



LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ex D.Lgs. 231/2001

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATI COLPOSI PREVISTI DAL D.LGS. 81/2008: CASI ED ESEMPLIFICAZIONI

LE VERIFICHE DELL'ODV SUL RISPETTO DEI PROTOCOLLI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

STUDIO LEGALE PELLERINO

Corso Vittorio Emanuele II, n. 78 - 10121 TORINO

Tel. 011.561.29.57 - 011.506.93.50

pellerino@hotmail.it - mariagraziapellerino@pec.ordineavvocatitorino.it

www.studiolegalepellerino.it



Parte I

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATI COLPOSI PREVISTI DAL D.LGS.

81/2008: CASI ED ESEMPLIFICAZIONI

Sommario

- I reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Il Modello *ex* D.Lgs. 231/2001 e l'art. 30 D.Lgs. 81/2008;
- La delega di funzioni *ex* art. 16 D.Lgs. 81/2008 e la Delega gestoria *ex* art. 2381 c.c.;
- La colpa di organizzazione
- Casi giurisprudenziali



I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Art. *25-septies* D.Lgs. 231/2001

Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro - Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001

OMICIDIO COLPOSO

(art. 589 c.p.) con violazione dell'art. 55, comma 2 del TU 81/08

OMICIDIO COLPOSO

(art. 589 c.p.) con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

LESIONI PERSONALI COLPOSE

(art. 590 comma 3 c.p.) gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 583 c.p.

La lesione personale è **GRAVE**:

- 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 personale è **GRAVISSIMA** 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.





LE SANZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

**OMICIDIO COLPOSO
CON VIOLAZIONE ART.
55 CO. 2 D.LGS.
81/2008
(VALUTAZIONE DEI RISCHI)**

**OMICIDIO COLPOSO
CON VIOLAZIONE
DELLE NORME SULLA
TUTELA SSL**

**LESIONI PERSONALI
COLPOSE
GRAVI O GRAVISSIME
CON VIOLAZIONE DELLE
NORME SULLA TUTELA SSL**

**SANZIONE PECUNIARIA
IN MISURA PARI A 1000
QUOTE**

**SANZIONE PECUNIARIA
IN MISURA NON INFERIORE A
250 QUOTE E NON
SUPERIORE A 500 QUOTE**

**SANZIONE PECUNIARIA
IN MISURA NON
SUPERIORE A 250 QUOTE**

**SANZIONI INTERDITTIVE
PER UNA DURATA NON
INFERIORE A TRE MESI E
NON SUPERIORE AD UN
ANNO.**

**SANZIONI INTERDITTIVE
PER UNA DURATA NON
INFERIORE A TRE MESI E NON
SUPERIORE AD UN ANNO.**

**SANZIONI INTERDITTIVE
PER UNA DURATA NON
SUPERIORE A SEI MESI.**

SANZIONI PECUNIARIE

➤ L'importo di ogni quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00
(quindi sanzione minima € 25.800,00 - sanzione massima € 1.549.000,00!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!)

SANZIONI INTERDITTIVE

- interdizione dall'esercizio di un'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere la prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- Durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni

I soggetti responsabili - Art. 5 D.Lgs. 231/01

L'ente è
 responsabile per
 i reati commessi
 nel suo
INTERESSE o a
 suo **VANTAGGIO**
 da:

SOGGETTI APICALI

- Persone che rivestono **FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE O DIREZIONE** dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (*amministratori, direttori generali, liquidatori, direttori di stabilimento...*)
- Persone che esercitano, **ANCHE DI FATTO**, la gestione e il controllo dello stesso

SOGGETTI SOTTOPOSTI

- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei **soggetti apicali**
Lavoratori subordinati, parasubordinati, collaboratori esterni, consulenti (valutazione caso per caso)

➤ La responsabilità dell'ente è **ESCLUSA** «*nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi*»

I concetti di interesse e vantaggio - Art. 5 D.Lgs. 231/01

INTERESSE

e/o

VANTAGGIO

- Valutazione EX ANTE volta a verificare se il reato si colloca all'interno di una politica d'impresa finalizzata a raggiungere determinati risultati attraverso condotte illecite poste in essere da soggetti apicali o sottoposti;
- Prefigurazione di un indebito arricchimento che sarebbe possibile trarre dalla condotta criminosa, ma è indipendente dall'effettiva realizzazione dello stesso.

- Verifica EX POST sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito - ha una connotazione essenzialmente oggettiva;
- Concreta acquisizione di un'utilità per l'ente dalla commissione dell'illecito. Non deve necessariamente trattarsi di un beneficio di carattere economico.

I concetti di interesse e vantaggio nei reati colposi

- ▶ Come può sostenersi che un omicidio colposo con violazione di regole antinfortunistiche sia commesso "nell'interesse" dell'ente???
- ▶ Come può sostenersi che un infortunio mortale sul lavoro arrechi un "vantaggio" all'ente, posto che gli svantaggi (danno reputazionale, procedimento penale, costi per l'eventuale risarcimento del danno alla parte lesa ecc.) sono di gran lunga superiori all'unico possibile "vantaggio" (se esistente), derivante dal risparmio per il mancato acquisto di presidi antinfortunistici???

▶▶▶ Concetti di **INTERESSE** e **VANTAGGIO** vanno riferiti solo alla **CONDOTTA** (violazione norme antinfortunistiche) e non all'esito antiggiuridico

Esempi

- ▶ **RISPARMIO DI SPESE ADOZIONE MISURE PREVENZIONISTICHE**
- ▶ **RISPARMIO COSTI FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE**
- ▶ **VELOCIZZAZIONE TEMPI E RITMI CICLO PRODUTTIVO**



IL MODELLO EX D.LGS. 231/2001 E L'ART. 30 D.LGS. 81/2008

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Art. 6 D.Lgs.
231/2001

Se il reato è commesso da un SOGGETTO IN POSIZIONE APICALE
è **ESCLUSA LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE**

se è in grado di provare:

**ADOZIONE E
EFFICACE
ATTUAZIONE
MODELLO**

**ORGANISMO DI
VIGILANZA**

**NON c'è stata
OMESSA O
INSUFFICIENTE
VIGILANZA
DELL'OdV**

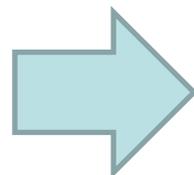
**ELUSIONE
FRAUDOLENTA
DEL MODELLO**
da parte degli
autori del reato

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Se il reato è stato commesso da un

SOGGETTO SOTTOPOSTO

all'altrui direzione o vigilanza



L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile

dall'**INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI DI DIREZIONE O VIGILANZA**

N.B.

E' ESCLUSA L'INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI DI DIREZIONE O VIGILANZA SE L'ENTE, PRIMA DELLA COMMISSIONE DEL REATO, HA ADOTTATO ED EFFICACEMENTE ATTUATO UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IDONEO A PREVENIRE REATI DELLA SPECIE DI QUELLO VERIFICATOSI

UNICO CASO IN CUI È
LA LEGGE A DETTARE I
REQUISITI DEL MOG
AI FINI
DELL'EFFICACIA
ESIMENTE

**Riportate
nella parte
speciale del
Modello**

**Monitoraggio e
Sistemi di
controllo
sull'attuazione
del Modello**

ART. 30 D.LGS. 81/2008

«*Modelli di organizzazione e gestione*»

- Rispetto standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - Valutazione dei rischi e predisposizione misure prevenzione e protezione;
 - Attività organizzative: emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche sicurezza, ecc.
 - Attività di sorveglianza sanitaria;
 - Formazione e informazione lavoratori;
 - Attività di vigilanza su rispetto procedure e istruzioni lavoro;
 - Acquisizione documentazioni e certificazioni obbligatorie;
 - Verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate
-
- **Idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di cui sopra**
 - **Articolazione di funzioni con competenze e poteri**
 - **Sistema disciplinare**
 - **Sistema di controllo su attuazione del Modello e sulla sua idoneità nel tempo (violazioni, cambiamenti organizzativi)**



*in questo caso il datore di lavoro persona fisica
adempie attraverso il MOG al suo obbligo di vigilanza*

Art. 30 D.lgs. 81/2008

COMMA 4

Il **modello organizzativo** deve altresì **prevedere un idoneo sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul **mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità** delle misure adottate. 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.

COMMA 5

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.



**LA DELEGA DI FUNZIONI
EX ART. 16 D.LGS. 81/2008 e DELEGA GESTORIA
EX ART. 2381 C.C.**

La Delega di funzioni *ex art. 16 D.lgs. 81/2008*

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**.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e **tempestiva pubblicità**.

3. La delega di funzioni **non esclude l'obbligo di vigilanza** in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. **L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.**



Art. 17 D.lgs. 81/2008
Obblighi del Datore di Lavoro non delegabili

Il datore di lavoro **NON** può delegare le seguenti attività:

- a) la **valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento** previsto dall'articolo 28;
- b) la **designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi.**

EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO 231

ART. 30
D.lgs. 81/2008

Il datore di lavoro ha un obbligo di vigilanza

Nb. Obbligo di vigilanza non viene meno con delega

Nel caso di adozione di un Modello Organizzativo e Gestionale conforme ai requisiti di cui all'art. 30 TU 81/2008 → Datore di lavoro adempie ai residui obblighi di vigilanza che permangono nonostante delega



DATORE DI LAVORO E DELEGA DATORE DI LAVORO

DIFFERENZA TRA

Delega gestoria
ex art. 2381 c.c.

Delega di funzioni
ex art. 16
D.lgs. 81/2008

Cass. Pen., Sezione IV, 20.10.2022 - 27.02.2023, n. 8476

Delega di funzioni in
materia di Salute e
Sicurezza sul lavoro ex
art. 16 D.lgs. 81/2008

La delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 è lo strumento con il quale il datore di lavoro trasferisce i poteri e le responsabilità per legge connessi al proprio ruolo a un altro soggetto: **questi diventa garante a titolo derivativo**, con conseguente riduzione e mutazione dei doveri facenti capo al soggetto delegante.

Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 81/2008: gli unici due obblighi del datore di lavoro che non possono essere oggetto di delega sono la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del DVR e la designazione del RSPP.

Delega gestoria ex art.
2381 c.c.

«Il **Consiglio di Amministrazione**, **se lo Statuto o l'Assemblea lo consentono, può delegare** (ad eccezione di quelle espressamente escluse) **proprie attribuzioni, o solo alcune di esse, a un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) oppure a uno o più dei suoi componenti.**»

La qualifica di datore di lavoro viene "convogliata" in capo a uno o più soggetti delegati in quanto tale istituto consente di **concentrare i poteri decisionali e di spesa connessi alla funzione datoriale**, che fa capo a una pluralità di soggetti (ovvero i membri del Consiglio di Amministrazione), **solo su alcuni di essi.**

Declinazione dell'obbligo di vigilanza

**DELEGA DI FUNZIONI
IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO EX ART.
16 D.LGS. 81/2008**

L'**obbligo di vigilanza** del delegante può **RITENERSI ASSOLTO** attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

**DELEGA GESTORIA EX
ART. 2381 C.C.**

RESIDUA in capo ai deleganti un dovere di verifica sulla base del flusso informativo, dell'assetto organizzativo generale e un vero e proprio potere di intervento anche con riferimento alla adozione di singole misure specifiche nel caso in cui vengano a conoscenza di fatti pregiudizievoli e di situazioni di rischio non adeguatamente governate.

SE NON VI È DELEGA GESTORIA

La Corte di Cassazione, in proposito, con orientamento costante afferma che, nelle società di capitali, nell'ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di gestione, l'amministrazione ricade per intero su tutti i componenti del Consiglio, i quali sono tutti investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dal legislatore a carico del datore di lavoro.



Accertare la natura della delega conferita dal Consiglio di Amministrazione, posto che da tale perimetrazione discendono conseguenze anche in ordine al contenuto della **posizione di garanzia** di quest'ultimo.



Una recente sentenza della Corte di Cassazione ha affermato la responsabilità dell'intero CdA per un incidente mortale nonostante il conferimento di deleghe di gestione e di funzione a fronte di una **totale carenza di effettiva procedimentalizzazione dell'attività produttiva quale politica aziendale volta a subordinare le esigenze della sicurezza rispetto al profitto.**

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O

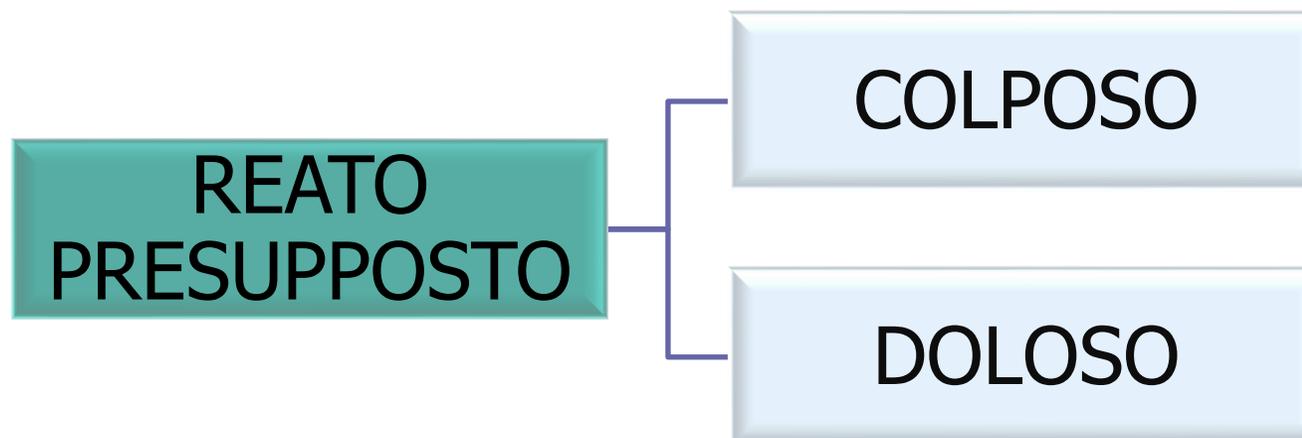


**FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO**

LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE



LA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA FONDA LA RESPONSABILITÀ 231 SU **COLPA**
DI ORGANIZZAZIONE INTESA SECONDO IL PARADIGMA DELLA
COLPA PENALE



ILLECITO 231: ELEMENTI COSTITUTIVI



PER L'ESENZIONE DI RESPONSABILITÀ 231

- **NON È SUFFICIENTE L'ADOZIONE DEL MODELLO**
- **OCCORRE L'IDONEITÀ DEL MOG: ESISTENZA DI MISURE CAUTELARI IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO CHE SI È CONCRETIZZATO**



1

Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza del 22.05.2023 N. 21704 (OMICIDIO COLPOSO)

CASO DI SPECIE

- Il lavoratore deceduto era dipendente di una Società di riciclo del vetro e stava lavorando di notte quale addetto al monitoraggio del corretto funzionamento degli impianti.
- Punto di responsabilità è il difetto di una procedura a fronte della pericolosità dell'attività «turno di notte in solitaria in ambiente pericoloso».

LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE DERIVA DA COLPA DI ORGANIZZAZIONE

Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza
del 22.05.2023 N. 21704

(OMICIDIO COLPOSO)

- «La **colpa di organizzazione** dell'Ente ha la stessa funzione che ha la colpa nel reato della persona fisica: **elemento costitutivo** del reato: integrato dalla **violazione colpevole** (cioè rimproverabile) **della regola cautelare**»
- Per la colpa di organizzazione si deve dimostrare «che non sono stati predisposti accorgimenti idonei ad evitare la commissione di reato del tipo di quello realizzato».
- Viene rigettato il ricorso poiché lo specifico rischio non era stato considerato nel Modello in modo adeguato.

COSÌ CASS. PEN. SEZ. IV SENTENZA DEL 22.05.2023 N. 21704
(REATO COLPOSO)



2

Cass. Pen., Sez. IV,
Sentenza del 11.01.2023
n. 570

(OMICIDIO COLPOSO)

ANNULLA LA SENTENZA DI MERITO CON RINVIO

«*capo di imputazione privo di indicazione di specifiche
carenze organizzative che fondano la colpevolezza
dell'Ente*»



«*individuare i profili di responsabilità da
reato dell'Ente **senza sovrapporli con i
profili di responsabilità individuale***»



**LA RESPONSABILITÀ 231 NON PUÒ
ESSERE SEMPLICE ESTENSIONE
DELLA RESPONSABILITÀ
INDIVIDUALE**

2

IL CASO DI SPECIE

OMICIDIO COLPOSO

(infortunio da caduta di un dipendente dell'impresa subappaltatrice cui appaltatore aveva affidato parte dei lavori)

La ditta appaltatrice aveva MOG che prevedeva la valutazione dei fornitori
(**NON** svolta da dirigente persona fisica)

La corretta edificazione del ponteggio era prevista dal **Piano di Montaggio Uso e Smontaggio (PIMUS)**
(disatteso anche come controllo dal datore di lavoro persona fisica)

Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza del 11.01.2023 n. 570 (OMICIDIO COLPOSO)

«Confusione tra profili di responsabilità da reato dell'amministratore e quelli da responsabilità 231 dell'impresa»

«Occorre verificare l'assetto organizzativo ***negligente*** dell'impresa»

«Cioè l'inottemperanza dell'obbligo da parte dell'Ente di adottare le cautele organizzative atte a prevenire il reato»

Per l'affermazione di responsabilità 231 occorre:

Verificare la ricorrenza di carenze organizzative
(COLPA DI ORGANIZZAZIONE)

Causalità tra carenze e verifica reato
(INCIDENZA CAUSALE)

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

CASI GIURISPRUDENZIALI

Cassazione Penale, Sezione IV, sentenza n. 30039 del 13 maggio 2025

1

LA PRESUNZIONE DI ADEGUATEZZA DEL MODELLO 231 DELLA SICUREZZA IN CASO DI CONFORMITÀ A STANDARD INTERNAZIONALI

IL FATTO

La vicenda giudiziaria riguarda un infortunio mortale verificatosi durante lo svolgimento di lavori di cantiere (operazione di movimentazione di tubi in acciaio) in cui perse la vita un operaio dipendente dell'impresa esecutrice subappaltatrice.

