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

Avv. Mariagrazia Pellerino
Avvocata Penalista e Organismo di Vigilanza

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

10 novembre 2023

Sommario

I REATI IN MATERIA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001:
- Art. 25 SEPTIES D.lgs. 231/2001

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

LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001 E LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

IL DATORE DI LAVORO E LA DELEGA DI FUNZIONE

IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: VERIFICHE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

RECENTI 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.**

Art. 25-septies

(Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso **con violazione dell'articolo 55, comma 2**, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso **con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso **con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Art. 55, comma 2 del D.lgs. 81/2008

In caso di violazione dell'art. 29 D.lgs. 81/2008 (Valutazione dei rischi), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere

c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV (Cantieri temporanei o mobili) caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;

b) nelle centrali termoelettriche;
c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;

d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;

g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori

LE SANZIONI

SANZIONI PECUNIARIE

- QUOTE in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
- 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

LE SANZIONI INTERDITTIVE POSSONO ESSERE APPLICATE NEI CONFRONTI DELL'ENTE ANCHE IN VIA CAUTELARE

Le misure cautelari ex D.lgs. n. 231/2001

- Misure cautelari interdittive (artt. 45 e ss. D.lgs. 231/2001)
- Misure cautelari reali (artt. 53 e 54 D.lgs. 231/2001)

Misure cautelari 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.**

In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un Commissario giudiziale (art. 15 D.lgs).

REALI

SEQUESTRO PREVENTIVO: delle cose di cui è consentita la confisca (prezzo o profitto del reato, anche per equivalente);

SEQUESTRO CONSERVATIVO: se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato.

ART. 45
MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE

PRESUPPOSTI DI APPLICAZIONE

GRAVI INDIZI di **sussistenza della responsabilità ex D.lgs. 231/2001 dell'ENTE**

FONDATI E SPECIFICI ELEMENTI che fanno ritenere **concreto il pericolo** di reiterazione di **illeciti della STESSA INDOLE di quello per cui si procede**

Il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione in via cautelare

SANZIONI INTERDITTIVE

presentando gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive già depositate (CONTRADDITTORIO ANTICIPATO).

Sulla richiesta il giudice provvede con ordinanza, in cui indica anche le modalità applicative della misura.

CRITERI DI SCELTA DELLA MISURA

Principio di adeguatezza, proporzionalità e gradualità

ART. 46 D.lgs. 231/2001

Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto.

Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata.

Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente.

Secondo la costante giurisprudenza di legittimità, il riferimento alla entità della sanzione impone al Giudice che applica la misura di svolgere un **giudizio prognostico circa la sanzione che ritiene potrà essere applicata all'ente all'esito del giudizio.**

In via generale, le sanzioni interdittive non sono applicabili per ciascun illecito 231, ma solo per quelli per i quali esse sono espressamente previste, tra cui:

- Art. 25 septies (per i delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute o sicurezza sul lavoro)

In caso di procedimenti nei confronti dell'Ente ex D.lgs. 231/2001 per illeciti in materia di SSL

IL P.M. POTREBBE RICHIEDERE AL GIUDICE L'APPLICAZIONE IN VIA CAUTELARE DI UNA SANZIONE INTERDITTIVA

D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195: riflessi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 231/2001

Ampliato il campo di applicazione dei reati di ricettazione, riciclaggio, reimpiego ed autoriciclaggio di cui agli artt. 648 ss. c.p.: quali ripercussioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro?

D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195

«Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale"

Apporta delle modifiche, ampliandone la portata, ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio.

Rilevano ora quali reati presupposto dei delitti sopra indicati:

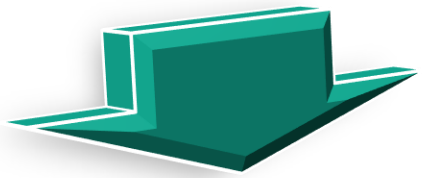
→ Le **contravvenzioni** punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi (la risposta sanzionatoria sarà diversa a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione);

→ **I delitti colposi per i delitti di riciclaggio e autoriciclaggio.**

NB! I reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio **sono inclusi nel catalogo dei reati** rilevanti ***ex*** **D.Lgs. 231/2001 (art. 25-*octies*)**

Quali ripercussioni in materia di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001?

I reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro solo spesso di natura colposa o contravvenzionale



Pertanto, la commissione di un delitto colposo o di una contravvenzione in materia di sicurezza sul lavoro da cui derivi un risparmio di spesa, destinato ad essere reinvestito nel ciclo aziendale, potrebbe determinare in capo all'Ente una contestazione dei riformati delitti di autoriciclaggio o riciclaggio, applicabili anche qualora il reato presupposto sia di natura colposa o contravvenzionale.

Quali ripercussioni in materia di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001?

A titolo esemplificativo, si può riportare l'ipotesi di un **infortunio da cui derivi una lesione inferiore a 40 giorni** (prima della riforma ipotesi non rilevante ai fini 231). Se l'infortunio è stato causato dall'inadeguatezza dei DPI e dal loro acquisto è derivato un **risparmio di spesa per l'azienda** - e quindi un profitto - **è possibile ipotizzare che tale profitto sia oggetto di riciclaggio per il tramite del reimpiego dello stesso nell'operatività aziendale.** Pertanto anche tale infortunio (lieve) potrebbe essere ritenuto rilevante ai fini 231.

ovvero, **violazioni delle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008** (naturalmente se punite con l'arresto nel minimo di sei mesi e nel massimo di un anno) → anche se non causano alcun infortunio o incidente nei luoghi di lavoro, a fronte della recente novella possono determinare un **profitto idoneo ad essere riciclato o reimpiegato nel ciclo aziendale.**

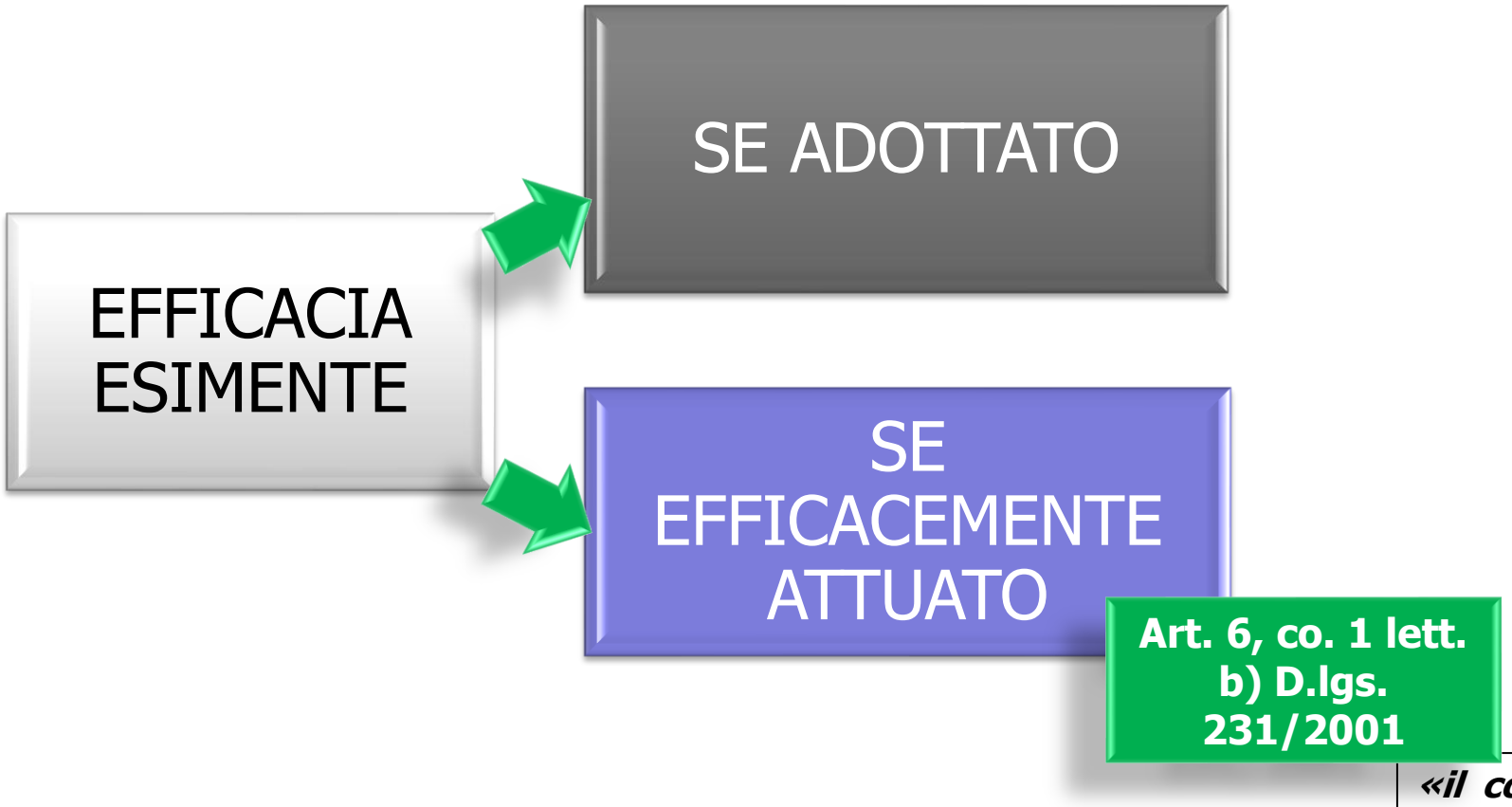
IL MODELLO EX D.LGS. 231/2001 E L'ART. 30 D.LGS. 81/2008

