esempio art. nr. 2087)
 - **IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA** : deve ricollegarsi alla Politica della Sicurezza dell'organizzazione, sia che risulti espressa o no. Deve prevedere un impegno sostanziale e fattuale da parte dell'Imprenditore nella tutela della sicurezza e salute di tutti ilavoratori

Quindi, a ben vedere, Il "Modello Organizzativo" potrà, e dovrà, integrarsi (N.B. : non sostituirsi) con gli altri sistemi gestionali adottati dall'organizzazione, siano essi di natura volontaria che cogente.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

GLI STRUMENTI ESIMENTI ED IL SISTEMA GESTIONALE DEL SPP

DLGS nr. 81/08 e ss.mm. - Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. 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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, 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 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - 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.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

GLI STRUMENTI ESIMENTI ED IL SISTEMA GESTIONALE DEL SPP

DLGS nr. 81/08 e ss.mm. - Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

2. **Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione;**
3. **Il modello organizzativo deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, 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;**
4. **Il modello organizzativo deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo;**
5. **“In sede di prima applicazione”, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL del 28.09.2001 o al BSI OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti;**
6. **Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con apposito decreto, elabora procedure semplificate per l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione e di gestione per le piccole e medie imprese (nds : non ancora emesso !!);**
7. **L'adozione del modello di organizzazione e di gestione nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 (nds : del DLGS nr. 81/08 e ss.mm.).**

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA
SICUREZZA SUL LAVORO
**CONSEGUENZE GIURIDICHE CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE DI UN MODELLO
ORGANIZZATIVO IDONEO ED EFFICACEMENTE ATTUATO**

1. ESCLUSIONE DA RESPONSABILITÀ - Artt. nr. 6 e 7

Deve essere chiaro che l'esimenda non è automatica per il fatto di possedere un proprio Modello Organizzativo, se questo poi non è ritenuto dal giudice attuato ed efficace.

N.B. : questo giudizio diventa determinante quanto pericolosamente "arbitrario" nel campo della sicurezza

2. RIDUZIONE SANZIONI PECUNIARIE - Art. nr. 12 / comma 2

3. DISAPPLICAZIONE SANZIONI INTERDITTIVE - Art. nr. 17

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, **prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado**, concorrono le seguenti condizioni:

- a) **l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose** o pericolose del reato ovvero si e' comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) **l'ente ha eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato **mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei** a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) **l'ente ha messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

CONSIDERAZIONI SULLA FUNZIONE ESIMENTE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO" IN TEMA DI SICUREZZA

E' importante ricordare che per innescare la presa in considerazione della responsabilità amministrativa d'impresa è necessario o sufficiente cagionare la morte o lesioni gravi o gravissime ad un lavoratore a causa della mera inosservanza delle norme antinfortunistiche fermo restando il presupposto che da tale illecito ne sia derivato un vantaggio per l'impresa.

A creare tali circostanze può concorrere, e nella maggior parte dei casi è così, anche l'elemento soggettivo individuabile nella così detta "colpa specifica", ossia "l'inosservanza personale" di norme preventive e precauzionali volte ad impedire gli eventi dannosi previsti dalla stesa normativa incriminatrice.

In tal senso va chiarito un passaggio fondamentale derivante dal fatto che gli obblighi di protezione dei lavoratori di cui agli artt. 589 e 590 del C.P. non sono solo quelli previsti dagli atti legislativi ora compendiate nel DLGS nr. 81 del 09.04.2008, in quanto vi rientrano a pieno titolo , secondo consolidata giurisprudenza ¹⁾ anche le indicazioni stabilite nell'art. 2087 del Codice Civile che impone al Datore di Lavoro di " adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro". Quindi :

NE CONSEGUE CHE ESISTE UN "OBBLIGO" DI NATURA GENERALE CHE IMPONE DI GARANTIRE LA MASSIMA SICUREZZA TECNICA, ORGANIZZATIVA E PROCEDURALE/GESTIONALE POSSIBILE, PRESCINDENDO DALLA PRESENZA O NO DI OBBLIGHI SPECIFICAMENTE EVIDENZIATI.