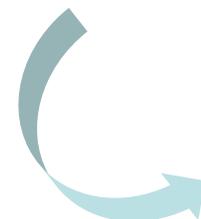
Oltre alle persone fisiche, venivano chiamate a rispondere e venivano ritenute responsabili dell'illecito amministrativo ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, la società committente, la società cui era stata affidata dalla prima la gestione del piano della sicurezza e l'impresa subappaltatrice esecutrice dei lavori.

CONDANNA
Primo e secondo grado

PERSONE FISICHE

PERSONE GIURIDICHE

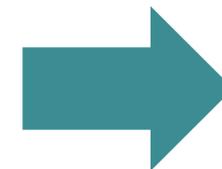
Ricorso per
Cassazione



Di particolare interesse è la ritenuta fondatezza da parte della Corte di Cassazione del motivo di ricorso dell'impresa esecutrice riguardo all'elemento della colpa di organizzazione e, in particolare, al **RAPPORTO TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EXART. 30 D.LGS. 81/2008 E I SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI IN AMBITO SICUREZZA**

Nel caso di specie la società esecutrice dei lavori aveva adottato

**modello di organizzazione basato sullo standard
BS OHSAS 18001:2007 (oggi sostituito da ISO 45001)
certificato da un ente terzo.**



➔ La difesa dell'ente richiama la previsione dell'art. 30 comma 5 D.Lgs. 81/2008

*«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»*

sostenendo che i giudici di merito avrebbero sottovalutato

la circostanza che il modello organizzativo della sicurezza adottato fosse stato redatto in conformità allo standard internazionale ed anche certificato da un ente terzo.



La CASSAZIONE accoglie tale motivo di gravame precisando

che tale circostanza, pur non determinando automaticamente l'esenzione da responsabilità dell'ente, avrebbe dovuto essere oggetto di una valutazione più approfondita alla luce della presunzione di conformità di cui all'art. 30, comma 5, del D.Lgs. 81/2008.

Ad avviso dei giudici di legittimità, un Modello certificato secondo standard internazionali riconosciuti, pur non comportando automaticamente un'efficacia esimente, costituisce un elemento che deve essere superato da una compiuta dimostrazione dell'inadeguatezza sostanziale del sistema organizzativo adottato.

Si tratta quindi di un elemento di valutazione di particolare pregnanza nell'ambito dell'accertamento della responsabilità dell'ente in quanto rappresentativo di una situazione di *compliance* aziendale, conforme alle best practices internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che non può essere ignorata dal giudice.

Un ulteriore aspetto di interesse della sentenza concerne la distinzione della natura e delle funzioni del modello di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 rispetto al documento di valutazione dei rischi di cui alla normativa antinfortunistica.

MOG 231

Funzione di governance e di controllo dei processi decisionali:

per sua natura e struttura, non può e non deve scendere nel dettaglio operativo specifico, ma deve limitarsi a delineare i principi, le procedure generali e i flussi informativi necessari per prevenire la commissione di reati.

DVR

Contenitore delle misure tecnico-operative specifiche

MOG 231

Le procedure contenute nel Modello devono necessariamente avere un **carattere generale e sistematico, poiché la loro funzione è quella di assicurare che le decisioni operative vengano assunte secondo criteri di legalità e nel rispetto dei flussi informativi e di controllo predefiniti.**

Seguendo tale impostazione il Modello organizzativo dovrebbe contemplare soltanto procedure aventi carattere generale e sistematico aventi lo scopo di presidiare il rischio-reato attraverso un sistema di controllo "alto" che assicura che gli strumenti operativi di dettaglio (DVR, POS, procedure o istruzioni operative) siano non solo esistenti, ma anche concretamente applicati e rispettati nella prassi aziendale.



La CASSAZIONE

MOG



DVR
ISTRUZIONI OPERATIVE
PROCEDURE TECNICHE DI DETTAGLIO

**Procedure di carattere
generale e sistematico**

**Procedure con dettagli
operativi specifici**

A fronte di quanto sopra secondo la Cassazione non sarebbe corretta la critica mossa dai giudici di merito al modello per la sua formulazione "generica" in quanto equivarrebbe a rimproverare al documento di avere quella caratteristica che ne costituisce l'essenza e la ragion d'essere:

«Un modello organizzativo che scendesse nel dettaglio tecnico-operativo specifico non solo eccederebbe le proprie funzioni, ma risulterebbe inadeguato proprio sotto il profilo sistematico e organizzativo»



Cass. Pen., Sezione IV Penale, Sentenza 21.09.2022, n. 34943

Reato lesioni colpose gravissime ai danni di un dipendente

Il Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione è una figura APICALE?

2

CONDANNA RSPP-DELEGATO ED ENTE

Riconosciuta responsabilità penale della persona fisica, **RSPP** della Società nonché Delegato, per il reato di lesioni colpose gravissime ai danni di una dipendente.

Riconosciuta la responsabilità amministrativa dell'**ENTE** ai sensi dell'art. 25 septies, comma 3, D.Lgs. 231/2001 *in quanto commesso da soggetto che rivestiva la qualifica di rappresentanza e di amministrazione dell'ente e a vantaggio e nell'interesse del medesimo.*

**Primo Grado
(Tribunale di
Modena)**

**Secondo Grado
(Corte d'Appello di
BOLOGNA)**

- **Persona Fisica (RSPP/Delegato):** dichiarava non doversi procedere per intervenuta PRESCRIZIONE
- **ENTE:** confermava le statuizioni emesse nei confronti dell'Ente.

**ANNULLA LA SENTENZA
CON RINVIO**

«il giudizio è figlio di una errata interpretazione dell'art. 5 comma 1 lett. a) D. Lgs. 231/2001.»

Corte di Cassazione

Cass. Pen., Sezione IV Penale, Sentenza 21.09.2022, n. 34943

Reato lesioni colpose gravissime ai danni di un dipendente

Il Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione è una figura APICALE?

PROFILI DI COLPA:

Le cause dell'infortunio del lavoratore erano state individuate nella mancata adozione di misure idonee a eliminare i rischi e per avere messo a disposizione dei lavoratori una **macchina pericolosa per l'incolumità degli stessi**, in quanto priva di dispositivi meccanici o elettronici che impedissero alle mani l'accesso alle parti taglienti in movimento dell'apparato; oltre che, per non **aver adottato provvedimenti organizzativi tali da limitare l'utilizzo della macchina al personale addestrato**. La persona offesa, peraltro, era priva di formazione specifica

LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE EX D.LGS. 231/2001

La società era stata riconosciuta responsabile dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. n. 231/2001 in relazione al delitto di cui sopra, in quanto commesso da soggetto che rivestiva la qualifica di rappresentanza e di amministrazione dell'ente e a vantaggio e nell'interesse del medesimo.

Quanto alla contestata riferibilità della responsabilità dell'infortunio a soggetto investito di posizione apicale dell'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. a) D.Lgs. 231/2001, **la Corte di Appello evidenziava che l'imputato era stato investito, mediante procura speciale**, del potere di compiere scelte decisionali in piena autonomia in materia di sicurezza, **esclusa ogni ingerenza dell'organo amministrativo** e dotato di **mezzi finanziari** per l'adempimento dei compiti stessi, nei limiti dell'importo di Euro 25.000 e pertanto esso accentrava poteri gestionali e di spesa che gli conferivano una veste di soggetto posto al vertice dell'azienda.

La distinzione tra figura Apicale e
soggetto sottoposto è fondamentale :

Se il fatto è commesso da un
apicale
(art. 6 D.lgs. 231/2001)

- La responsabilità deriva da una colpa di organizzazione, ovvero in un **deficit dell'organizzazione** che si pone quale **causa del reato**. L'operato dei soggetti apicali è ritenuto ex se espressivo di una colpa di organizzazione e ciò in virtù anche del **rapporto di immedesimazione organica tra apicale ed ente**.

Pertanto, l'adozione e la efficace attuazione di un idoneo modello di organizzazione e gestione, unite alla elusione fraudolenta del medesimo, ha la funzione di dimostrare che, nonostante la compenetrazione tra operato dell'apicale ed ente, il reato commesso dal primo non è attribuibile al secondo.

Se il fatto è commesso da
Soggetti sottoposti all'altrui
direzione e controllo
(Art. 7 D.lgs. 231/2001)

- prevede la responsabilità dell'ente laddove la commissione del reato sia stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di controllo** e richiede alla difesa di dimostrare soltanto che l'ente abbia adottato e attuato un Modello di organizzazione, gestione e **CONTROLLO** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Spetta pertanto alla Pubblica Accusa provare l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza.

LA CORTE DI CASSAZIONE ANNULLA LA SENTENZA CON RINVIO

I Giudici di legittimità affrontano il tema dell'attribuzione all'imputato della posizione di soggetto apicale come presupposto per il riconoscimento della responsabilità dell'ente.

La Suprema Corte, diversamente da quanto affermato dai giudici di merito, ha ritenuto che l'imputato (RSPP e delegato alla sicurezza) non si trovasse in una posizione apicale in seno all'ente, bensì fosse un sottoposto all'altrui direzione e vigilanza.

Assume una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione di formazione dei dipendenti.

Per tale motivo, la sua nomina non vale a sollevare il datore di lavoro e i dirigenti dalle rispettive responsabilità in tema di violazione degli obblighi dettati per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Nemmeno il cumulo dei ruoli di RSPP e delegato alla sicurezza può modificare tale situazione.

La piena autonomia di decisione quale presupposto di operatività della delega di funzioni in materia di prevenzione sul lavoro, non deve essere confusa, ad avviso della Corte, con il riconoscimento di poteri di amministrazione, di gestione e di rappresentanza che coinvolgono l'ente nel suo complesso ovvero una articolazione organizzativa dello stesso.

L'autonomia decisionale in materia di sicurezza conferita al delegato, elemento certamente idoneo a determinare tutt'al più il trasferimento della funzione prevenzionistica, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 16 D.Lgs. 81/2008, **è da solo INSUFFICIENTE a far emergere i caratteri della sovraordinazione apicale.**

Cassazione Penale, Sezione IV, sentenza n. 30813 del 29 luglio 2024

3

LA CONDANNA DELLA SOCIETÀ PER L'INFORTUNIO OCCORSO IN UN AMBIENTE DI LAVORO ANGUSTO E A RISCHIO INCIAMPO

CASO CONCRETO

La vicenda oggetto di giudizio concerne l'infortunio occorso ad una dipendente di una società multinazionale della moda impiegata con funzioni amministrative in uno dei punti vendita del brand, la quale, alzandosi dalla propria scrivania, era inciampata in un carrello appendiabiti e, cadendo a terra, aveva riportato lesioni con prognosi superiore ai giorni 40.

L'evento si verificava all'interno del magazzino dello show room ove la vittima aveva la propria postazione di lavoro (scrivania con computer).

CONDANNA

**Presidente del Consiglio di
Amministrazione
in qualità di datore di lavoro**

**Società per l'illecito
amministrativo *ex art. 25-septies*
D.Lgs. 231/2001 in relazione al
reato di lesioni personali colpose
con violazione della normativa
antifortunistica.**

LA CONDANNA DELLA SOCIETÀ PER L'INFORTUNIO OCCORSO IN UN AMBIENTE DI LAVORO ANGUSTO E A RISCHIO INCIAMPO

**RESPONSABILITA'
DATORE DI LAVORO**



per colpa consistita nell'aver fatto lavorare la dipendente in un ambiente di lavoro del tutto inadeguato poiché per significativi periodi dell'anno ingombro da carrelli contenenti abiti per i quali non vi era altro posto all'interno del negozio.

**RESPONSABILITA'
ENTE**



All'ente veniva addebitata la colpevole scelta gestionale di mantenere un ambiente di lavoro inadeguato, al fine di **risparmiare sui costi legati a uno spazio più ampio o a una diversa organizzazione logistica**, oltre al costo correlato alla (omessa) formazione dei dipendenti in materia di sicurezza.

LA CONDANNA DELLA SOCIETÀ PER L'INFORTUNIO OCCORSO IN UN AMBIENTE DI LAVORO ANGUSTO E A RISCHIO INCIAMPO

CONDANNA ENTE

**SANZIONE
PECUNIARIA
€ 103.000,00**

Entità ritenuta congrua dai giudici di legittimità in ragione della gravità del fatto «in rapporto alle riscontrate violazioni della normativa anti-infortunistica» da parte di una società di profilo internazionale con oltre 1.200 addetti nel mondo e 62 punti vendita sparsi su tutto il territorio nazionale.

VANTAGGIO

RISPARMIO DI SPESA

per la mancata predisposizione di un ambiente di lavoro più ampio (risparmio per l'acquisto o locazione di un locale di maggiori dimensioni) per una diversa organizzazione del sistema di approvvigionamento-conservazione in magazzino delle merci

L'infortunio della dipendente era derivato da una postazione di lavoro eccessivamente angusta e del tutto inadeguata, visto che - secondo quanto accertato in sede di merito - per significativi periodi il locale era ingombro da carrelli contenenti abiti, su uno dei quali la persona offesa era inciampata, procurandosi lesioni.

4

FATTO

CADUTA NEL POZZO DI UN
MINORE DURANTE UNA
GARA DI ORIENTEERING

CASS. PEN., SEZ. IV, SENTENZA DEL 20 NOVEMBRE 2024, N. 42483
RESPONSABILITÀ PENALE DEL RSPP?

CONTESTAZIONE

CONDANNA RSPP

per il reato di omicidio colposo in danno del minore B.B., aggravato dalla violazione della normativa prevenzionistica.

PROFILI
DI COLPA

in particolare, veniva accertato che il A.A., nella sua qualità di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) per il parco di Villa (omissis), aveva **OMESSO DI SEGNALARE NEL DVR** da lui redatto **L'ESISTENZA DI UN POZZO NEL PARCO E LO STATO DI VETUSTÀ E INIDONEITÀ DELLA SUA COPERTURA**, pozzo nel quale il minore B.B. era caduto, perdendo la vita, durante una gara di orienteering.

Motivi del ricorso
per cassazione

I MOTIVI DEL RICORSO RESPONSABILITÀ PENALE DEL RSPP?

NO AGGRAVANTE ANTIFORTUNISTICA

I) Violazione di legge, per avere la Corte distrettuale ritenuto che l'inosservanza del punto 1.5.14.1 dell'allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008 sia di per sé sufficiente ad integrare **l'aggravante antinfortunistica anche nel caso di specie, in cui l'evento lesivo ha riguardato un terzo estraneo** non identificabile come fisiologico destinatario della tutela prevenzionistica, non essendosi concretizzato un rischio lavorativo.

NO POSIZIONE DI GARANZIA DEL RSPP

II) Violazione di legge, per avere la sentenza affermato che la corretta segnalazione del rischio di caduta nel pozzo da parte dell'imputato, titolare della posizione di garanzia, avrebbe potuto impedire l'evento lesivo, nonostante la **posizione del RSPP sia finalizzata al coordinamento del servizio di prevenzione e protezione e NON sia gravata dall'obbligo di individuare e segnalare le lacune attinenti all'adempimento dei doveri posti in capo al datore di lavoro.**

LA CORTE DI CASSAZIONE **RIGETTA IL RICORSO E CONDANNA IL RSPD**

CONFIGURABILITÀ DELL'AGGRAVANTE ANTINFORTUNISTICA

- all'analogia situazione di rischio in cui il minore si è trovato rispetto alla norma prevenzionistica (esposizione del terzo al medesimo rischio lavorativo);
- alla concretizzazione del medesimo rischio lavorativo nei confronti del terzo;
- a quanto previsto nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in cui si fa cenno al fatto che i rischi ivi contemplati possono riguardare anche i visitatori del parco, proprio come avvenuto nel caso di specie.

È **ravvisabile** la colpa per violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, **purché sussista**, tra siffatta **violazione** e **l'evento dannoso**, un **legame causale** e la **norma violata miri a prevenire l'incidente verificatosi**, e sempre che la presenza di **soggetto passivo estraneo all'attività** ed all'ambiente di lavoro, nel luogo e nel momento dell'infortunio, **non rivesta carattere di anormalità, atipicità ed eccezionalità** tali da fare ritenere interrotto il nesso eziologico.

LA CORTE DI CASSAZIONE CIRCA LA POSIZIONE GARANZIA RSPP

«il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere ritenuto responsabile, anche in concorso con il datore di lavoro, del verificarsi di un infortunio, **ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione faccia seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle iniziative idonee a neutralizzare tale situazione** »

CENNI Aggravante della violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni

- ***Cass., Pen., Sez. IV, Sentenza del 8 gennaio 2021 (dep. 6 settembre 2021), n. 32899 (Strage di Viareggio)***
- ***Tribunale di Milano, Sez. V, 25 febbraio 2025 (Disastro ferroviario di Pioltello)***

ESCLUSIONE AGGRAVANTE → ESCLUSIONE RESPONSABILITÀ 231

APPROFONDIMENTO NELL'ULTIMA
PARTE DELLE SLIDE



Parte II

LE VERIFICHE DELL'ODV

SUL RISPETTO DEI PROTOCOLLI

IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Parte II

LE VERIFICHE DELL'ODV SUL RISPETTO DEI PROTOCOLLI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Sommario

- I compiti dell'Organismo di Vigilanza
- Fase di insediamento e di avvio dell'attività dell'OdV
- Fase post insediamento/le attività nel corso dello svolgimento dell'incarico
- L'attività dell'OdV in situazioni «critiche»

I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le Linee Guida delle Associazioni di categoria hanno nel tempo contribuito a declinare i compiti dell'OdV e, conseguentemente, ad inquadrare gli obiettivi dell'attività di vigilanza, che possono essere così sintetizzati:

1

Vigilanza sull'effettività del MOG

che si sostanzia nella verifica della coerenza tra il modello implementato e i comportamenti concreti

2

Esame dell'adeguatezza del MOG

ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti ed in particolare la commissione dei reati *ex D. Lgs. 231/2001*

3

Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOG

4

Verifica del necessario aggiornamento in senso dinamico del MOG

attraverso la formulazione di specifici suggerimenti e proposte di adeguamento dello stesso (nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario od opportuno effettuare correzioni), nonché attraverso successive verifiche dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte (*follow-up*).