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE e GESTIONE

EFFETTI

- ❑ **PREVISTI DA**
  - **D.LGS. 231/2001**
  - **NORMATIVA EXTRA 231**
- **ESIMENTI DA RESPONSABILITÀ**
- **PREMIANTI**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE



«il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»

CARATTERISTICHE DEL MODELLO

MODELLO=MISURE

- **ORGANIZZAZIONE**
- **GESTIONE**
- **CONTROLLO**

RIDUZIONE RISCHIO REATO

RISCHIO

- **VALUTAZIONE**
- **PREVENZIONE**
- **MITIGAZIONE**

ENTE ESENTATO DA RESPONSABILITÀ

MODELLO ORGANIZZATIVO

REATI RILEVANTI AI FINI 231 SEMPRE PIÙ NUMEROSI

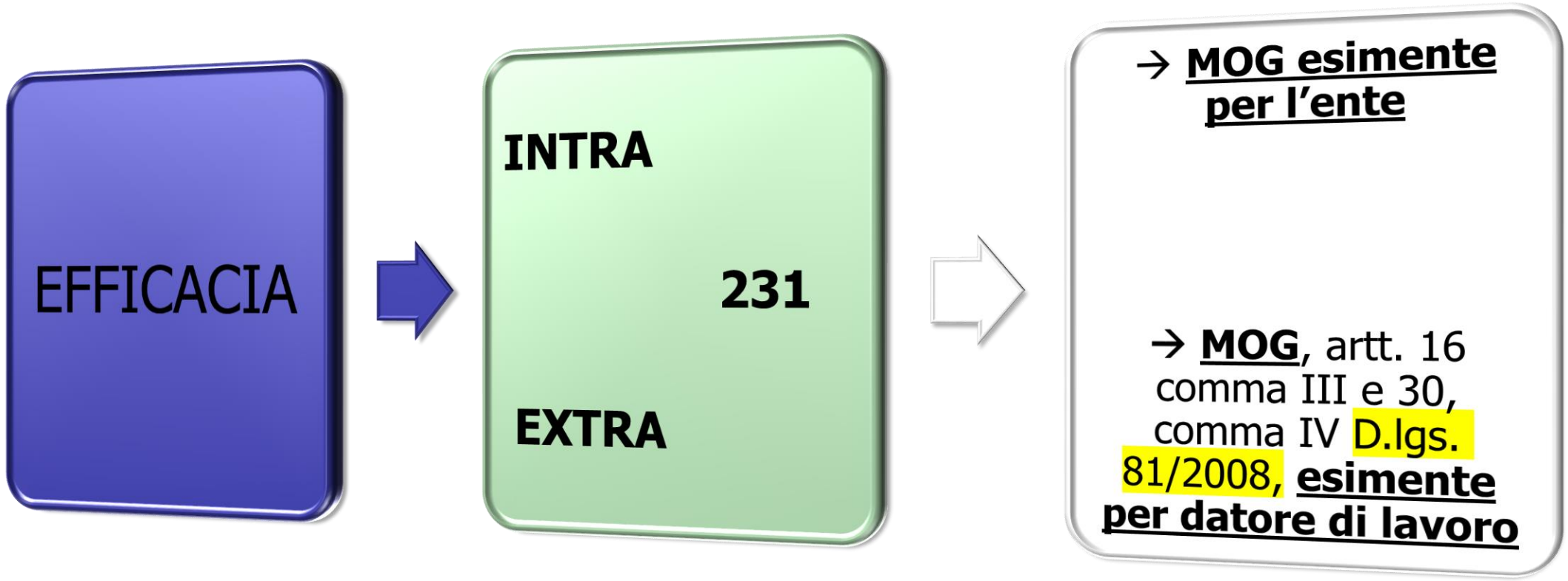
MODELLO AMPLIA SUA OPERATIVITÀ

AUMENTANO AREE DI RISCHIO REATO

- **Reati contro P.A.**
- **Reati tributari**
- **Reati S.S.L.**
- **Reati ambientali**

MA AUMENTA ANCHE EFFICACIA ESIMENTE

MODELLO ORGANIZZATIVO: EFFICACIA ESIMENTE RAFFORZATA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



ART. 16 co. III D.lgs. 81/2008
Modelli di organizzazione e gestione

«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.»