¹⁾ Sentenza Cassazione Penale nr. 10109 del 22.01.2007 / Sentenza Cassazione Penale nr. 16422 del 29.01.2007 / Sentenza Cassazione Penale nr. 27710 del 27.02.2007 / Sentenza Cassazione Civile nr. 11622 del 18.05.2007 – Sezione Lavoro.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

DIFFERENZA TRA “MODELLO ORGANIZZATIVO” E “MODELLO GESTIONALE” IN TEMA DI SICUREZZA – 1° Considerazione

Varie sono ancora le interpretazioni sull'identificazione del modello organizzativo richiamato all'art. 30 del DLGS 81/2008 e ss.mm. con un sistema strutturato secondo standard di sicurezza quali le Linee Guida UNI-INAIL o la norma OHSAS 18001 oppure ancora sul fatto che questo sia invece solo “un di cui” del modello organizzativo definito all'art. 6 del DLGS nr. 231/2001

MODELLO ORGANIZZATIVO ex DLGS nr. 231/2001 e ss.mm.

Per stessa volontà del legislatore, questo è orientato a prevenire la commissione dei reati previsti dal DLGS nr. 231/2001 e ss.mm. ed infatti l'art. 6 parla di “modelli di organizzazione e di gestione **idonei a prevenire i reati**”.

MODELLO GESTIONALE PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

Questo deriva invece da un'esigenza più circostanziata e circoscritta, ovvero quella di **garantire l'adempimento degli obblighi giuridici relativi specificatamente alla salute ed alla sicurezza** nei luoghi di lavoro ed in tal senso l'art. 30 del DLGS nr. 81/2008 precisa chiaramente al comma 1 che :

“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 DLGS nr. 231 del 08.06.2001, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi”

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

DIFFERENZA TRA “MODELLO ORGANIZZATIVO” E “MODELLO GESTIONALE” IN TEMA DI SICUREZZA – 2° Considerazione

In base alla differenziazione dei due modelli ne consegue che la possibilità di beneficiare della così detta esimente passa allora per strade diverse:

1. Per i **delitti di tipo colposo** di cui all'art. 25-septies del DLGS nr.231/2001 e ss.mm., si deve realizzare attraverso **la definizione, la costruzione e l'applicazione, inclusi gli aggiornamenti che nel tempo si rendessero necessari, di un sistema organizzativo che garantisca l'adempimento degli obblighi sanciti dalla normativa sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.** Sostanzialmente questo modello deve essere funzionale, in via specifica, alla prevenzione in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro divenendo pertanto un “di cui” o, ancor meglio, una parte costituente ed integrante (in relazione alla funzione esimente) del Modello più generale ai fini dell'applicazione dei previsti del DLGS nr. 231/2008 e ss.mm.
2. Per i **delitti di tipo doloso** previsti dai restanti articoli del DLGS nr. 231/2001 e ss.mm., si deve invece concretizzare attraverso **la valutazione del rischio che i processi aziendali siano utilizzati per commettere tali reati** e la costruzione di un sistema di controllo che non possa essere aggirato se non “fraudolentemente” .

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA
SICUREZZA SUL LAVORO

DIFFERENZA TRA “MODELLO ORGANIZZATIVO” E “MODELLO GESTIONALE”
IN TEMA DI SICUREZZA – 3° Considerazione

1. Nel caso di reati di **tipo colposo** si devono essenzialmente formalizzare tutte le procedure inerenti le materie elencate al comma 1 dell'art. 30 del DLGS nr. 81/2008 e ss.mm. ed il sistema di controllo dovrà garantire l'esecuzione di tali attività.
2. Nel caso di reati di **tipo doloso** si dovrà adottare un approccio “risk based”, analizzando il rischio di possibile commissione dei reati, valutando il sistema di controllo esistente e definendo i gap (e le conseguenti azioni correttive) rispetto ad un sistema di controllo che evidenzi eventuali tentativi di commissione dei reati prima della commissione del reato stesso.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA
SICUREZZA SUL LAVORO

**DIFFERENZA TRA “MODELLO ORGANIZZATIVO” E “MODELLO GESTIONALE”
IN TEMA DI SICUREZZA – 4° Considerazione**

L'art. 6 / Comma 3 del DLGS nr. 231/01 e ss.mm. riporta :

“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, ...omissis sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustiziaomissis ”;

L'art. 30 / Comma 5 del DLGS nr. 81/2008 e ss.mm. riporta :

“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 corrispondentiomissis

Ciò detto, considerato che per la prima volta dall'entrata in vigore del DLGS nr.231/2001 si introduce “ex lege” la possibilità di adottare modelli organizzativi conformi a disciplinari di riferimento (UNI-INAIL o OHSAS 18001:2007), allora in questa ipotesi si dovrebbe anche presumere che questi risultino conformi ai requisiti richiesti dall'art 30 del DLGS nr. 81/2008, ma qui si tratta, evidentemente, solo di presunzione relativa, vale a dire superabile solo in sede di eventuale accertamento giudiziario.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