Le attività sopra descritte possono essere svolte dall'Organismo di Vigilanza tramite:

- **analisi dei flussi informativi verso l'OdV** anche mediante il confronto diretto con la funzione *internal audit* (se costituita) e i *process owner* tenuti alla trasmissione delle informazioni;
- **svolgimento di specifici interventi di verifica (*audit*) sui processi a rischio reato e sulle correlate attività sensibili individuate nel modello di organizzazione, gestione e controllo;**
- ***follow-up* su interventi di verifica precedenti, con specifica focalizzazione sulla risoluzione delle carenze identificate e sullo stato di attuazione delle misure correttive individuate;**
- **vigilanza sulle attività di comunicazione e formazione sul modello di organizzazione, gestione e controllo svolte dall'ente;**
- **analisi correlata all'opportunità di aggiornamento del modello** di organizzazione, gestione e controllo in relazione a cambiamenti normativi, organizzativi e di *business*;
- ***reporting* verso gli organi di governo e controllo** (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale o equivalenti) in merito ai contenuti e all'esito delle attività svolte, unitamente alle relative conclusioni in relazione all'adeguatezza, all'osservanza ed al funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo.



**ACQUISIZIONE
DOCUMENTAZIONE/INFORMAZIONI RILEVANTI**

*Nella fase di
insediamento*

INTERVISTE DL/RSPP/HSE

ATTIVITA' DI VERIFICA

FLUSSI INFORMATIVI

**Le
attività
dell'OdV**



FASE DI AVVIO DELL'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ATTIVITA' DI RACCOLTA DOCUMENTALE

ACQUISIZIONE:

- ❖ **MODELLO 231** (incluso *risk assessment* e *gap analysis*)
- ❖ **REGOLAMENTI, PROCEDURE, ISTRUZIONI OPERATIVE IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO**
- ❖ **DOCUMENTAZIONE RILEVANTE IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO**



Acquisizione della documentazione su Salute e Sicurezza sul Lavoro

DVR

ORGANIGRAMMA SICUREZZA

**DELEGHE/
SUBDELEGHE DI FUNZIONE
DATORE DI LAVORO**

ex Art. 16 T.U. 81/2008

DELEGA GESTORIA

ex Art. 2381 C.C.

REPORT INFORTUNI

FASE DI AVVIO DELL'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ATTIVITA' DI ACQUISIZIONE DELLE INFORMAZIONI RILEVANTI

- ❖ **EVENTUALI CRITICITA' SEGNALATE DA PRECEDENTE ODV, DA INTERNAL AUDITOR, DA AUDITOR ESTERNI, ecc.**
- ❖ **ESISTENZA DI PROCEDIMENTI PENALI PENDENTI PER REATI IN AMBITO SSL** (in caso di contestazione 231, ma anche se «solo» pendenti nei confronti delle persone fisiche – DL o altre figure della sicurezza)
- ❖ **ESISTENZA DI CONTESTAZIONI e PRESCRIZIONI DA PARTE DI AUTORITA' DI VIGILANZA A SEGUITO VISITA ISPETTIVA** (acquisizione di copia dei verbali)

Acquisita la documentazione e le informazioni rilevanti,
l'OdV potrà avviare le proprie attività di vigilanza in ambito SSL

➤ **ANALISI MODELLO**

➤ **DEFINIZIONE PIANO ATTIVITA'** (interviste, ulteriori acquisizioni

documentali, verifiche a campione, audit specifici, ecc.)

➤ **DEFINIZIONE SISTEMA FLUSSI INFORMATIVI**

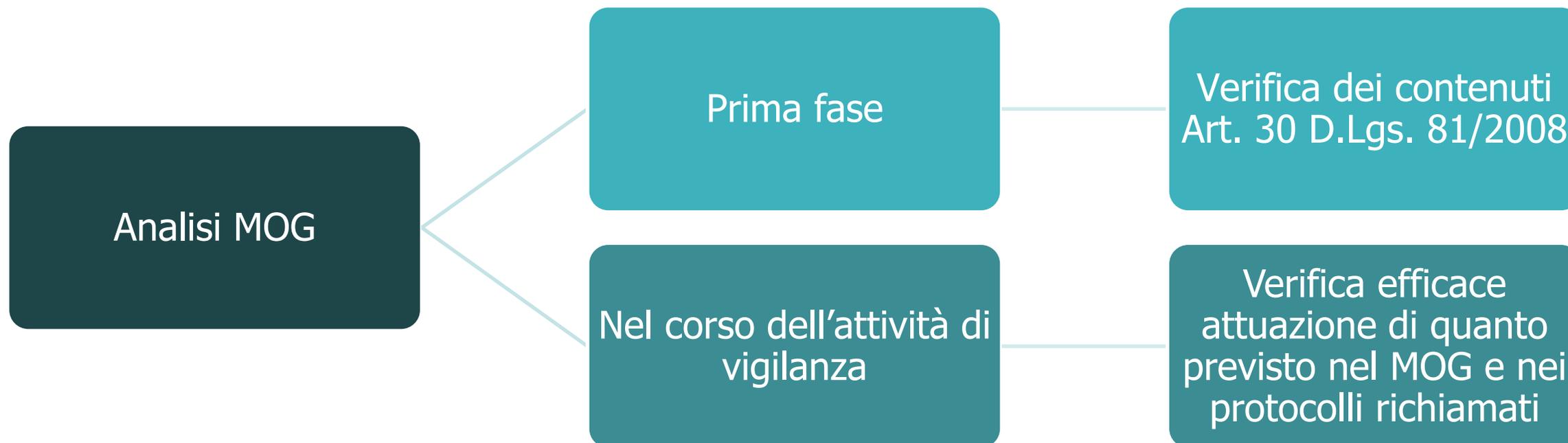
➤ **DOCUMENTAZIONE ATTIVITA' SVOLTE** (verbali, relazioni)



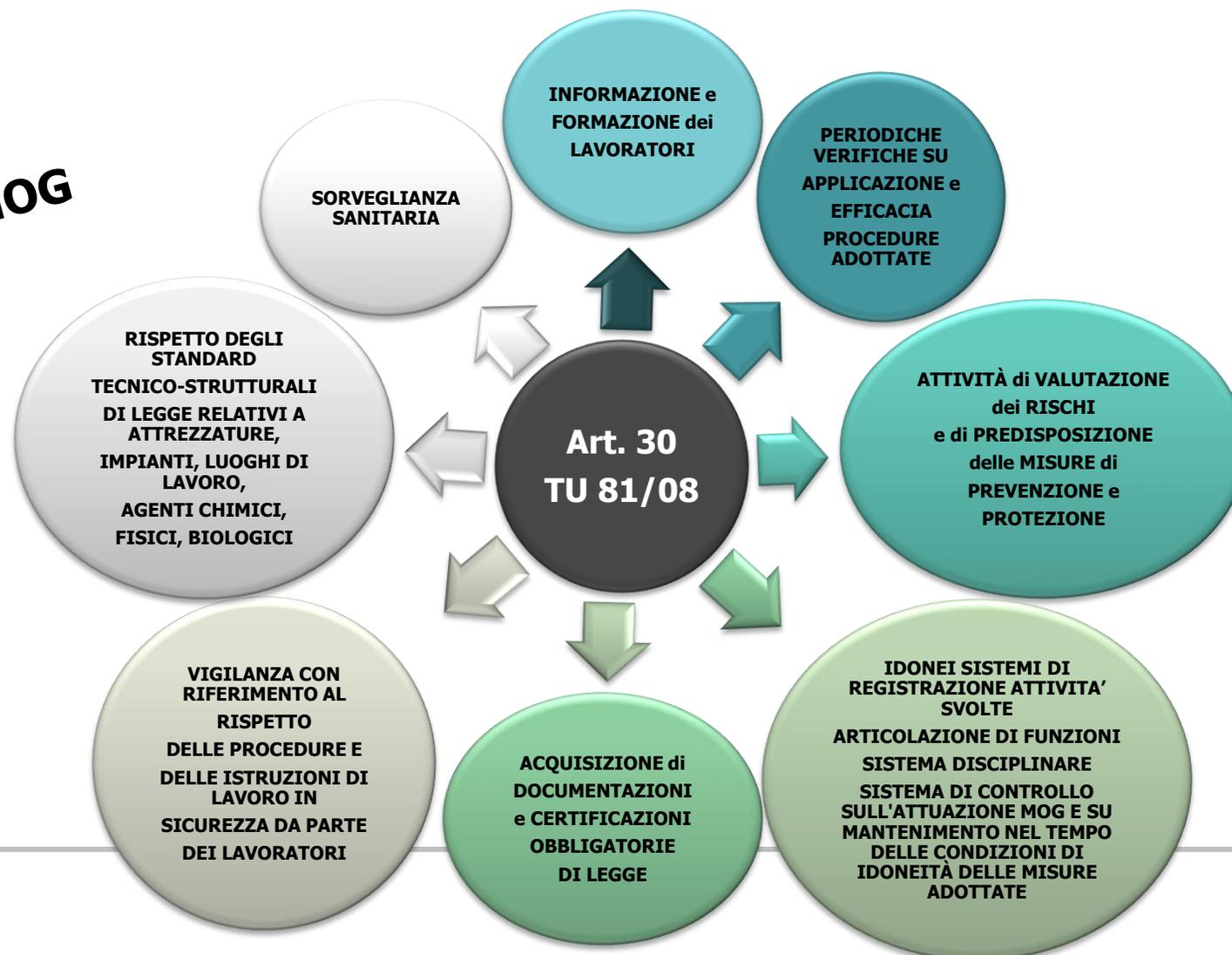


ANALISI DELLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

→ rispondenza all'art. 30 D.Lgs. 81/2008



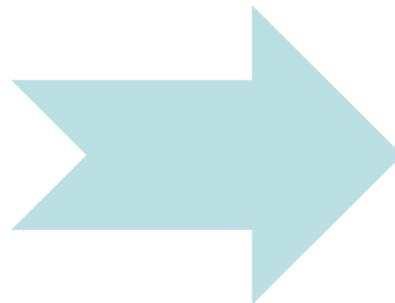
**ADOZIONE
ED EFFICACE
ATTUAZIONE MOG**



Esempio

Analisi

Modello



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

_____ S.r.l.

PARTE SPECIALE F

**Reati colposi in violazione delle norme in materia di salute e
sicurezza sul lavoro**

INDICE

1. FINALITÀ	3
2 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI AI SENSI DEL D.L.GS. N. 231/2001	4
3 LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.L.GS. N. 231/2001	6
4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	8
5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI	9
5.1 STANDARD DI CONTROLLO GENERALI	9
5.2 PRESTAZIONI DI SERVIZI <i>INTERCOMPANY</i>	10
5.2.1 RAPPORTI CON _____ S.P.A.	11
5.3 PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI	11
5.4 DOCUMENTI NORMATIVI INTERNI DI RIFERIMENTO	18

Attuazione e funzionamento

In merito all'organizzazione della Società, con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, gli standard di controllo specifici sono:

- *Norme e documentazione del sistema:* esistenza di normative aziendali che disciplinino ruoli, responsabilità nella gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza (es. Procedure, Istruzioni di lavoro) in coerenza con la Politica e le Linee Guida aziendali. In particolare, le suddette normative riportano anche le modalità di gestione ed archiviazione e conservazione della documentazione prodotta (es: modalità di archiviazione/protocollazione a garanzia di un adeguato livello di tracciabilità /verificabilità).

Sistema di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- *Organizzazione e Responsabilità:* esistenza di disposizioni organizzative per l'individuazione della figura che abbia ruoli ed autorità per assicurare che:
 - il sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (di seguito anche "SSL") sia stabilito, attuato e mantenuto attivo in conformità ai requisiti della norma;
 - i report sulla performance del sistema di gestione SSL siano presentati al management per il riesame e usati come base per il miglioramento del sistema di gestione
- *Organizzazione e Responsabilità – Datori di Lavoro:* il Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 è individuato dal Consiglio di Amministrazione nel soggetto responsabile dell'organizzazione dell'azienda in possesso dei poteri organizzativi, direttivi, decisionali, gestionali e di spesa adeguati e necessari a garantire lo svolgimento sicuro dell'attività lavorativa aziendale e a garantire l'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione, infortuni, gestione dell'igiene e sicurezza nel luogo di lavoro; il tutto in ossequio all'assetto dell'organizzazione aziendale e della distribuzione dei poteri e delle funzioni all'interno della società.
- *Organizzazione e Responsabilità – RSPP/ASPP/Medico Competente/Incaricati Emergenze:* esistenza di disposizioni organizzative relative alla nomina delle figure previste dalla normativa vigente (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) ove nominati, Medico Competente e Incaricati delle Emergenze) che:
 - recepiscano i requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge in materia;
 - prevedano la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico ove necessario.
- *Organizzazione e Responsabilità - sicurezza nei cantieri temporanei o mobili:* esistenza di documenti aziendali che:
 - individuino il Committente e, se previsto, il Responsabile dei Lavori;
 - individuino ed assegnino l'incarico di Coordinatore in materia di salute e sicurezza per la progettazione dell'opera (CSP) e di Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera (CSE), tenendo conto dei requisiti professionali previsti dalle norme di legge;
 - diano evidenza dell'accettazione dell'incarico da parte del Responsabile Lavori (ove nominato dal Committente) e dei Coordinatori.

ARTICOLAZIONE DELLE FUNZIONI

- *Sistema di deleghe di funzioni*: esistenza di un sistema formalizzato di deleghe e subdeleghe di funzioni predisposte secondo i seguenti principi normativi o di elaborazione giurisprudenziale:
 - effettività - sussistenza e compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico professionale ed esperienza del delegato e del sub-delegato;
 - vigilanza sull'attività del delegato e del sub-delegato, non acquiescenza, non ingerenza; - certezza, specificità e consapevolezza.

Individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- *Individuazione e valutazione dei rischi – Ruoli e responsabilità*: esistenza di una norma che identifichi ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione ed aggiornamento della valutazione globale e documentata di tutti i rischi presenti nell'ambito dell'azienda. In particolare, tale norma:
 - identifica ruoli, autorità, requisiti di competenza e necessità di addestramento del personale responsabile per condurre l'identificazione dei pericoli, l'identificazione del rischio ed il controllo del rischio;
 - identifica modalità e criteri per la revisione in tempi o periodi determinati dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
 - prevede, laddove necessario, la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
 - prevede la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio: pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi e una individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'azienda;
 - prevede l'individuazione delle mansioni rappresentative dei lavoratori;
 - prevede il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti;
 - prevede esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e prescrizioni vigenti;
 - prevede l'individuazione e valutazione delle procedure e istruzioni di lavoro adottate per la conduzione in sicurezza delle attività lavorative a rischio.
- *Presenza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)*: esistenza del documento di relazione sulla Valutazione dei Rischi redatto secondo le disposizioni definite e che contenga almeno:
 - il procedimento di valutazione, con la specifica dei criteri adottati;
 - l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione;
 - il programma delle misure (Piano di Azione) ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza con individuazione di *owner* e tempi di attuazione.

**ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE
DEI RISCHI E DI
PREDISPOSIZIONE DELLE
MISURE DI PREVENZIONE E
PROTEZIONE CONSEGUENTI**

- *Controllo operativo – Dispositivi di protezione individuale (DPI):* esistenza di una norma aziendale per la gestione, distribuzione ed il mantenimento in efficienza dei Dispositivi di Protezione Individuale. In particolare, tale norma:
 - definisce modalità per la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buon stato di conservazione ed efficienza dei DPI;
 - prevede la tracciabilità delle attività di consegna e verifica periodica della funzionalità dei DPI (es. check list mirate quali elenchi dei dispositivi di protezione individuale da consegnare, condivisi con l'RSPP).
- *Gestione delle emergenze:* esistenza di una norma aziendale per la gestione delle emergenze atta a mitigare gli effetti sulla salute della popolazione e sull'ambiente esterno. In particolare, tale norma prevede:
 - l'individuazione delle misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza;
 - l'indicazione sulle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e di primo soccorso;
 - l'individuazione dei provvedimenti per evitare rischi per la salute della popolazione o deterioramento dell'ambiente esterno;
 - l'indicazione sulle modalità e sulla tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza.
- *Gestione del rischio incendio:* esistenza di una norma aziendale che definisca le misure necessarie per la prevenzione incendi. In particolare, tale norma contiene:
 - ruoli e responsabilità delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), compreso il monitoraggio sulle prescrizioni richieste dai VV.F.;
 - indicazioni sulle modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio;
 - modalità di tenuta e controllo dei presidi antincendio;
 - indicazioni sulle modalità di tenuta ed aggiornamento del registro antincendio.

ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA, QUALI EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO, GESTIONE DEGLI APPALTI, RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA, CONSULTAZIONI DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- *Riunioni periodiche*: riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della situazione nella gestione delle tematiche riguardanti salute e sicurezza e di una adeguata diffusione delle risultanze delle riunioni all'interno dell'organizzazione, nel rispetto della disciplina legale vigente.
- *Consultazione e comunicazione*: esistenza di una norma aziendale che disciplini la diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza, tale da garantire a tutti i livelli aziendali conoscenze utili all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi in ambiente di lavoro. In particolare, tale norma disciplina:
 - l'informativa periodica del datore di lavoro verso i lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti (RLS);
 - l'informativa al Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva.

Attività di formazione e addestramento in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- *Formazione, addestramento, sensibilizzazione e competenze*: esistenza di una norma aziendale che regolamenti l'attività di formazione e sensibilizzazione attraverso la quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e gestione dei rischi. In particolare tale norma:
 - definisce modalità di erogazione della formazione di ciascun lavoratore su: rischi dell'impresa, misure di prevenzione e protezione, rischi specifici e norme di sicurezza, caratteristiche delle sostanze pericolose (schede di sicurezza e norme di buona pratica operativa), procedure di emergenza, nominativi e ruoli del RSPP e del Medico Competente e, laddove applicabili, istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
 - definisce i criteri di erogazione della formazione di ciascun lavoratore (es. assunzione, trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze pericolose);
 - definisce la durata, i contenuti minimi e, in generale, le modalità della formazione del Datore di Lavoro, dei Datori di Lavoro Delegati e dei Datori di Lavoro sub-Delegati;

(...)

Rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- *Rapporti con fornitori e contrattisti – informazione, coordinamento e monitoraggio:* esistenza di una norma aziendale che definisca:
 - modalità e contenuti dell'informazione che deve essere fornita alle imprese esterne riguardo l'insieme delle norme e prescrizioni che un'impresa appaltatrice aggiudicataria di un ordine deve conoscere ed impegnarsi a rispettare ed a far rispettare ai propri dipendenti e ad eventuali subappaltatori;
 - ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) o del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) che indichi le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell'esecuzione di un'opera o del Documento di Informazione e Coordinamento (DIC) che indichi le misure per informare i lavoratori sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro e favorire il coordinamento per evitare possibili interferenze;
 - ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio sul rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene da parte dei fornitori, nonché sulle attività da questi effettuate nei confronti dei sub-appaltatori in merito al rispetto delle suddette normative;
 - ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio sul rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene da parte dei fornitori, nonché sulle attività da questi effettuate nell'ambito di contratti di servizio *intercompany* e/o di contratti con clienti esterni in merito al rispetto delle suddette normative.

- *Rapporti con fornitori – qualifica:* esistenza di una norma aziendale che definisca modalità di qualifica dei fornitori. In particolare tale norma tiene conto:
 - dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori;
 - della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

- *Rapporti con fornitori – clausole contrattuali:* esistenza di clausole contrattuali standard riguardanti le questioni relative al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza e dei relativi costi della sicurezza nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto.

Controllo e azioni correttive

Per le attività di controllo e azioni correttive sono stabiliti i seguenti *standard* di controllo:

- *Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni*: esistenza di una norma aziendale che indichi:
 - ruoli, responsabilità e modalità di segnalazione, rilevazione, investigazione interna degli infortuni e delle malattie professionali;
 - ruoli, responsabilità e modalità di segnalazione, tracciabilità ed investigazione degli incidenti occorsi e dei “mancati incidenti”;
 - modalità di comunicazione degli infortuni/incidenti occorsi da parte dei responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
 - ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni, degli incidenti e dei “mancati incidenti” occorsi (tenendo conto di eventuali controversie/contenziosi pendenti relativi agli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro) al fine di identificare le aree a maggior rischio di infortuni.

- *Misura e monitoraggio delle prestazioni – altri dati (diversi da infortuni e incidenti)*: esistenza di norme aziendali che definiscano ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per:
 - le informazioni riguardanti la sorveglianza sanitaria;
 - altri dati diversi da infortuni e incidenti al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

- *Audit*: esistenza di una norma aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative riguardo le attività di audit e verifica periodica dell’efficienza ed efficacia del sistema di gestione della sicurezza. In particolare, tale norma definisce:
 - la tempistica per la programmazione delle attività di audit e di verifica periodica (Piano di Audit formalizzato);
 - le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell’indipendenza dell’*Auditor* rispetto all’attività che deve essere verificata mediante *audit*;
 - le modalità di registrazione degli audit;
 - le modalità di individuazione e l’applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda o dalla normativa e prescrizioni applicabili;
 - le modalità di verifica dell’attuazione e dell’efficacia delle suddette azioni correttive;
 - le modalità di comunicazione dei risultati dell’audit.

**PERIODICHE VERIFICHE
DELL’APPLICAZIONE E DELL’EFFICACIA
DELLE PROCEDURE ADOTTATE.**

**ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON
RIFERIMENTO AL RISPETTO
DELLE PROCEDURE E DELLE
ISTRUZIONI DI LAVORO IN
SICUREZZA DA PARTE DEI
LAVORATORI**

- *Reporting*: esistenza di una attività di **reporting** verso gli organi aziendali competenti. Tale report garantisce la tracciabilità e la disponibilità dei dati relativi alle attività inerenti al sistema di gestione della sicurezza e in particolare l'invio periodico delle informazioni inerenti a:
 - scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
 - rendicontazione periodica delle attività HSE;
 - risultati degli audit

**IDONEI SISTEMI
DI
REGISTRAZIONE
DELL'AVVENUTA
EFFETTUAZIONE
DELLE ATTIVITÀ**

Riesame

Per le attività di riesame della direzione è stabilito il seguente *standard* di controllo:

- *Conduzione del processo di riesame*: esistenza di una norma aziendale che definisca ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dall'Alta Direzione aziendale in relazione all'efficacia e all'efficienza del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda. Tale norma prevede la tracciabilità dello svolgimento delle seguenti attività:
 - l'analisi degli eventuali scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
 - l'analisi dei risultati degli audit;
 - l'analisi dei risultati del monitoraggio della performance del sistema di gestione della salute e sicurezza (infortuni, altri dati);
 - lo stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento definite nel precedente Riesame;
 - l'individuazione degli obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche ad elementi del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda.

5.4 Documenti normativi interni di riferimento

La tabella seguente richiama i documenti normativi interni di riferimento per le attività sensibili in precedenza identificate come rilevanti in relazione ai reati colposi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

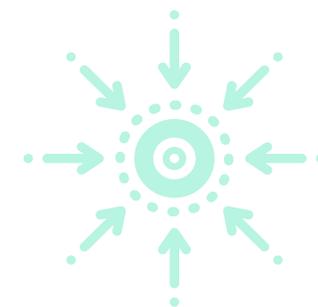
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

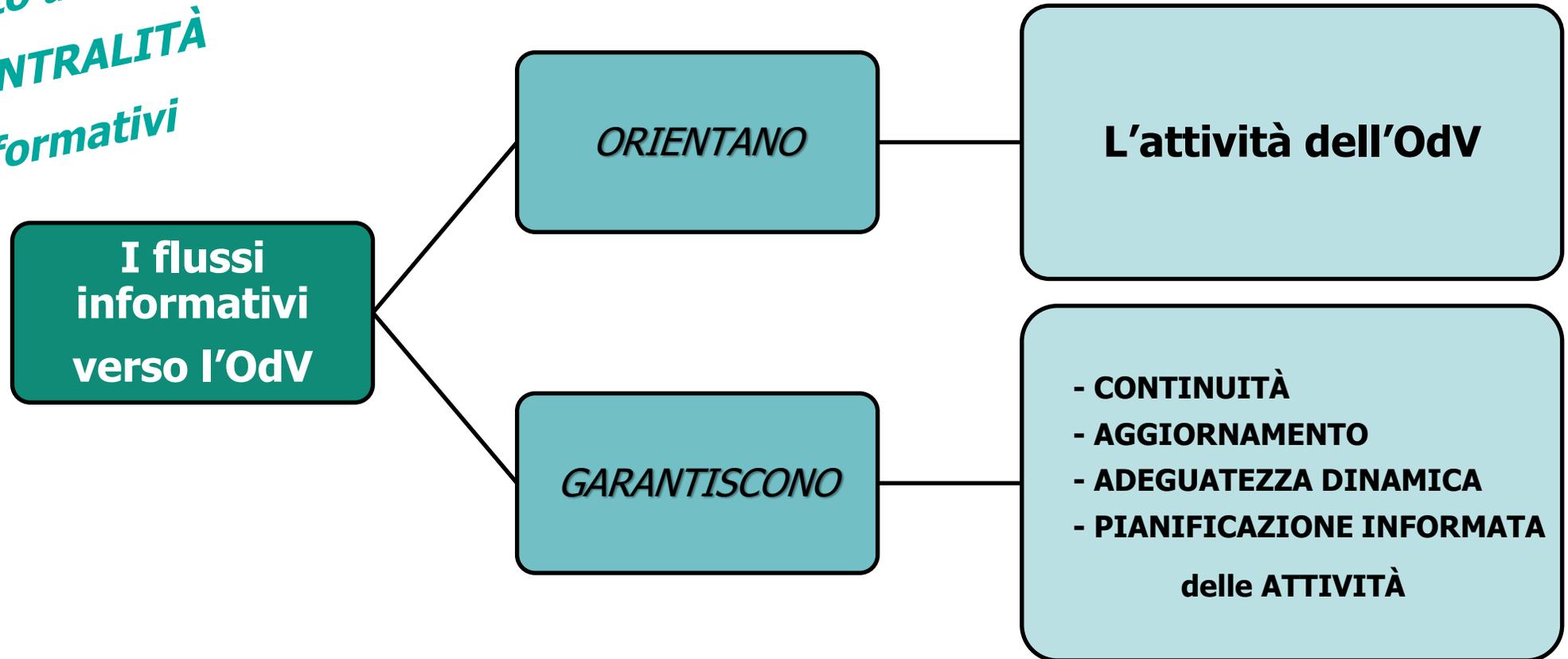
Articolo 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) PREVEDERE OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEI MODELLI;**
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.





*Nel Sistema 231
è attribuito un
RUOLO DI CENTRALITÀ
ai flussi informativi*



I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

PERIODICI

La periodicità sarà determinata in funzione delle dimensioni, dell'articolazione e della complessità organizzativa dell'ente e dipenderà dalla frequenza con cui una certa attività viene svolta, nonché dallo specifico profilo di rischio

Saranno inviati all'OdV con cadenza periodica
(trimestrale/semestrale/annuale) entro una certa data

AD EVENTO

Informativa tempestiva

La comunicazione **immediata** è necessaria nel caso di eventi ad elevato rischio per la contestazione della responsabilità da reato (infortunio sul lavoro grave, visita ispettiva, contestazioni penalmente rilevanti, ecc.)

Eventi di **aggiornamento** dell'organizzazione esistente (aggiornamento organigramma, aggiornamenti procedure, nomina organi societari ecc.).

**I FLUSSI INFORMATIVI ASSOLVONO ALTRESÌ A UNA FUNZIONE DI RACCORDO
FRA L'ODV E I SOGGETTI INDIVIDUATI DALL'ORGANIGRAMMA AZIENDALE DI SICUREZZA,
traducendosi nell'integrazione dei due distinti piani di controllo.**



**Tipologia, articolazione, qualità e periodicità dipendono
dalle dimensioni dell'ente e dal settore in cui opera,
quindi, in sintesi, dal livello di rischio che ci si trova a fronteggiare.**

Si ritiene utile sistematizzare e formalizzare i flussi informativi verso l'OdV all'interno di uno **Schema** che sarà modulato e adattato:



con indicazione



Alla natura giuridica dell'Ente (Società private o Società a partecipazione pubblica e/o in controllo pubblico)



All'Organizzazione interna dell'Ente (Aree, internal audit ecc.)



Alla configurazione societaria (appartenente a gruppo societario, controllante o controllata, quotata)



All'attività produttiva concretamente svolta dall'Ente

AREA A RISCHIO/PROCESSO SENSIBILE

CONTENUTO DEL FLUSSO

PERIODICITA' INVIO

RESPONSABILE INVIO FLUSSO

MODALITA' INVIO

Attività	Flusso informativo all'OdV	Referente	Periodicità
ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA E RESPONSABILITÀ	▪ Organigramma della sicurezza		
	▪ Conferimento, modifica o revoca di deleghe/subdeleghe ex art. 16 D.Lgs. 81/08		Ad evento
	▪ Nomine (RSPP, dirigenti, preposti, addetti primo soccorso, emergenze, RLS, MC, ecc.)		Ad evento
IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	▪ DVR		Ad evento
	▪ DUVRI		Ad evento
DOCUMENTAZIONE ATTIVITÀ SVOLTA	▪ Verbale riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/08		Annuale
	▪ Verbali eventuali altre riunioni, check list, report verifiche, ecc.		Ad evento
RILEVAZIONE DATI INFORTUNI	▪ Elenco infortuni con indicazione dell'evento, durata, causa (sul luogo di lavoro, in itinere) e indicazione delle misure adottate		Semestrale (ad evento se prognosi > 20 giorni)
RILEVAZIONE MALATTIE PROFESSIONALI	▪ Denunce malattie professionali		Ad evento

Potrà essere individuato
Nel DL - DDL - RSPP - HSE

RESPONSABILITÀ 231 è per infortuni > 40 gg., ma è bene monitorare anche quelli con prognosi iniziale inferiore perché potrebbe aumentare e comportare superamento

Attività	Flusso informativo all'OdV	Referente	Periodicità
SORVEGLIANZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> Relazione annuale MC 		Ad evento
GESTIONE DELLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO	<ul style="list-style-type: none"> Piano emergenza 		Ad evento
	<ul style="list-style-type: none"> Esito delle esercitazioni 		Ad evento
ATTIVITÀ DI MANUTENZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Piano delle manutenzioni e relativo scadenziario 		Annuale
FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Piano della formazione in ambito SSL 		Annuale
	<ul style="list-style-type: none"> Report della formazione dell'anno precedente 		Annuale
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	<ul style="list-style-type: none"> Comunicazione avvio procedimento disciplinare se contestazione ha ad oggetto violazione 231 		Ad evento
	<ul style="list-style-type: none"> Elenco provvedimenti disciplinari 		Semestrale (se oggetto è violazione 231 ad evento)
GESTIONE DI RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI, AUTORITÀ DI VIGILANZA E FUNZIONARI PUBBLICI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI VERIFICA ISPETTIVA E DI CONTROLLO EFFETTUATE	<ul style="list-style-type: none"> Comunicazione visite, ispezioni e accertamenti, contestazioni avviati da parte degli enti competenti con indicazione dell'Autorità coinvolta, del referente interno individuato e dell'esito 		Ad evento
	<ul style="list-style-type: none"> Contestazioni e verbali visite, ispezioni e accertamenti 		Ad evento

Potrà essere individuato
Nel DL - DDL - RSPP - HSE - HR - RESP. AREA LEGALE

L'OdV garantirà la **tracciabilità** dell'attività di esame dei flussi informativi ricevuti

A) Nei VERBALI DELLE RIUNIONI

Inserendo uno specifico punto all'ordine del giorno

ESAME DEI FLUSSI INFORMATIVI PERVENUTI ALL'ODV

in cui si dà atto dell'elenco dei flussi ricevuti, dell'analisi degli stessi, dell'eventuale necessità di ulteriori approfondimenti, delle richieste di integrazioni/chiarimenti, dei flussi periodici non pervenuti e quindi dei solleciti da effettuare



B) Nelle RELAZIONI PERIODICHE

Inserendo un paragrafo sui

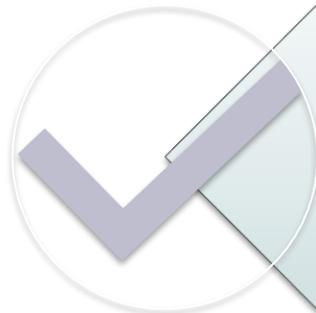
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

in cui si dà atto dell'attuazione del sistema dei flussi informativi (riepilogo flussi ricevuti, se Sistema è rispettato, se necessità di solleciti, se omissioni ripetute, se sono state apportate modifiche allo schema dei flussi, ecc.)



LE INTERVISTE PERIODICHE A RSPP/HSE/DELEGATO DL

Periodicità degli incontri



Calibrata al rischio della Società: se vi è un rischio alto di commissione dei reati presupposto ex art. 25 *septies* D.lgs. 231/2001 **gli incontri possono essere programmati con più frequenza**



A seguito della ricezione dei flussi informativi (es. notizia infortunio, avvio visita ispettiva, nomina nuovo RSPP, criticità emergenti da verbale art. 35)



Tematiche da trattare nell'intervista

1

Identificazione del datore di lavoro

2

Deleghe Datore di Lavoro (in materia di sicurezza)

3

Organigramma della sicurezza

4

Nomina del RSPP, relativi titoli accademici e formativi (compresi gli attestati relativi all'aggiornamento)

5

Organizzazione Servizio di Prevenzione e Protezione:
- Figure presenti
- Attività per Enti del Gruppo



Tematiche da trattare nell'intervista

6

Nomina del MC, relativi titoli accademici e formativi (compresi gli attestati relativi all'aggiornamento)

7

Nomina e formazione degli addetti antincendio/emergenza

8

Nomina e formazione degli addetti al Primo Soccorso

**Numero addetti
anche al fine di
verificare che sia un
numero sufficiente a
garantire un tempestivo
intervento**



Tematiche da trattare nell'intervista

9

- Elezione del RLS e relativa formazione

10

- Identificazione di dirigenti e preposti, relativa nomina e relativa formazione (NB! Legge 215/2021 ha fatto venire meno «preposto di fatto»)

11

- Identificazione Preposti degli appaltatori/subappaltatori che prestano attività di servizio per la Società

Tematiche da trattare nell'intervista

12

Valutazione dei rischi (DVR)

13

Gestione dei rischi interferenziali negli appalti
(coordinamento tra RSPP Committente e RSPP Appaltatore)

14

Misure di sicurezza SMART WORKING

IN UN'OTTICA DI COMPLIANCE
INTEGRATA

15

Certificazione ISO 45001 - Verbali di Audit

Tematiche da trattare nell'intervista

16

Procedure in materia di sicurezza

17

Violazioni disposizioni sulla sicurezza

18

Monitoraggio del rispetto delle procedure in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (verifiche periodiche con checklist ad es. dei preposti)

19

Tracciabilità e documentazione dell'attività di monitoraggio

20

Andamento infortuni (o *near miss*), denunce malattie professionali

IN CASO AFFERMATIVO

- Quali Azioni correttive sono state poste in essere
- Se gli infortuni occorsi o le malattie professionali sopravvenute hanno dato origine ad un procedimento penale

Nei confronti del datore di
lavoro persona fisica

Se superiore a 40 giorni →
Responsabilità amministrativa
dell'Ente ai sensi del D.lgs.
231/2001 (se sussiste interesse
o vantaggio)



21

Certificato Prevenzione Incendi

22

Piano di Formazione

23

Svolgimento Riunione periodica ai sensi dell'art. 35 D.lgs. 81/2008

24

Scadenziario manutenzione attrezzature

25

Visite ispezioni accertamenti e Provvedimenti di Organi di Polizia Giudiziaria in materia di normativa antinfortunistica

26

Contestazioni SSL a carico della persona fisica o dell'Ente ex D.lgs. 231/2001

27

Sanzioni disciplinari per inosservanza delle procedura di sicurezza



ESEMPIO

CHECK-LIST IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Controllo	Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
<ul style="list-style-type: none"> Identificazione datore di lavoro (che sia individuato con atto scritto, se società di capitali presenza di eventuali deleghe gestorie <i>ex art. 2381 c.c. se Statuto o Assemblea lo consentono, ecc.)</i> 		Atto individuazione DL
<ul style="list-style-type: none"> Deleghe datore di lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/08 / Subdeleghe Rispetto requisiti art. 16 D.Lgs. 81/08 <ul style="list-style-type: none"> ○ Atto scritto ○ Data certa ○ Requisiti professionalità ed esperienza delegato ○ Poteri di organizzazione, gestione e controllo ○ Autonomia di spesa ○ Accettazione per iscritto ○ Pubblicità 		Atto delega Prova Data certa Pubblicità - Visura