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

ART. 30 D.LGS. 81/2008
«*Modelli di organizzazione e gestione*»

ART. 30 indica i requisiti del MODELLO di ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

PER AVERE EFFICACIA ESIMENTE della RESPONSABILITA' 231

Riportate nella parte speciale del Modello

- 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

Monitoraggio e Sistemi di controllo sull'attuazione del Modello

- **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

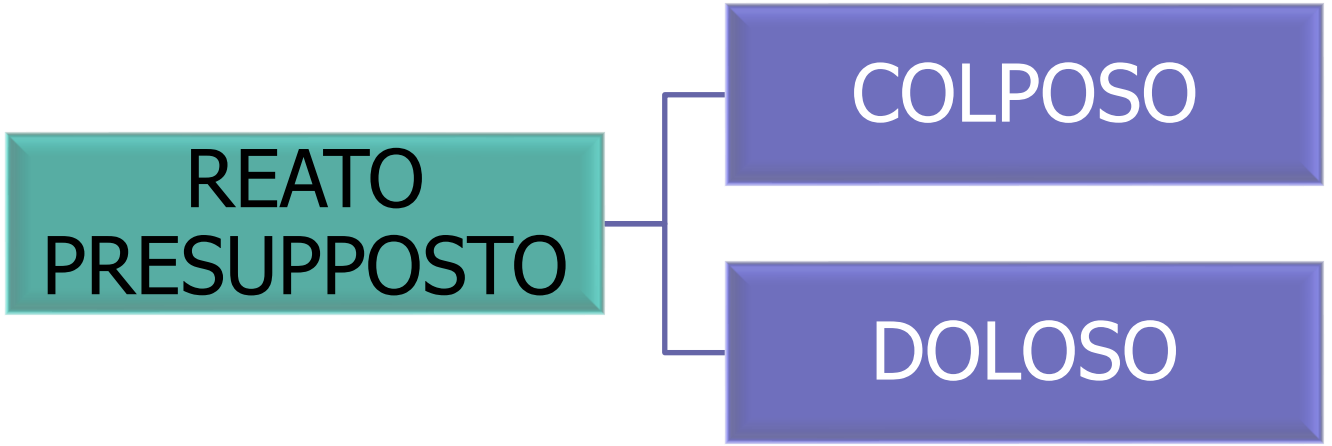
Il **modello organizzativo** deve altresì **prevedere un idoneo sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul **mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità** delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale **modifica** del modello organizzativo devono essere adottati, quando 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 RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001 E LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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