DIFFERENZA TRA “MODELLO ORGANIZZATIVO” E “MODELLO GESTIONALE” IN TEMA DI SICUREZZA – 5° Considerazione

Il Tribunale di Trani, con **sentenza del 11 gennaio 2010**, ha sanzionato in via amministrativa ex DLGS nr.231/2001 e ss.mm. tre società che, per non avere rispettato le disposizioni per la protezione dei lavoratori previste dal DLGS nr. 81/2008 e ss.mm. In tema di sicurezza, avevano concorso al verificarsi di un incidente sul lavoro di particolare gravità in occasione di un'attività in appalto. Nello specifico, il Tribunale ha stabilito che :

“IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (nds : fa parte del sistema gestionale della sicurezza e non organizzativo) NON PUÒ ESSERE CONSIDERATO COME UN MODELLO ORGANIZZATIVO PREVISTO DAL DLGS. nr. .231/01 AL FINE DI EVITARE LA SANZIONABILITÀ. I MODELLI ORGANIZZATIVI DEVONO INFATTI CARATTERIZZARSI NON SOLO PER LA MAPPATURA E PER LA GESTIONE DEI RISCHI LEGATI AGLI INFORTUNI SUL LAVORO, MA ANCHE PER UN SISTEMA DI CONTROLLO SUL SISTEMA ORGANIZZATIVO PER ASSICURARNE LA VERIFICA E L'EFFETTIVITÀ. INOLTRE, IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE PRENDERE IN CONSIDERAZIONE I RISCHI LEGATI AI LAVORATORI DI SOCIETÀ TERZE CHE ENTRANO IN CONTATTO CON L'ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ ORIGINARIA “

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

RIFERIMENTI PER LA DEFINIZIONE DI UN "MODELLO ORGANIZZATIVO" AVENTE EFFICACIA ESIMENTE ANCHE IN RELAZIONE AI TEMI DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

- Prima emissione : 07.03.2002
- ultimo aggiornamento : 31.03.2008
- Scaricabili senza alcun costo dal sito web della stessa istituzione "www.confindustria.it" cliccando sulla home page la casella "Servizi Associativi" accedendo poi alla sezione "Responsabilità degli enti e modelli organizzativi"
- Le linee guida forniscono una proposta metodologica non vincolante che poi va adattata alla specifica realtà di ogni singola organizzazione

NOTA BENE

Il 2 aprile 2008, anche il Ministero della Giustizia ha comunicato il suo giudizio positivo su queste Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ritenendolo *"complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001"*.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA ED I REATI CONNESSI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

IL "MODELLO ORGANIZZATIVO" ex DLGS nr. 231/01 e ss.mm. QUANDO E SE ADOTTARLO

PERCHÉ **ADOTTARE** UN MODELLO ORGANIZZATIVO

1. Se ha senso in relazione alla struttura dell'organizzazione;
2. Se è preceduto e sostenuto da una responsabile condivisione di valori etici;
3. Se risulta adattato ed a misura per la specifica organizzazione;
4. Se si è convinti che risulti utile come garanzia di una gestione trasparente;
5. Se c'è la convinzione dei benefici che ne possono derivare;
6. Crescono le probabilità di esimenda dalla responsabilità amministrativa per l'organizzazione;
7. Solo se c'è l'effettiva volontà del vertice di vigilare sul suo funzionamento e sull'efficacia;
8. Può essere un'occasione per mettere ordine nelle procedure aziendali esistenti e per riallineare meglio l'organizzazione.

PERCHÉ **NON ADOTTARE** UN MODELLO ORGANIZZATIVO

1. Se la struttura e/o l'attività svolta dell'organizzazione non lo giustifica;
2. Non dà certezza sull'esclusione della responsabilità amministrativa;
3. Crea adempimenti burocratici ed amministrativi ulteriori;
4. Ha dei costi sia per l'implementazione che per l'attuazione e per il suo mantenimento.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA D'IMPRESA
IL "MODELLO ORGANIZZATIVO" ex DLGS nr. 231/01 e ss.mm.
CASI DI EFFICACIA ESIMENTE

CASO IMPREGILO

Sentenza del Tribunale di Milano - Ufficio del Giudice per le indagini preliminari (dott. Manzi) del 17 novembre 2009, che ha visto per la prima volta in Italia riconosciuta la validità di un "Modello Organizzativo" ex art. nr. 6 del DLGS nr. 231 / 01 e ss.mm. come strumento esimente dalla responsabilità amministrativa