Controllo	Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
• Organigramma della sicurezza		Organigramma
• RSPP (N.B.! Designato da DL - art. 17 obbligo non delegabile)		Nomina + attestati formazione
• Dirigenti		
• Preposti (N.B.! Aggiornate post Legge 215/2021)		
• Medico Competente		Nomina
• Relazione annuale MC		Relazione
• Sopralluoghi MC		Verbale
• Addetti antincendio - emergenze - primo soccorso		Nomine + attestati
• Piano emergenza		Piano
• Prova evacuazione		Verbale prova

Controllo	Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
<ul style="list-style-type: none"> RLS 		Verbale elezione / designazione e comunicazione inviata a INAIL
<ul style="list-style-type: none"> DVR <p>Data certa</p> <p>Sottoscritto da DL (N.B.! Art. 17 Obbligo non delegabile)</p> <p>+ sottoscrizioni RSPP, RLS/RLST, MC</p>		Documento
<p>Contenuti (art. 28)</p> <p>a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa</p> <p>b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);</p> <p>c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;</p>		Documento

Controllo	Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
<p>Contenuti (art. 28)</p> <p>d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;</p> <p>e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;</p> <p>f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.</p>		<p>Documento</p>

Controllo	Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
<p>Presenza di situazioni in cui è necessario rielaborare la valutazione dei rischi (art. 29) modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione rischi da interferenze 		<p>DUVRI e verbali riunioni coordinamento</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Informazione ai lavoratori ex art. 36 		<p>Documentazione a supporto</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Piano della formazione ex art. 37 		<p>Piano</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Report formazione SSL 		<p>Report</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Addestramento specifico 		<p>Registro</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio scadenze formazione 		<p>Scadenze</p>

Controllo	Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
• Infortuni e malattie professionali – near miss		Elenco, schede analisi eventi, azioni correttive, ecc.
• Procedure/istruzioni operative		Procedure, istruzioni
• Eventuali sistemi di gestione, relative certificazioni e report audit		Certificati, report
• Eventuali contestazioni a seguito di visite ispettive		Verbali
• Eventuali procedimenti penali		Contestazioni
• Attività di vigilanza svolte su rispetto procedure e istruzioni di lavoro		Descrizione attività
• Tracciabilità attività vigilanza svolte		Verbali, report, check list preposti
• Monitoraggio azioni correttive		Verbali, report, piani, ecc.
• Eventuali procedimenti disciplinari		Contestazioni e provvedimenti

Controllo		Riscontro	Note OdV/Richiesta documentazione
<ul style="list-style-type: none"> Verbale riunione periodica ex art. 35 TU 81/08 	<i>Alla riunione partecipano:</i>		Verbale
	<i>a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;</i>		
	<i>b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;</i>		
	<i>c) il medico competente, ove nominato;</i>		
	<i>d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</i>		
	<i>Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:</i>		
	- il documento di valutazione dei rischi;		
	- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;		
	- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;		
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.			

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

ESTRATTO VERBALE INTERVISTA RSPP

Primo incontro OdV/RSPP

ESTRATTO VERBALE

L'OdV incontra l'Ing. xxx, RSPP della Società.

Preliminarmente l'OdV dà atto di aver acquisito, al momento del proprio insediamento, la seguente documentazione in materia di sicurezza sul lavoro:

- **Organigramma sicurezza** del 1.07.2022 + All.to n. 01: elenco addetti antincendio e primo soccorso;
- **Frontespizio DVR** - Rev. 08 del 31.10.2018 sottoscritto da datore di lavoro, RSPP, MC e RLS;
- Verbale di riunione del 9.03.2022 di ratifica del DVR - Rev. 08 del 31.10.2018 da parte del Presidente xxx;
- **Delega di funzioni datore di lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008** conferita dal Presidente, xxx, al Direttore Generale, xxx, in data 10.11.2022;
- **Nomina RSPP** Ing. xxx: lettera affidamento incarico Prot. 0022178 del 10.11.2022 sottoscritta dal Direttore Generale, verbale del Consiglio di Amministrazione del 10.10.2022 - punto 1.15 "*Risultanze del sondaggio di mercato per l'affidamento dell'incarico di RSPP: determinazioni conseguenti*";
- **Nomine Preposti**;
- **Verbale riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008** del 7.12.2022.

Primo incontro OdV/RSP

ESTRATTO VERBALE

Al fine di conoscere e approfondire l'organizzazione del sistema salute e sicurezza sul lavoro in XXX, l'OdV ha predisposto una **check list che ripercorre i principali adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008 e rilevanti ai sensi dell'art. 30** del Decreto citato e che viene **sottoposta al RSP nel corso della riunione (e allegata al verbale)**.

Vengono trattati i seguenti punti:

- **Figura del datore di lavoro:** Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- **Delegato datore di lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008:** quanto alla delega di funzioni conferita dal Presidente al Direttore Generale in data 10.11.2022, l'OdV chiede di avere evidenza della data certa e delle forme di pubblicità adottate (requisiti previsti dall'art. 16 citato) in quanto nella visura ordinaria del 13.12.2022 non è indicata tale delega.
- **Nomina RSP:** **l'OdV rileva che la nomina è sottoscritta dal Direttore Generale quale delegato del datore di lavoro. Poiché ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 81/2008 la nomina del RSP (oltre alla sottoscrizione del DVR) è un obbligo del datore di lavoro non delegabile, si raccomanda di procedere con la sottoscrizione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione.**

Primo incontro OdV/RSPV

ESTRATTO VERBALE

- **Preposti:** l'OdV ha acquisito le nomine dei preposti che risultano aggiornate alle novità introdotte dalla Legge 215/2021.
- **DVR:** risulta essere stato ratificato dall'attuale datore di lavoro;
- **Infortuni o denunce malattie professionali:** nulla da segnalare;
- **Verbali organi di vigilanza:** nulla da segnalare.

L'OdV, al fine di proseguire con l'approfondimento, chiede di acquisire la seguente documentazione:

- nomina Medico Competente e attestati;
- nomine addetti antincendio-emergenze e attestati;
- nomine addetti primo soccorso e attestati;
- nomina RLS e attestati;
- attestati formazione preposti;
- identificazione preposti appaltatori/subappaltatori;
- piano della formazione;
- eventuali DUVRI;
- relazione MC;
- piano emergenza e verbale prova evacuazione;
- piano delle manutenzioni.

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O



**FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO**

VERIFICA PROGRAMMATA DALL'ODV



ANALISI DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I **procedimenti disciplinari** possono rappresentare **un'efficace lente attraverso cui guardare l'effettiva attuazione del Modello e la tenuta del sistema esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001.**

Queste sono anche le ragioni per cui l'Organismo di Vigilanza deve verificare la gestione e i contenuti dei procedimenti disciplinari oltre al loro esito.

Per tale motivo è importante che i procedimenti disciplinari siano tra i flussi informativi destinati all'Organismo di Vigilanza e che l'Organismo utilizzi questo strumento informativo per le sue verifiche.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La necessità della presenza del sistema disciplinare ai fini dell'effettività del Modello trova conferma anche nella disposizione **dell'art. 30, D.Lgs. 81/2008** che come noto, detta quelli che devono essere i requisiti e contenuti essenziali di un Modello per avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di infortuni sul lavoro o malattie professionali (art. 25 *septies*, d.lgs. 231/2001).

Al comma 3, il legislatore richiede la **previsione, all'interno del Modello**, di un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La mancata osservanza delle misure antinfortunistiche da parte dei lavoratori espone l'ente alla contestazione di responsabilità 231 per l'eventuale infortunio:

→ **l'applicazione della sanzione disciplinare o l'apertura di un procedimento disciplinare provano il controllo da parte della Società sulla effettiva osservanza dei presidi previsti.**

ESEMPIO FLUSSO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

DIPENDENTE	PROT. CONT.	DATA CONT.	PROT. GIUST.	DATA GIUST.	PROT. SANZ.	DATA SANZ.	SANZIONE	MOTIVAZIONE	OGGETTO	NOTE

**È NECESSARIA L'INDICAZIONE DELL'OGGETTO DELLA
CONTESTAZIONE DISCIPLINARE AL FINE DI VERIFICARE LA
SUA RILEVANZA EX D.LGS. 231/2001**

(Ad esempio, violazioni del modello 231 adottato dall'ente, mancata osservanza delle misure di sicurezza in materia di SSL, mancato utilizzo dei DPI)



DAI FLUSSI INFORMATIVI ALLA PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELL'ODV

Caso
concreto

Società privata
Automotive

- **Flusso informativo:** elenco procedimenti disciplinari con indicazione della contestazione e del provvedimento disciplinare irrogato
- **Attività OdV:**
 - ✓ Esame flusso informativo
 - ✓ Programmazione attività di verifica in materia di procedimenti disciplinari – Incontro con Responsabile Risorse Umane
 - ✓ Relazione sull'attività dell'OdV da portare alla conoscenza del CdA



**FLUSSO INFORMATIVO
TRASMESSO DALLA SOCIETÀ
ALL'ODV: ACQUISIZIONE
ELENCO PROCEDIMENTI
DISCIPLINARI I SEMESTRE
2023**

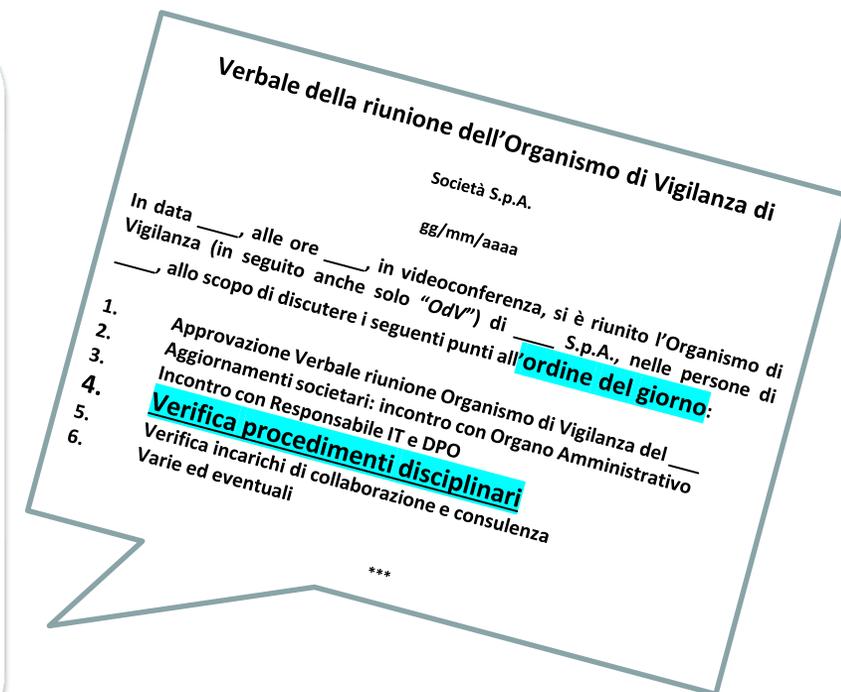
Flusso informativo all'OdV	Referente	Periodicità
Procedimenti, contestazioni e provvedimenti disciplinari	Responsabil e Risorse Umane	<i>Semestrale o ad evento se la contestazione concerne la violazione del Modello 231</i>

ATTIVITÀ ODV A SEGUITO DELLA RICEZIONE DEL FLUSSO INFORMATIVO

RIUNIONE ODV INCONTRO RESPONSABILE RISORSE UMANE

ATTIVITÀ DI VERIFICA IN MATERIA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI:

- ACQUISIZIONE PROCEDURA SULLE SANZIONI DISCIPLINARI
- INDIVIDUAZIONE CAMPIONE DA ELENCO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
- INCONTRO CON RESPONSABILE RISORSE UMANE AI FINI DELLO SVOLGIMENTO DELLA VERIFICA



ATTIVITÀ ODV A SEGUITO DELLA RICEZIONE DEL FLUSSO INFORMATIVO

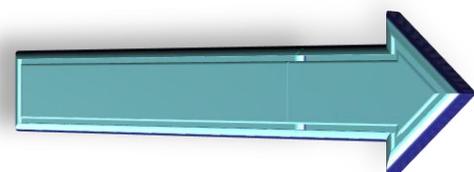
DALL'ANALISI DELLA DOCUMENTAZIONE, L'ODV AVEVA
RILEVATO CHE:

- LA MAGGIOR PARTE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ERANO SUCCESSIVI AD INFORTUNI CAGIONATI DALLA MANCATA OSSERVANZA DELLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
- NELLE CONTRODEDUZIONI I DIPENDENTI ASSERIVANO CHE L'INOSSERVANZA DI TALI NORME ERA DOVUTA ALLA NECESSITÀ DI NON RALLENTARE L'ATTIVITÀ DI PRODUZIONE

Le cause dell'infortunio addotte dai dipendenti potrebbero astrattamente determinare contestazioni all'Ente ai sensi dell'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001.

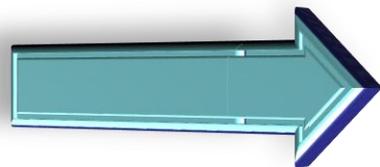


**Nel verbale della riunione
dell'OdV -
Verifica sui procedimenti
disciplinari: incontro
Responsabile Risorse Umane**



RACCOMANDAZIONI ODV:

- **monitorare il rispetto da parte dei dipendenti delle misure di sicurezza in modo da poter contestare eventuali violazioni prima che accadano infortuni;**
- **attuare, coinvolgendo i Preposti, un sistema di monitoraggio sull'effettiva adozione e osservanza delle misure di sicurezza in ottemperanza dell'art. 30 T.U. 81/2008;**
- **Monitoraggio tracciabile e documentato**



**Relazione sull'attività dell'OdV
II semestre 2023
(da portare alla conoscenza del CdA)**

3.6. Verifica in materia di procedimenti disciplinari

Nel periodo di riferimento, l'OdV ha provveduto ad effettuare una verifica in materia di procedimenti disciplinari e a tal fine ha incontrato la Responsabile Risorse Umane nelle proprie riunioni del ____ e del ____.

(...)

A fronte di tali considerazioni, l'OdV suggerisce alla Società:

- di monitorare il rispetto da parte dei dipendenti delle misure di sicurezza in modo da poter contestare eventuali violazioni prima che accadano infortuni;

- di attuare, coinvolgendo i Preposti, un sistema di monitoraggio sull'effettiva adozione e osservanza delle misure di sicurezza in ottemperanza dell'art. 30 T.U. 81/2008.

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

VERIFICA SULLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA EX D.LGS. 81/2008



DATORE DI LAVORO e obblighi di informazione e formazione dei lavoratori

Art. 36 D. Lgs.
81/2008

Informazione ai
lavoratori

Art. 37 D. Lgs.
81/2008

Formazione dei
lavoratori e dei loro
rappresentanti

L'OdV può pianificare verifiche ad hoc sulla gestione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

ALLO SCOPO DI INDIVIDUARE LE ATTIVITÀ DA SVOLGERE SI PUÒ UTILIZZARE UNA **CHECK LIST SULLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA** CON QUESTI PUNTI DI CONTROLLO:

MANSIONI LAVORATIVE

COMPITI DI SICUREZZA

SCADENZE

INCROCIATI CON GLI OBBLIGHI DI LEGGE



AVVIO VERIFICA

VERIFICA GENERALE SULLA GESTIONE DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA SALUTE E SICUREZZA EX ART. 37 D.LGS. 81/2008 e Accordi Stato Regioni

ACQUISIZIONE DOCUMENTAZIONE:

- PIANO DI FORMAZIONE
- ELENCO DEL PERSONALE (TABELLA/SCHEMA) CON INDICAZIONE DEI SEGUENTI DATI:

MANSIONE, AREA/SETTORE DI APPARTENENZA;

TIPOLOGIA CONTRATTO (DIPENDENTE TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO/FULL TIME/PART TIME; IN SOMMINISTRAZIONE; IN DISTACCO; TIROCINIO, STAGE, ECC.);

PROFILO DI RISCHIO ATTRIBUITO NEL DVR;

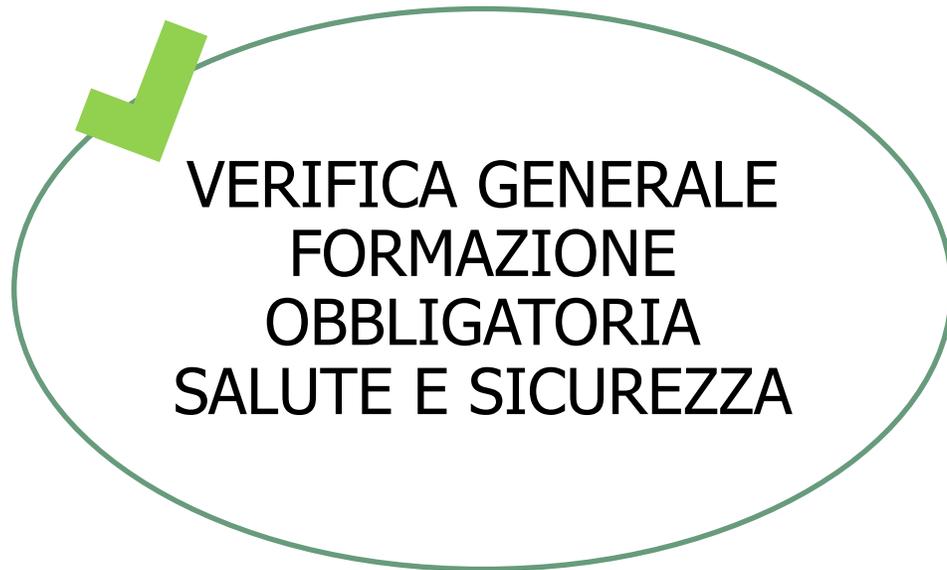
SE SOGGETTO CON FUNZIONI NELL'ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA.