Colpa penale
Art. 43 c.p.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 **IN POSITIVO** HA LO SCOPO DI EVITARE LE CONDIZIONI COLPOSE

QUESTO OBIETTIVO È GIÀ FISSATO DAL

D.LGS. 231/2001 ART. 6

ART. 6 D.LGS. 231/2001

COME DEVE ESSERE IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX D.LGS. 231/2001

COMMA 1

a)

IDONEO A PREVENIRE QUELLA SPECIE DI REATI

b) e d)

OBBLIGHI DI VIGILANZA

(rileva su negligenza, inosservanza leggi e regolamenti ma anche ordini)

COMMA 2

b)

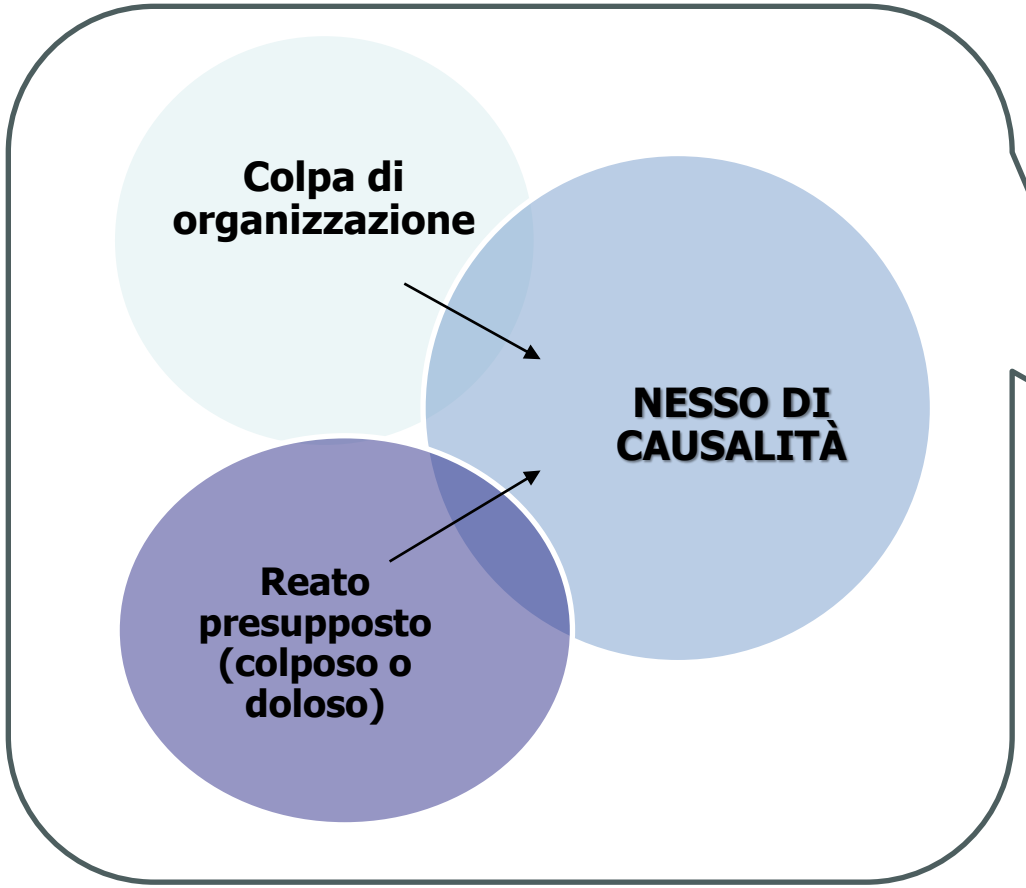
PROTOCOLLI SPECIFICI

(imprudenza, imperizia, ordini)

c)