VERIFICA GESTIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Sezione verifica "generale"			
<i>Attività</i>		<i>Riscontro</i>	<i>Note</i>
PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE	Rilevazione delle esigenze formative		
	Determinazione dei contenuti formativi obbligatori		
	Budget per la formazione del personale		
	Funzioni coinvolte nella redazione e approvazione del piano formativo		
SCADENZIARIO FORMAZIONE	Funzione che redige e che monitora lo scadenziario		
	Modalità gestione (es. cartacea, file Excel, applicativo specifico)		

GESTIONE ESIGENZE FORMATIVE NON INSERITE NEL PIANO	Nuova assunzione/Inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro (art. 37 comma 4 lett. a)		
	Trasferimenti / cambiamenti di mansione (art. 37 comma 4 lett. b)		
	Introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose (art. 37 comma 4 lett. c)		
	Evoluzione dei rischi o insorgenza di nuovi rischi (art. 37 comma 6)		
	Rilevazione esigenza formativa		
	Motivazione richiesta		
	Controllo budget		
	Se extra budget		

ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	Modalità comunicazione ai lavoratori circa la necessità di svolgimento del corso		
SVOLGIMENTO	Controllo circa lo svolgimento/eventuali solleciti		
CORSI DI FORMAZIONE	Provvedimenti in caso di mancato svolgimento non giustificato (disciplinari)		
GESTIONE DEL LAVORATORE CON LA FORMAZIONE SCADUTA	Indicare se prevista formale interdizione temporanea dall'incarico/alle attività/all'utilizzo di attrezzature		
ARCHIVIO/CUSTODIA ATTESTATI FORMATIVI	Modalità archiviazione (cartacea, informatica, applicativo specifico, ecc.)		
PROCEDURE/DOCUMENTI NORMATIVI INTERNI che disciplinano il processo di gestione della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza			
INDIVIDUAZIONE E ATTIVAZIONE DI POSSIBILI FONTI DI FINANZIAMENTO PER INTERVENTI DI FORMAZIONE			



VERIFICA A CAMPIONE

ESAME ELENCO PERSONALE ACQUISITO



INDIVIDUAZIONE CAMPIONE

CAMPIONE RAPPRESENTATIVO DELLA
TIPOLOGIA DELLA MANSIONE SVOLTA DAL
LAVORATORE, DEL **RUOLO RIVESTITO** DAL
SOGGETTO NELL'ORGANIGRAMMA DELLA
SICUREZZA E DELLE **EVENTUALI ABILITAZIONI**
POSSEDUTE



PREDISPOSIZIONE CHECK LIST PER VERIFICA A CAMPIONE



COMUNICAZIONE CAMPIONE AL RSPP/RESPONSABILE FORMAZIONE E INVIO CHECK LIST
DA COMPILARE IN RELAZIONE A CIASCUN CASO COSTITUENTE CAMPIONE

CHECK LIST VERIFICA A CAMPIONE

Sezione verifica a campione		
<i>Mappatura forza lavoro, mansioni, obblighi formativi</i>		
INDICAZIONE LAVORATORE OGGETTO CAMPIONE:		
Attività	Riscontro	Note
• Mansione lavoratore		
• Area/Settore appartenenza		
• Tipologia contratto (dipendente tempo indeterminato/determinato/full time/part time; in somministrazione; in distacco; tirocini, alternanza scuola lavoro, ecc.)		
• Profilo di rischio attribuito nel DVR - BASSO - MEDIO - ALTO		
• Indicare se soggetto con funzioni nell'organigramma della sicurezza		
• Indicare se lavoratore che svolge operazioni (es. se addetto impianti elettrici) o utilizza attrezzature per cui sono previsti percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati o per cui è richiesta una specifica abilitazione o se previsto addestramento specifico.		

Formazione obbligatoria prevista		
<i>con indicazione contenuti minimi, durata, modalità di erogazione</i>		
Formazione generale		
Formazione specifica		
Eventuale formazione aggiuntiva prevista		
Attestati formativi relativi alla formazione obbligatoria		
Addestramento (se previsto) e relativa tracciabilità		
Se figura nell'organigramma della sicurezza: nomina + attestati formazione		
Materiale didattico e/o informativo: consegna e sottoscrizione modulo avvenuta consegna		
Se lavoratore straniero: verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.		
Aggiornamento formazione/ Monitoraggio scadenze formative dei corsi obbligatori in relazione al lavoratore oggetto di campione		
<u>Formazione non obbligatoria</u>		
Ulteriore formazione svolta dal lavoratore e relativa tracciabilità		
<i>(es. relativa a procedure/disposizioni/istruzioni operative in tema salute e sicurezza sul lavoro; corsi non obbligatori, ecc.)</i>		



L'ATTIVITÀ DELL'ODV IN SITUAZIONI CRITICHE

Contestazione responsabilità Ente
ex art. 25-septies D.lgs. 231/2001

**L'OdV riceve un flusso informativo dal Presidente del CdA di una contestazione 231
a carico dell'Ente per violazione dell'art. 25-septies D.lgs. 231/2001**



L'OdV tratta il tema:

- Nel corso delle riunioni (tramite interviste al Datore di Lavoro, Delegato Datore di Lavoro e RSPP)
- Avvio di un Audit specifico

Il fatto e la contestazione in breve...

FATTO

«Il dipendente dopo aver svuotato un cassonetto della plastica risaliva sull'autocompattatore posizionandosi sui predellini posteriori (piccole pedane in ferro posti nella parte posteriore del mezzo sulle quali si collocano gli operatori durante gli spostamenti) per raggiungere la successiva postazione, di talché durante una svolta a destra il dipendente che sostava sul predellino lato sinistro cadeva al suolo procurandosi lesioni gravi»

CONTESTAZIONE

«Contestazione dell'art. 25 septies co. 1 e 2 D.lgs. 231/2001 in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 590 c.p. in violazione dell'art. 71 co. 4, art. 18 co. 1 lett. d) e art. 28 co. 2 lett. d) D.lgs. 81/1008 **non provvedeva a sottoporre la macchina ad idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza.**

In particolare il Presidente del CdA nella sua posizione di garanzia

- ometteva di sottoporre ad **idonea manutenzione** l'autocompattatore al fine di garantire nel tempo requisiti di sicurezza poiché è stato accertato che il microinterruttore collegato alla pedana posteriore sinistra, con operatore sulla pedana, al momento dell'infortunio non era funzionante.
- Ometteva di attuare le **misure di prevenzione** previste per l'attività di raccolta rifiuti riportate nel documento di valutazione dei rischi **non fornendogli idonei DPI**»

ESTRATTO VERBALE PRIMA RIUNIONE OdV A SEGUITO DELL'INFORMATIVA

1. Procedimento penale per infortunio sul lavoro n. xxxxx/2021 RGNR - Ud. Prel 12.04.2023 (contestazione ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)

L'Organismo di Vigilanza incontra il Presidente del CdA di Società X S.p.A., Dott. _____, il Direttore Generale, Ing. _____, l'Ing. _____, RSPP dell'U.O. di _____, l'Ing. _____, RSPP dell'U.O. di _____, l'Ing. De _____, Consulente esterno in materia di salute e sicurezza.

In data 29 novembre 2022, l'Organismo è stato informato dal Presidente del CDA che la Società X S.p.A. risulta imputata per responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. 231/2001 nell'ambito di un procedimento penale che vede imputato come persona fisica il precedente Presidente del CdA, _____.

Alla Società viene contestato l'illecito amministrativo dipendente dal reato di lesioni personali colpose gravi di cui all'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 a seguito dell'infortunio occorso a un dipendente della Società, il Signor _____, nel 2021.

Nell'ambito di tale procedimento, è stata fissata udienza preliminare il 12 aprile 2023.





ESTRATTO VERBALE PRIMA RIUNIONE OdV A SEGUITO DELL'INFORMATIVA

Nell'ambito di tale procedimento, è stata fissata udienza preliminare il 12 aprile 2023.

In data 29.11.2022, l'OdV ha **ricevuto ed esaminato i seguenti documenti:**

- denuncia di sinistro all'Assicurazione prot. del 28.09.2021;
- verbale di identificazione _____ del 28.09.2021;
- foglio di prescrizioni *ex art.* 20 D.Lgs. 758/94 n. ____/2021;
- avviso *ex art.* 415-*bis* c.p.p. del 4.11.2021;
- richiesta di rinvio a giudizio del 16.09.2022;
- avviso fissazione Ud. Prel. del 18.11.2022.



L'OdV rileva che la contestazione all'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 risulta già nell'avviso di conclusione delle indagini preliminari *ex art. 415-bis* c.p.p. che reca la data 4.11.2021.

L'OdV chiede di ricevere copia della relata di notifica alla Società del citato avviso, al fine di conoscere la data nella quale l'Ente ha avuto contezza della pendenza a proprio carico del procedimento penale.

La Dottoressa _____ riferisce che, al momento, non risulta che alla Società sia stato notificato l'avviso di conclusione delle indagini preliminari e che è stato richiesto al difensore di _____ di effettuare un controllo in merito.

L'OdV informa il Presidente del CdA di aver rivolto sin dal proprio insediamento particolare attenzione all'Area Salute e Sicurezza, avendo rilevato che il Sistema di Prevenzione e Protezione presentava delle criticità.

L'Organismo riferisce che alcune di queste sono tutt'ora presenti e che, già prima di avere contezza dell'esistenza del procedimento 231, all'Ordine del Giorno della riunione odierna era stato inserito un *follow up* in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.



Premesso quanto sopra, l'OdV raccomanda:

- **che la Società proceda senza ritardo alla nomina di un difensore di fiducia, in quanto attualmente risulta assistita da un difensore d'ufficio nominato in occasione dell'emissione dell'avviso di conclusione delle indagini preliminari;**
- **di procedere con urgenza alla regolarizzazione della documentazione in materia di sicurezza, in particolare delle nomine delle figure della sicurezza, a seguito di nomina di diverso Presidente del CdA.**

L'OdV rammenta:

- **che rientrano tra i compiti non delegabili del Datore di Lavoro in materia di sicurezza, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/2008, la valutazione dei rischi e la designazione del RSPP;**
- **di verificare che la documentazione sulla sicurezza, una volta regolarizzata, risulti ordinata, nonché prontamente consultabile e producibile;**
- **di procedere alla revisione della Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società relativa ai reati in materia di salute e sicurezza, affinché risulti rispondente all'art. 30 T.U. 81/2008;**



- **di valutare la possibilità di procedere alla nomina di un Delegato del Datore di Lavoro in materia di sicurezza ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/2008, al fine di garantire il rispetto del principio di articolazione delle funzioni previsto dall'art. 30 del medesimo Decreto Legislativo;**
- **di verificare lo stato di aggiornamento del piano di manutenzione delle attrezzature e dei macchinari e del relativo scadenziario, nonché di verificare che vengano rispettate le relative scadenze.**

L'Organismo rammenta che, ai fini dell'esenzione dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, la Società deve aver predisposto un Sistema di Prevenzione e Protezione organizzato ed efficace, approntando specifiche procedure in materia di sicurezza e verificando che tutte le disposizioni vengano rispettate, nonché prevedendo lo svolgimento di controlli periodici da parte dei RSPP e dei Preposti, anche con l'ausilio di check-list ai fini della documentazione e tracciabilità delle verifiche effettuate.



L'Organismo di Vigilanza chiede di essere tenuto costantemente informato in merito agli sviluppi della vicenda e allo stato del procedimento, nonché di ricevere comunicazione dell'avvenuta nomina di un difensore di fiducia da parte della Società. L'OdV manifesta sin da ora la propria disponibilità a incontrare il difensore nominato per ogni necessità.

Il Presidente ringrazia l'Organismo per l'incontro odierno, nonché per le raccomandazioni formulate; riferisce che la Società si adopererà per accogliere tali suggerimenti e che l'OdV riceverà costanti aggiornamenti in merito al procedimento penale.



ESTRATTO VERBALE SECONDA RIUNIONE ODV *Follow up*

1. *Follow up* in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e aggiornamento su procedimento penale per infortunio sul lavoro n. ____/2021 RGNR (contestazione *ex art. 25-septies* D.Lgs. 231/2001)

Il presente punto all'Ordine del Giorno viene trattato unitamente all'Avv. _____, difensore della Società nell'ambito del procedimento penale di cui sopra, all'Ing. _____, RSPP dell'U.O. di _____, e all'Ing. _____, RSPP dell'U.O. di _____.

Aggiornamento su procedimento penale per infortunio sul lavoro n. ____/2021 RGNR (contestazione *ex art. 25-septies* D.Lgs. 231/2001)

In data 7.02.2023, l'OdV ha preso atto dell'avvenuto conferimento all'Avv. _____ del mandato difensivo in favore di Società X S.p.A. nel procedimento penale n. ____/2021 R.G.N.R., nell'ambito del quale è stata elevata nei confronti dell'Ente una contestazione per responsabilità amministrativa ai sensi dell'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001.

A fronte di ciò, l'OdV ha chiesto all'Avv. _____ di partecipare alla riunione odierna per un incontro conoscitivo e per un aggiornamento sullo stato del procedimento penale.

L'OdV riferisce all'Avv. _____:

- che è **in corso di adozione l'aggiornamento del Modello Organizzativo della Società (...)**;
- di aver rilevato che **la Parte Speciale "K" del Modello Organizzativo in corso di adozione di Società X S.p.A. dedicata 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" risulta generica, non conforme a quanto previsto dall'art. 30 del T.U. 81/2008 e priva di ogni richiamo alle procedure e istruzioni operative in materia di sicurezza di cui dispone la Società**;
- a fronte di ciò, di aver **suggerito alla Società di procedere alla revisione** della menzionata Parte Speciale del Modello, anche ai fini di eventuali riduzioni delle sanzioni pecuniaria e interdittive ai sensi degli articoli 12 e 17 D.Lgs. 231/2001;
- di aver **monitorato con particolare attenzione l'Area Salute e Sicurezza sul Lavoro sin dal proprio insediamento** e di aver collaborato con la Società al fine di regolarizzare la relativa documentazione;

L'Organismo chiede all'Avv. _____ di riferire in merito all'attività svolta a far data dall'assunzione del mandato difensivo e a quanto verrà posto in essere in vista dell'Udienza Preliminare del 12.04.2023.

L'Avv. _____ riferisce:

- di aver preso atto del fatto oggetto di contestazione;
- che è sua intenzione sottoporre ad analisi il Modello Organizzativo vigente al momento del fatto, al fine di verificare eventuali carenze dello stesso e se queste siano state superate successivamente dall'Ente, esaminando altresì la bozza del Modello in corso di adozione;
- di aver suggerito alla Società di effettuare uno *screening* delle casistiche di infortunio.

L'Organismo ringrazia l'Avv. _____ per aver partecipato alla riunione odierna, chiede di essere aggiornato in merito allo stato del procedimento penale e rimane a disposizione per ogni necessità.

Follow up in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'OdV procede a un *follow up* in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, che segue quello effettuato in occasione della riunione del 1.12.2022.

Misure di implementazione del Sistema di Prevenzione e Protezione adottate dalla Società a seguito dell'infortunio.

Il RSPP, riferisce che:

- è stata **formalizzata la procedura relativa ai controlli degli automezzi di raccolta**. La procedura è stata predisposta con il supporto di un Consulente specializzato;
- è stata **erogata al personale la necessaria formazione** in merito. In occasione delle sedute di formazione, è stato predisposto un verbale di consegna della procedura ai presenti, recante le sottoscrizioni dei riceventi;
- sono stati coinvolti nella formazione altresì i Capi squadra e i Capi servizi tra i quali sono ricompresi i soggetti che ricevono le *check-list* di controllo compilate dagli autisti;
- sono stati effettuati dei **controlli sulla corretta attuazione della procedura**. Nello specifico, è stata verificata la funzionalità del sistema di controllo della presenza dell'operatore sulla pedana (che, a titolo esemplificativo, impone uno specifico limite di velocità al mezzo e impedisce la retromarcia);

Successivamente, unitamente al servizio di manutenzione mezzi e ai Responsabili del servizio di raccolta, sono stati svolti dei **controlli a campione** al fine di verificare che quanto riportato dagli autisti nelle *check-list* di controllo dei mezzi corrispondesse all'effettivo stato dei veicoli. Tale attività di verifica è stata oggetto di verbalizzazione all'interno della procedura è previsto che i controlli sulla corretta applicazione della stessa vengano effettuati con cadenza mensile.

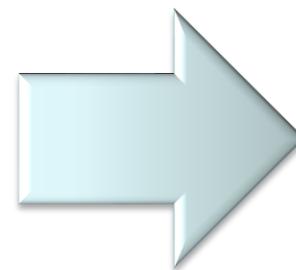
Preso atto di quanto sopra, **l'OdV suggerisce:**

- **di inserire all'interno della *job description* degli autisti il controllo dei mezzi secondo la procedura adottata dalla Società;**
- **la predisposizione di un Ordine di Servizio indirizzato agli autisti, nel quale dare atto dell'erogazione della formazione, della consegna della nuova procedura e del fatto che il contenuto della stessa costituisce uno dei compiti specifici della mansione.**



L'ODV HA MONITORATO
COSTANTEMENTE IL PROCEDIMENTO A
CARICO DELL'ENTE:

- TRATTANDO IL TEMA NELLE PROPRIE RIUNIONI
- RICHIEDENDO FLUSSI INFORMATIVI AD HOC
- AVVIANDO UN AUDIT



**AUDIT SPECIFICO
SULLA GESTIONE
DEGLI INFORTUNI**

PIANO DI AUDIT SUL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI INFORTUNI

1. Obiettivi e natura dell'intervento.

Come noto, i reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro sono tra i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 e, pertanto, la vigilanza su tale aspetto rientra tra i compiti dell'OdV.

Nel caso di _____ S.p.A. la suddetta area di vigilanza risulta tale da dover essere oggetto di particolare attenzione, attesa la pendenza di un procedimento *ex* D.Lgs. 231/2001 a carico della Società a seguito di un infortunio.

Nell'audit in parola verrà sottoposto ad esame il **sistema di gestione degli infortuni** e, in particolare, saranno verificate la **causa degli infortuni**, l'avvenuta **erogazione della formazione** e l'individuazione e adozione di **misure di prevenzione ulteriori** rispetto a quelle esistenti e che siano state ritenute rilevanti proprio a seguito dell'infortunio.

Tra gli obiettivi dell'OdV vi è altresì l'accertamento dell'esistenza di attività di controllo e monitoraggio da parte della Società sull'osservanza delle misure preventive adottate.

PIANO DI AUDIT SUL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI INFORTUNI

2. Periodo di riferimento.

Dal mese di maggio 2022 al mese di novembre 2023, intervallo di tempo significativo ai fini dell'individuazione del campione di infortuni da sottoporre a verifica.