SISTEMA DISCIPLINARE

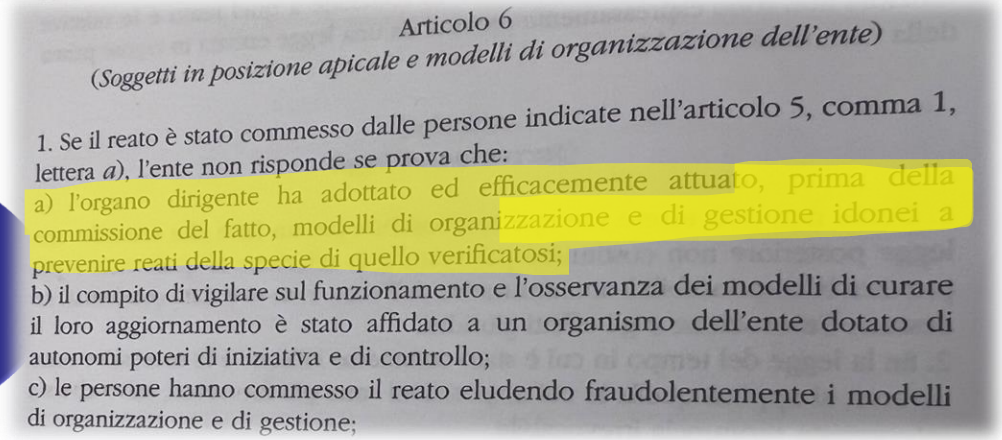
ILLECITO 231: ELEMENTI COSTITUTIVI



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**

ART. 6 CO. 1 LETT. A) D.LGS. 231/2001



Articolo 6

(Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente)

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera *a*), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

IL RISPETTO DEL MODELLO AVREBBE EVITATO IL REATO

IDONEITÀ DEL MODELLO

L'ENTE NON RISPONDE DELL'ILECITO 231

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».

1

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

(OMICIDIO COLPOSO)

LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE DERIVA DA COLPA DI ORGANIZZAZIONE

- «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)

«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 verificazione reato (INCIDENZA CAUSALE)**

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

Corollari

- «**la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei MOG 231** di cui all'art. 30 T.U. 81/2008 **NON** può assurgere ad elemento costitutivo dell'illecito dell'Ente»

- «**la mancanza del MOG** può essere **UNA** circostanza atta a dimostrare la **sussistenza della colpa di organizzazione che va però provata dall'accusa**»

- «l'assenza del MOG o la sua inidoneità o la sua inefficace attuazione **NON** sono **elementi costitutivi dell'illecito dell'Ente**»

Il Datore di Lavoro e la Delega di funzioni

Definizioni

DATORE DI LAVORO
Art. 2 co. 1 lett. b) D.lgs. 81/2008

«"datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività', ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.»

DELEGA DI FUNZIONI

ART. 16 D.LGS. 81/2008

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 possegga 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