3. Acquisizione documentazione rilevante in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

- **Elenco documentazione** rilevante ai fini dell'audit:
 - Procedura regolante il processo di gestione degli infortuni eventualmente adottata dall'Ente;
 - Elenchi infortuni relativi al periodo di riferimento dell'audit;
 - Documentazione relativa al campione di infortuni sottoposto a verifica;
 - Estratti del DVR relativi alle attività nell'ambito delle quali si sono verificati gli infortuni (nella versione vigente al momento dell'evento e nella versione attualmente vigente);
 - Procedure regolanti le attività nell'ambito delle quali si sono verificati gli eventi infortunistici;
 - Eventuale ulteriore documentazione indicata all'interno delle *check-list* di verifica.

L'Organismo si riserva di chiedere alla Società la trasmissione degli ulteriori documenti che emergano come rilevanti nel corso dell'audit.

PIANO DI AUDIT SUL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI INFORTUNI

4. Predisposizione di una *check-list* di verifica generale relativa al processo di gestione degli infortuni.

Tale *check-list* sarà trasmessa al RSPP, con richiesta di compilazione e di ritrasmissione all'Organismo di Vigilanza.

5. Individuazione di un campione di infortuni da sottoporre a verifica - Metodologia.

Il campione risulta composto da sette casi.

Il campione è stato individuato dall'Organismo di Vigilanza ed estratto tra gli infortuni verificatisi presso la Società nel periodo maggio 2022 – novembre 2023.

Il campione è stato individuato in modo da risultare rappresentativo di eventi infortunistici:

- **di differente gravità;**
- **occorsi nello svolgimento di diverse attività;**
- **che hanno interessato personale addetto a diverse mansioni.**

Tale campione verrà comunicato dall'OdV al RSPP, dando atto dei criteri posti alla base della selezione.

PIANO DI AUDIT SUL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI INFORTUNI

6. Predisposizione di una *check-list* di verifica che verrà trasmessa al RSPP con richiesta di compilazione con riferimento alle modalità con cui sono stati gestiti gli infortuni componenti il campione sottoposto a verifica e di ritrasmissione all'Organismo di Vigilanza.
7. Interviste con soggetti coinvolti nel processo di gestione degli infortuni (a titolo esemplificativo, Datore di Lavoro, Delegati, RSPP e Preposti) sia, in generale, su tale processo, sia sui casi oggetto di verifica a campione.

PIANO DI AUDIT SUL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI INFORTUNI

8. Predisposizione di una Relazione finale dell'audit che darà conto dei seguenti dati:

- Oggetto della verifica;
- Piano delle attività;
- Attività svolte;
- Documentazione acquisita;
- *Check-list* utilizzate;
- Soggetti intervistati;
- Campione individuato e metodo di selezione dello stesso;
- Esiti delle attività di verifica, con indicazione delle eventuali non conformità o criticità rilevate;
- Conclusioni ed eventuali suggerimenti ai fini dell'implementazione del sistema di gestione degli infortuni in un'ottica di maggiore conformità normativa sia sul piano delle misure da adottare che sul piano dei controlli.

CHECK LIST 1 di verifica generale processo gestione infortuni

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/Note
Procedura regolante il processo di gestione degli infortuni			
Acquisizione della notizia dell'infortunio - Modalità di reporting - Funzioni destinatarie della notizia - Documentazione e tracciabilità delle comunicazioni			
Analisi evento infortunistico da parte del RSPP			
Audizione soggetto infortunato e/o soggetti presenti al fatto			
Documentazione e tracciabilità dichiarazioni rese			

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/Note
Verifica presenza nel DVR della valutazione del rischio che ha determinato l'evento			
Verifica esistenza procedure o istruzioni operative relative all'attività nell'ambito della quale si è verificato l'infortunio			
Attività di monitoraggio e controllo dell'osservanza delle misure antinfortunistiche adottate e di cui al DVR e alle procedure regolanti l'attività nel corso della quale si è verificato l'infortunio			
Verifica avvenuta erogazione all'infortunato della formazione in materia di SSL e della formazione sul rischio che ha determinato l'evento			
Verifica previsione utilizzo di DPI per l'attività interessata			

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/Note
Verifica avvenuta distribuzione DPI e loro effettivo utilizzo			
Altre attività di verifica/approfondimento			
Documentazione e tracciabilità delle attività poste in essere dal RSPP nell'ambito dell'analisi dell'infortunio			
Comunicazione degli esiti dell'analisi all'Organo Amministrativo			
Eventuale valutazione dell'infortunio da parte di altre funzioni <ul style="list-style-type: none"> • Funzioni che vi procedono • Attività poste in essere • Documentazione e tracciabilità delle stesse • Comunicazione esiti 			



Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/Note
Adozione di Interventi migliorativi e avvio di azioni volti a evitare il verificarsi di infortuni della medesima natura			
Verifica avvenuto rispetto delle nuove misure di prevenzione adottate			
Avvio di procedimenti disciplinari In conseguenza dell'infortunio			
Gestione delle visite ispettive e risoluzione delle contestazioni e delle prescrizioni impartite dall'Autorità di vigilanza			

CHECK LIST 2 di verifica della gestione dell'infortunio oggetto del campione

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/ Note
Soggetto infortunato (iniziali)			
Data evento			
Descrizione evento			
Diagnosi			
Durata inabilità lavorativa			
Luogo in cui si è verificato l'evento			

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/ Note
Unità operativa			
Mansione			
Valutazione nel DVR del rischio che ha determinato l'evento			
Procedure o istruzioni operative esistenti relative all'attività svolta			
Formazione erogata al lavoratore in merito a tale rischio (allegare evidenza dell'avvenuta partecipazione alla suddetta formazione)			
Previsione di utilizzo di DPI per l'attività svolta			

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/ Note
Distribuzione DPI (allegare evidenza avvenuta consegna) e verifica loro effettivo utilizzo			
Valutazione dell'evento infortunistico (con indicazione del soggetto che vi ha proceduto)			
Attività svolte nell'ambito di tale valutazione (a titolo esemplificativo, audizione o richiesta di rilascio di dichiarazioni da parte dei soggetti presenti e/o dell'infortunato)			
Verifica avvenuto rispetto delle previsioni di cui al DVR e delle procedure regolanti l'attività nel corso della quale si è verificato l'infortunio			
Documentazione e tracciabilità di tale attività valutativa e degli eventuali approfondimenti			

Azione/Attività	Sì	No	Riscontro/ Note
Interventi migliorativi posti in essere e azioni intraprese al fine di evitare il verificarsi di infortuni della medesima natura			
Avvio di un procedimento disciplinare In conseguenza dell'infortunio (con indicazione della data di avvio e conclusione, dell'oggetto della contestazione e dell'esito)			
Accessi ispettivi effettuati a seguito dell'infortunio e risoluzione delle contestazioni e delle prescrizioni impartite dall'Autorità di vigilanza			
Avvio di un procedimento penale In conseguenza dell'infortunio (con indicazione del numero R.G. del procedimento, dell'Autorità procedente e dello stato)			
Documentazione relativa alla gestione dell'infortunio acquisita dall'autorità procedente			



CONCLUSO L'AUDIT

L'OdV ha formalizzato gli esiti e le eventuali raccomandazioni formulate in una

RELAZIONE FINALE

Tale relazione è stata trasmessa all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e al RSPP

Società X S.p.A.

Audit sul sistema di gestione degli infortuni

—
RELAZIONE FINALE

Sommario

1. AMBITO E OBIETTIVI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA	3
1.1. Premessa	3
1.2. Ambito e Obiettivi dell'intervento	3
1.3. Approccio utilizzato e tempistiche dell'intervento	3
2. DOCUMENTAZIONE ACQUISITA AI FINI DELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ	5
3. DETTAGLIO ATTIVITÀ E CONTROLLI EFFETTUATI	9
4. <u>CONCLUSIONI, RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI</u>	15

4. CONCLUSIONI, RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

L'Organismo ha preso atto del fatto che la Società dispone di **un'istruzione operativa, "Indagine d'infortunio, incidente o near miss"**, che disciplina le modalità di indagine che devono essere svolte in caso di verifica di eventi infortunistici e che ricomprende una scheda di indagine che deve essere compilata con riferimento a ciascuno di questi.

Dall'esame della documentazione relativa ai campioni sottoposti ad analisi è emerso che **la Società procede alla gestione degli eventi infortunistici secondo quanto previsto dalla suddetta istruzione operativa.**

In particolare, l'Organismo ha riscontrato che, in caso di infortuni, Società X S.p.A. si fa parte attiva nella gestione degli stessi, sottoponendoli ad esame al fine di individuarne le cause e di valutare la necessità di adottare ulteriori misure di prevenzione o, in generale, misure correttive volte a evitare il verificarsi di eventi della medesima tipologia.

Nell'ambito della valutazione degli infortuni, i RSPP verificano il rispetto da parte dei lavoratori delle norme di condotta in materia di sicurezza previste per lo svolgimento delle diverse mansioni e l'avvenuto utilizzo da parte dei soggetti coinvolti dei necessari DPI forniti dalla Società.

L'OdV ha tuttavia rilevato che la suddetta istruzione operativa e la Scheda di indagine individuano esclusivamente, seppur in maniera precisa, gli aspetti di indagine interna e immediata e non le modalità di gestione degli eventi infortunistici nella loro interezza.

L'Organismo, pertanto, **suggerisce di valutare possibili implementazioni della suddetta istruzione** quali, a titolo esemplificativo:

- disciplinare la fase di gestione delle misure correttive individuate come necessarie, integrando la Scheda di indagine e inserendovi una sezione in cui indicare le suddette misure, la tempistica entro cui eseguirle e la data di avvenuta esecuzione;
- regolamentare le attività di comunicazione degli esiti dell'analisi dell'infortunio ai vertici societari;
- disciplinare la comunicazione alle Risorse Umane delle eventuali violazioni di istruzioni operative che possano dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari inserendo nella Scheda di indagine una specifica sezione sul tema;
- disciplinare la fase di gestione di eventuali accessi ispettivi effettuati in relazione all'evento da parte delle competenti Autorità, anche in questo caso inserendo un'apposita sezione sul punto nella Scheda di indagine.

L'OdV raccomanda infine di avere cura che la Scheda di indagine allegata alla sopracitata Istruzione Operativa venga applicata presso entrambe le sedi della Società e in occasione di ciascun evento infortunistico.

ODCECm@ster®



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

APPROFONDIMENTO GIURISPRUDENZIALE

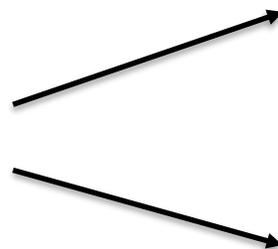
Cassazione Penale, Sezione IV, sentenza n. 22586 del 5 giugno 2024

1

INFORTUNIO CON IL CARRELLO ELEVATORE – MANCATA FORMAZIONE DEL LAVORATORE

CASO CONCRETO

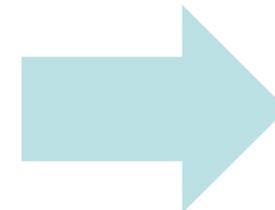
Il lavoratore durante un'operazione di prelevamento con il carrello elevatore di un contenitore riposto su uno scaffale, a causa dello scorretto posizionamento del carrello, subiva lo schiacciamento della mano riportando lesioni personali della durata di 52 giorni



CONDANNA

Legale rappresentante e datore di lavoro

**Società per l'illecito amministrativo
ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 in
relazione al reato di lesioni personali
colpose con violazione della
normativa antinfortunistica.**



INFORTUNIO CON IL CARRELLO ELEVATORE – MANCATA FORMAZIONE DEL LAVORATORE



INFORTUNIO CON IL CARRELLO ELEVATORE – MANCATA FORMAZIONE DEL LAVORATORE

RESPONSABILITA' ENTE

INTERESSE

E

VANTAGGIO

la sistematica violazione della normativa inerente alla formazione e informazione dei dipendenti per un lasso temporale rilevante è da considerarsi deliberatamente attuata allo scopo di consentire all'ente un consistente risparmio di costi (valutata tenendo conto sia del prezzo della formazione, sia delle ore di lavoro perse dei dipendenti che frequentano il corso).

- Il precedente corso di formazione del lavoratore risaliva a 12 anni prima;
 - I carrelli erano più volte stati sostituiti negli anni;
 - I dipendenti non erano mai stati informati del funzionamento di detti carrelli, benché diversi l'uno dall'altro;
- +
- Il carrello veniva utilizzato dagli operatori in maniera differente rispetto a quanto prescritto dal manuale d'uso (veniva posizionato in senso verticale anziché longitudinale rispetto alla scaffalatura)



***Prassi scorretta
consentita e non
sanzionata***

INFORTUNIO CON IL CARRELLO ELEVATORE – MANCATA FORMAZIONE DEL LAVORATORE

SU FORMAZIONE DEL LAVORATORE

In tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione e informazione del lavoratore non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del medesimo, formatosi per effetto di pregresse esperienze lavorative o per il trasferimento di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, atteso che questo tipo di apprendimento non può avere un valore surrogatorio delle attività di informazione e di formazione legislativamente previste.

2

Cassazione Penale, Sezione I, Sentenza n. 33976/2022 anche l'esiguo risparmio di spesa può costituire vantaggio per l'ente

CASO CONCRETO:

Infortunio di un lavoratore stagionale dell'Ente che svolgendo attività di raccolta e lavorazione dell'uva, nell'esecuzione delle proprie mansioni è scivolato, a causa del pavimento bagnato, inserendo la mano sinistra all'interno della vasca di raccolta dell'uva, in quanto priva della necessaria griglia di protezione – **il cui costo è stato accertato in giudizio pari a 1.860,00 euro** – così riportando lesioni gravi all'arto a causa del suo contatto con la coclea (macchina idraulica per sollevamento dei liquidi).

PERSONA
FISICA

Presidente del Consiglio di Amministrazione
(giudicato separatamente)

ENTE

Società che si occupa dell'attività di raccolta e lavorazione dell'uva e della successiva commercializzazione dei relativi prodotti, è stata ritenuta responsabile dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25-septies comma 3 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 reato di lesioni personali gravi

PROFILI DI
COLPA**Cassazione Penale, Sezione I, Sentenza n. 33976/2022**
anche l'esiguo risparmio di spesa può costituire vantaggio per l'ente

L'addebito in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale reato presupposto dell'illecito amministrativo, è stato contestato a titolo di colpa generica, nonché per la violazione dell'art. 71 comma 1 del D.Lgs. 81/2008, per aver messo a disposizione del lavoratore un meccanismo privo dei requisiti per la sicurezza, essendo la detta vasca di convogliamento priva di protezione per evitare contatti accidentali con la coclea.

«Con riferimento al detto reato presupposto, commesso da soggetto in posizione apicale, dal giudice di primo grado è stata accertata la responsabilità dell'ente ex art. 25-septies, comma 3, d.lgs. n. 231 del 2001, nonostante l'adozione di un modello organizzativo ma con sistemi di controllo inadeguati alla prevenzione dell'infortunio, in ragione del vantaggio tratto dalla condotta di cui al reato e consistito in un risparmio di spesa, conseguito dall'omessa installazione di una griglia metallica fissata all'estremità della vasca e avente la funzione di evitare il contatto con la coclea.

È stato in particolare accertato un risparmio pari 1.860,00 euro (come da contestazione), ritenuto minimo, rispetto alla maggior somma impiegata per l'adeguamento del complessivo sistema antinfortunistico (pari a circa 100.000,00-130.000,00 euro), ma comunque consistente ai fini della sussistenza del criterio oggettivo d'imputabilità della responsabilità dell'ente.

In particolare, esso è stato ritenuto apprezzabile perché collegato al mancato rispetto delle regole cautelari, a prescindere da una astratta valutazione aritmetica della spesa non sostenuta rispetto alle capacità patrimoniali dell'ente ovvero alle maggiori somme da queste impiegate per la tutela della sicurezza dei lavoratori.»

Sul vantaggio dell'ente

L'ADOZIONE DI UNA
POLITICA
ANTIINFORTUNISTICA
CARENTE



SEMPRE IN MERITO AL
VANTAGGIO, LA CORTE D'APPELLO
HA ULTERIORMENTE
ARGOMENTATO RITENENDO CHE
L'ENTE, OLTRE ALL'OGGETTIVO
RISPARMIO DI SPESA PER IL
MANCATO ESBORSO NECESSARIO
PER LA MESSA IN SICUREZZA
DELLA VASCA, HA COMUNQUE
TRATTO UN VANTAGGIO
MAGGIORE DALL'ADOZIONE DI
UNA POLITICA
ANTIINFORTUNISTICA CARENTE



RIDUCENDO I COSTI PER
L'ELABORAZIONE DI UN
MODELLO
ORGANIZZATIVO
ADEGUATO



RISPARMIANDO SUGLI
ONERI DI CONSULENZA



SU QUELLI CONNESSI AI
NECESSARI INTERVENTI
STRUTTURALI E

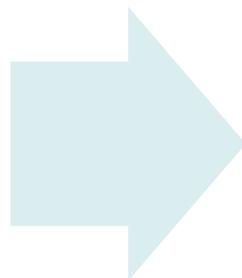


SU QUELLI CONNESSI
ALL'ATTIVITÀ DI
FORMAZIONE,
CONTROLLO E
INFORMAZIONE DEL
PERSONALE.

RISPARMIO DI SPESA

La decisione della Corte di Cassazione

RITIENE INFONDATA IL
RICORSO PROPOSTO
DALL'ENTE



NELL'AFFERMARE LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE EX D.LGS. 231/2001,

LA CORTE SI SOFFERMA SUL **MODO DI ATTEGGIARSI DEL VANTAGGIO** DI CUI ALL'ARTICOLO 5 DEL D.LGS. 231/2001, QUALE CRITERIO OGGETTIVO D'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL'ENTE, IN TERMINI DI SUA CONCRETA APPREZZABILITÀ **SOPRATTUTTO NELLE IPOTESI NON CARATTERIZZATE DA UNA VIOLAZIONE SISTEMATICA DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA.**



Viene richiamato un precedente della medesima Sezione (Cassazione Penale, Sezione IV, sentenza 22256/2021), in cui si afferma che **l'esiguità del risparmio rileva per escludere il profilo dell'interesse e/o del vantaggio**, e, quindi, la responsabilità dell'ente, solo ove la violazione si collochi in un **contesto di generale osservanza** da parte dell'impresa delle disposizioni in materia di sicurezza.

Ciò in quanto il generale contesto di complessiva osservanza della disciplina cautelare, concorrerebbe ad accreditare il difetto della "*colpa di organizzazione*", sotto il profilo della **non prevedibilità per l'ente della regola cautelare risultata trascurata.**

Ma perché ciò possa sostenersi, prosegue la Cassazione, **è comunque necessario che la violazione NON insista su un'area di rischio di rilievo**, perché diversamente non si potrebbe sostenere l'assenza della colpa di organizzazione rispetto a una violazione di una regola cautelare essenziale per il buon funzionamento del sistema di sicurezza

NEL CASO OGGETTO DI GIUDIZIO

- Il risparmio di spesa di poco meno di duemila euro conseguente alla mancata predisposizione del presidio di sicurezza deve ritenersi apprezzabile proprio con riferimento all'**AREA DI RISCHIO** la cui gestione è stata lasciata in parte scoperta, causa delle lesioni personali patite dal lavoratore, ovvero la mancata apposizione della griglia di copertura della vasca di raccolta dell'uva funzionale all'attività dell'ente.
- Lo specifico settore di riferimento della violazione è quindi sintomo di una **POLITICA ANTINFORTUNISTICA CARENTE** laddove le esigenze della produzione e del profitto prevalgono su quelle della tutela dei lavoratori.



CENNI Aggravante della violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni

- ***Cass., Pen., Sez. IV, Sentenza del 8 gennaio 2021 (dep. 6 settembre 2021), n. 32899 (Strage di Viareggio)***
- ***Tribunale di Milano, Sez. V, 25 febbraio 2025 (Disastro ferroviario di Pioltello)***

ESCLUSIONE AGGRAVANTE → ESCLUSIONE RESPONSABILITÀ 231

IN BREVE

*Cass., Pen., Sez. IV, Sentenza del 8 gennaio 2021 (dep. 6 settembre 2021), n. 32899
(Strage di Viareggio)*

Il fatto e le contestazioni

La notte del 29 giugno 2009, nei pressi della Stazione ferroviaria di Viareggio, a causa del deragliamento di un treno merci e alla fuoriuscita di gas da una cisterna contenente GPL perforatasi nell'urto, si innescò un vasto incendio che determinò trentadue morti (tra cui nessun dipendente delle Società coinvolte), lesioni gravi a numerose persone, la distruzione o il grave danneggiamento di veicoli e delle abitazioni adiacenti la stazione ferroviaria di Viareggio.

La causa del deragliamento è stata identificata dai giudici di merito nel cedimento dell'assile del primo carro, determinato dal suo stato di corrosione.



LE CONTESTAZIONI



Le contestazioni

Persone fisiche:

- è stato contestato di aver cagionato il disastro ferroviario, l'incendio e le morti e le lesioni che scaturirono dal deragliamento, non avendo assolto ai rispettivi compiti con negligenza, imprudenza, imperizia e con violazione di norme nazionali e comunitarie.

Persone giuridiche:

- veniva contestato l'illecito di cui all'art. 25-septies d. lgs. n. 231/2001 in relazione alle lesioni personali colpose e agli omicidi colposi, aggravati dalla violazione di norme per la prevenzione degli infortuni, commessi dagli imputati rispettivi esponenti



LA CORTE DI CASSAZIONE

Cass., Pen., Sez. IV, Sentenza del 8 gennaio 2021 (dep. 6 settembre 2021), n. 32899
(Strage di Viareggio)

ESCLUDE L'AGGRAVANTE DELLA
VIOLAZIONE DELLE NORME
SULLA PREVENZIONE DEGLI
INFORTUNI

- a) La prescrizione dei reati di omicidio colposo (e conseguente proscioglimento degli imputati per intervenuta prescrizione; ad eccezione di uno degli imputato che aveva rinunciato alla prescrizione);
- b) La carenza di legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali;
- c) **Insussistenza dell'illecito di cui all'art. 25-septies del D.lgs. 231/01**, circostanza che ha portato la corte ad annullare la sentenza emessa dalla Corte d'Appello nella parte dove veniva affermata la responsabilità delle persone giuridiche.

Decisione dei giudici di legittimità

PRINCIPIO DI DIRITTO AFFERMATO DALLA CORTE DI CASSAZIONE

"ai fini dell'integrazione della **circostanza aggravante** di cui all'articolo 589, comma 2 (e art. 590, comma 3, c.p.), la locuzione "se il fatto è commesso (...) con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" va interpretata come riferita ad eventi nei quali risulta concretizzato il **rischio lavorativo**, per essere quelli causati dalla violazione di doveri cautelari correlati e tale tipo di rischio; e per **rischio lavorativo** deve intendersi quello **derivante dallo svolgimento di attività lavorativa** e che ordinariamente **ha ad oggetto la sicurezza e la salute dei lavoratori ma può concernere anche la sicurezza e la salute di terzi**, ove questi vengano a trovarsi nella **medesima situazione di esposizione del lavoratore**.

Tirando le somme di quanto si è sin qui osservato, l'integrazione dell'aggravante in esame richiede:

che sia stata violata una norma a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;

che l'evento, anche quello occorso in danno di un terzo, sia concretizzazione del rischio lavorativo, ovvero del rischio di infortunio del lavoratore in conseguenza dell'attività espletata o del terzo che si trova in analoga situazione di esposizione.»



Nel caso concreto

«Ciò nonostante, la Corte di appello, in luogo di impegnarsi nella indagine sullo spettro preventivo delle norme allo scopo rilevanti, ha riconosciuto l'aggravante perché il sinistro "è avvenuto nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa del trasporto per ferrovia di quella merce pericolosa, e costituisce un 'rischio tipico' che l'imprenditore ferroviario è chiamato a governare, tutelando da esso in primo luogo i dipendenti propri, di altre imprese ferroviarie e del gestore della rete ferroviarie , ma in secondo luogo, ed altrettanto direttamente, tutti coloro che, trovandosi per qualunque motivo legittimo e noto nei pressi del treno nel momento del deragliamento, prevedibilmente ne verrebbero travolti ... ".

Quel che la Corte di appello non ha colto è che **il rischio tipico dell'imprenditore ferroviario** attiene alla **sicurezza della circolazione ferroviaria**; esso può **concretizzarsi** anche nei confronti dei **lavoratori dipendenti, senza per questo mutarsi** - addirittura per chiunque ne risulti investito - **in rischio lavorativo.**

Piuttosto, essendo quell'imprenditore anche datore di lavoro, egli è tenuto altresì a garantire la sicurezza del lavoro a coloro che sono esposti ai rischi insiti nell'esercizio dell'attività lavorativa.»



l'esclusione dell'aggravante antinfortunistica

Tenendo conto della **specificità** delle due **diverse aree di rischio (rischio ferroviario e rischio lavorativo)**, a cui si rapportano **specifici gestori e specifiche regole comportamentali**, ai fini dell'accertamento delle responsabilità dei singoli imputati ricorrenti per il reato di omicidio aggravato, sarebbe stato doveroso accertare per ciascun fatto tipico se si fosse concretizzato il rischio lavorativo.

Più in particolare **era doveroso verificare** "per ciascun imputato se le **norme a contenuto cautelare da ognuno violate**, con effetto sul meccanismo **causale** che ha **condotto agli omicidi loro ascritti, siano o meno da qualificarsi come "norme per la prevenzione sugli infortuni sul lavoro"**",

ESCLUSIONE DELL'AGGRAVANTE ANTINFORTUNISTICA
DISASTRO FERROVIARIO DI PIOLTELLO

TALE INDIRIZZO INTERPRETATIVO È STATO DI RECENTE
RICHIAMATO DAL TRIBUNALE DI MILANO NELLA VICENDA
GIUDIZIARIA RELATIVA AL **DISASTRO FERROVIARIO DI
PIOLTELLO**

RICHIAMANDO TALE ORIENTAMENTO, IL
**TRIBUNALE DI MILANO HA ESCLUSO LA
SUSSISTENZA DELLA CIRCOSTANZA
AGGRAVANTE DELLA VIOLAZIONE DI NORME
ANTINFORTUNISTICHE**

COMUNICATO
TRIBUNALE DI MILANO



Tribunale di Milano, Sez. V, 25 febbraio 2025
 (DISASTRO FERROVIARIO DI PIOLTELLO)



TRIBUNALE DI MILANO
 Presidenza

Milano, 25 febbraio 2025

Oggetto: Notizia di decisione - Disastro ferroviario di Pioltello

Ai sensi della risoluzione N. 310/VV/2017 del Consiglio Superiore della Magistratura adottata con delibera in data 11 luglio 2018 in tema di "Linee-guida per l'organizzazione degli uffici giudiziari ai fini di una corretta comunicazione istituzionale" ed in relazione al "Documento d'intesa in materia di informazione giudiziaria" sottoscritto in data 9/12/2024, con riferimento al procedimento N 7317/21 R.G. TRIB. contro Gentile Maurizio + 7 si evidenzia quanto segue:

il Tribunale di Milano in composizione collegiale Presidente Elisabetta Canevini ha emesso in data odierna la sentenza nel procedimento sopra indicato mediante lettura del dispositivo, riservando i termini di 90 giorni per il deposito delle motivazioni.

Sulla base degli elementi di fatto acquisiti durante la complessa istruttoria dibattimentale, verranno dettagliatamente illustrati nelle motivazioni della sentenza, il Tribunale ha ritenuto di accogliere l'impostazione accusatoria, limitatamente alle posizioni degli imputati ALBANESI, BUCCIANINI, REBALI, GALLINI.

In particolare, ha pronunciato sentenza di condanna nei confronti di MARCO ALBANESI, nella sua qualità di Capo Unità Manutentiva, per i delitti di disastro ferroviario, omicidio colposo e lesioni colpose, addebitandogli la colposa sottovalutazione del rischio, a lui noto, di rottura del giunto isolante incollato ammalorato, all'altezza del Km 13+400, lungo la linea DD, binario pari, Milano/Venezia.

Con riferimento ai medesimi reati di disastro ferroviario, omicidio colposo e lesioni colpose, le assoluzioni pronunciate nei confronti di BUCCIANINI, REBALI, GALLINI, in conformità alle richieste del Pubblico Ministero, così come quelle relative alle posizioni di GENTILE, LEBRUTO, MACELLO e GUERINI, tutti per non aver commesso il fatto, si sono fondate sull'assenza di prova in ordine alla realizzazione di condotte commissive od omissive ad essi rimproverabili, in considerazione dei rispettivi ruoli ricoperti all'interno dell'assetto organizzativo di Rete Ferroviaria Italiana, nonché degli effettivi flussi informativi circa l'ammaloramento del giunto e l'inadeguatezza della manutenzione che ne ha determinato la rottura la mattina del 25 gennaio 2018, cagionando così il tragico disastro, nei pressi della stazione ferroviaria di Pioltello.

In ogni caso, il Tribunale - in coerenza con l'indirizzo interpretativo già accolto dalla Suprema Corte di Cassazione nella vicenda relativa al disastro ferroviario di Viareggio- ha escluso che le norme cautelari astrattamente violate, il cui rispetto avrebbe evitato il verificarsi del disastro, avessero ad oggetto specifiche cautele antinfortunistiche, ritenendo che in realtà esse attenessero alla gestione di

«In ogni caso, il Tribunale - in coerenza con l'indirizzo interpretativo già accolto dalla Suprema Corte di Cassazione nella vicenda relativa al **disastro ferroviario di Viareggio-** ha **ESCLUSO** che le norme cautelari astrattamente violate, il cui rispetto avrebbe evitato il verificarsi del disastro, avessero ad oggetto specifiche cautele antinfortunistiche, ritenendo che in realtà esse attenessero alla gestione di un rischio ontologicamente diverso, relativo alla **sicurezza della circolazione ferroviaria e alla tutela della pubblica incolumità**: e sulla base di questo inquadramento giuridico della vicenda ha vagliato la sussistenza, e l'osservanza in concreto delle posizioni di garanzia riferibili ai singoli.

(...)

Dal mancato riconoscimento della circostanza aggravante della violazione di norme antinfortunistiche **è derivata anche l'assoluzione dell'ente ai sensi del d. lgs. 231/2001**, non essendo stato integrato il reato presupposto di cui all'art. 25 septies d.lgs. 231/2001 qui contestato.»

CASS. PEN., SEZ. IV, sentenza DEL 6 novembre 2024 n. 40682 (Ud. 3.10.2024)

In caso di gravissime carenze organizzative, le deleghe di gestione e di funzione non esonerano i membri del consiglio di amministrazione dalla responsabilità penale per omicidio colposo in violazione delle norme antinfortunistiche.

FATTO

Infortunio mortale di un lavoratore della Società X travolto da alcune lastre di cemento armato non rispondenti ai requisiti di legge e non installate correttamente dalla Società Y.

La Società X è una società costruttrice e posatrice, in forza di contratto di "fornitura e posa", di lastre in cemento armato per l'esecuzione di una vasca di raccolta delle acque di un torrente da parte della Società Y, appaltatrice dei lavori di realizzazione della terza corsia dell'autostrada A9 nonché committente la realizzazione e la posa delle dette lastre.

CONTESTAZIONE

(Persone fisiche)

La Corte di Cassazione ha confermato la responsabilità per l'omicidio colposo del lavoratore alle dipendenze della Società X del Presidente e dei Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società Y, costruttrice e posatrice delle lastre di cemento.

CASS. PEN., SEZ. IV, SENTENZA DEL 6 NOVEMBRE 2024 N. 40682 (UD. 3.10.2024)

In caso di gravissime carenze organizzative, le deleghe di gestione e di funzione non esonerano i membri del consiglio di amministrazione dalla responsabilità penale per omicidio colposo in violazione delle norme antinfortunistiche.

I giudici di merito hanno fatto specifico riferimento a **gravissime carenze organizzative** imputabili ai vertici societari e, in particolare, per quanto ancora rileva in questa sede, ai tre membri del consiglio di amministrazione. Ciò in ragione **dell'accertata assenza di programmazione dell'attività** volta tanto alla **produzione** delle lastre in oggetto in termini di conformità al progetto specificatamente predisposto per la loro creazione, in vista della realizzazione del muro di contenimento della vasca di raccolta delle acque, quanto alla **successiva installazione** con tecniche tali da gestire il rischio di ribaltamento.

CASS. PEN., SEZ. IV, SENTENZA DEL 6 NOVEMBRE 2024 N. 40682 (UD. 3.10.2024)

I PROFILI DI COLPA DEL CDA

ASSENZA PROCEDURE DI CONTROLLO EFFETTIVA IDONEITÀ TECNICA DEL PREFABBRICATO NELL'OTTICA DELLA GESTIONE DELLO SPECIFICO RISCHIO;

ciò in ragione della «accertata prassi, questa, sì, sostanzialmente ritenuta proceduralizzata dalla Corte territoriale, quale aspetto, ritenuto dal giudice di merito, "più sconcertante della vicenda»: Il controllo era difatti solo astrattamente previsto come bifasico, cioè da svolgersi sia prima che dopo la realizzazione dei PREFABBRICATI, ma preordinatamente omesso.

Il controllo solo visivo, meramente occasionale e rimesso all'iniziativa dei lavoratori dipendenti, è stato peraltro accertato essere il frutto di una "**CHIARA POLITICA AZIENDALE**". Politica, a cui l'operaio avrebbe dovuto conformarsi, volta a dare prevalenza alla puntualità dei tempi di consegna rispetto alla qualità del prodotto finito, anche in termini di idoneità dello stesso alla gestione del rischio di ribaltamento, con **CONSEQUENTE SUBORDINAZIONE DELLE ESIGENZE DELLA SICUREZZA A QUELLE SOTTESE AL PROFITTO.**

GRAVI CARENZE DEL PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA

CASS. PEN., SEZ. IV, SENTENZA DEL 6 NOVEMBRE 2024 N. 40682 (UD. 3.10.2024)

LA PRINCIPALE DOGLIANZA DEI RICORRENTI

«Ne sarebbe poi derivata la mancata considerazione dell'interruzione del nesso causale tra condotta ed evento, comunque coinvolgente un soggetto non alle dipendenze della Società Y, **in ragione:**

- **della presenza di altri garanti, in virtù di deleghe caratterizzanti la specifica organizzazione societaria complessa,**
- **oltre che del comportamento abnorme del lavoratore.»**

CASS. PEN., SEZ. IV, SENTENZA DEL 6 NOVEMBRE 2024 N. 40682 (UD. 3.10.2024)

La corte di cassazione richiama la precedente giurisprudenza di legittimità in tema di delega gestoria ex art. 2381 c.c. e deleghe di funzioni ex art. 16 d.lgs. 81/2008

Orbene, premesso quanto innanzi, circa la questione cardine sottoposta dai ricorrenti alla Suprema Corte deve ribadirsi che nelle società di capitali, gli evidenziati obblighi a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia.

NEL CASO DI SPECIE

Al detto caso (presenza di deleghe validamente conferite), proseguendo nell'evidenziato solco interpretativo tracciato dalla Suprema Corte, deve in questa sede aggiungersi quello in cui, pur in presenza di deleghe gestorie ex art. 2381 cod. civ. (come quelle conferite a B.B. e a C.C. e di deleghe di funzioni (ex art. 16 D.Lgs. n. 81 del 2008), l'evento, come nella specie, sia risultato la concretizzazione della **totale carenza di effettiva proceduralizzazione dell'attività produttiva quale politica aziendale volta a subordinare le esigenze della sicurezza rispetto al profitto.**

In tale fattispecie, difatti, il consiglio di amministrazione, stanti, nel caso di delega gestoria, il dovere di vigilanza sull'andamento della gestione e il potere sostitutivo finalizzato all'esercizio della facoltà d'intervento in funzione sostitutiva, e, nel caso di delega di funzioni, il dovere di vigilanza, è **gravato dall'obbligo inerente la gestione del rischio** essendo il titolare del fascio di poteri in grado di incidere su esso perché su esso influente tramite l'adottata politica aziendale.



Avv. Mariagrazia Pellerino

Avv. Ilaria Tolio
Avv. Giada Ferlisi

www.studiolegalepellerino.it

Grazie per l'attenzione