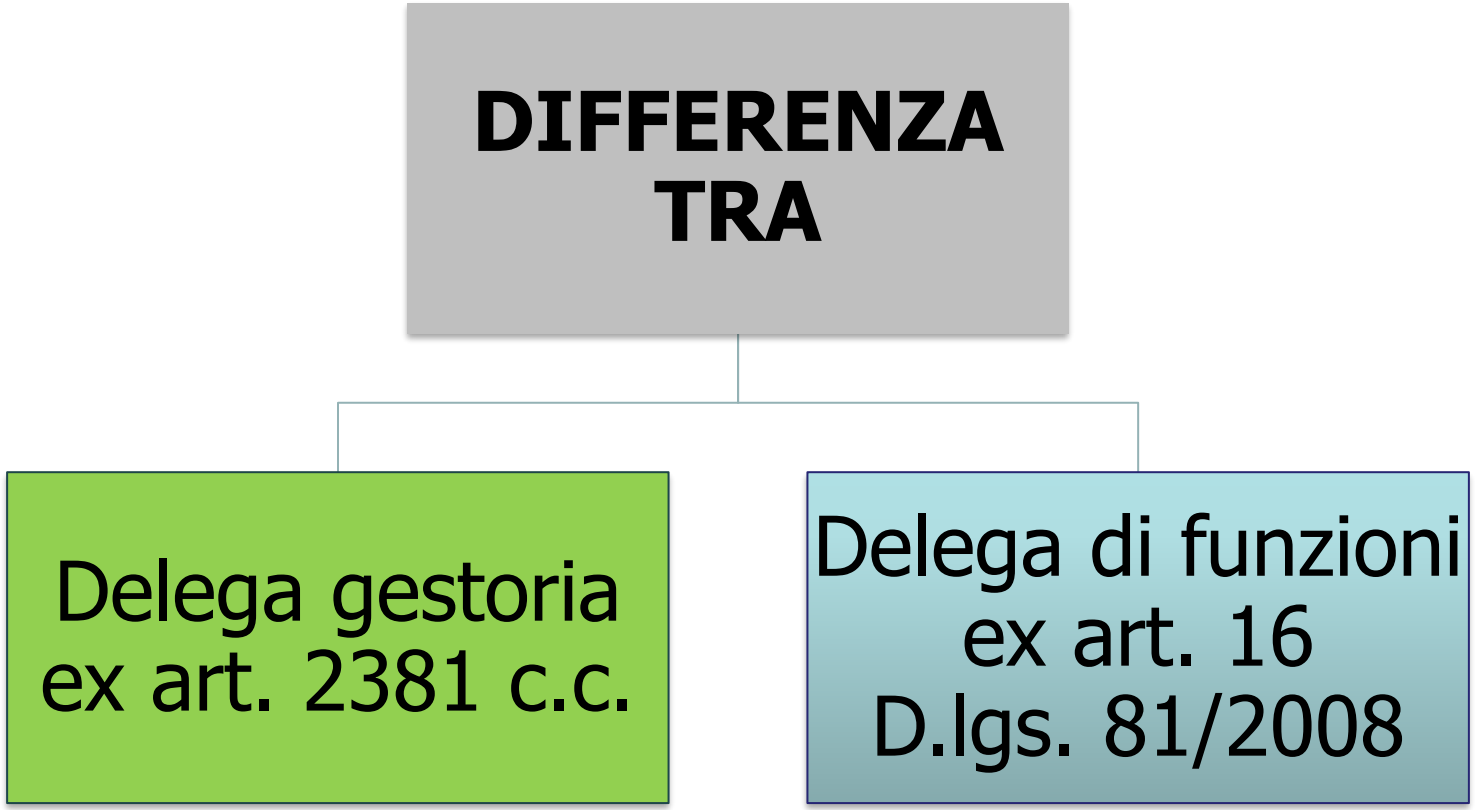
ART. 30
D.lgs. 81/2008

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 DELEGA DI FUNZIONI EX ART. 16 T.U. 81/2008 E DELEGA GESTORIA EX ART. 2381 C.C.

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.

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.

«*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.

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, 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.

Nel caso di DELEGA GESTORIA

I deleganti, qualora non abbiano esercitato i residui doveri di controllo sull'andamento generale della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega, possono essere chiamati a rispondere penalmente dell'infortunio, in eventuale concorso con i soggetti delegati, sulla base di quanto stabilito nell'art. 40 cpv. c.p., in forza del quale «*non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo*».

Pertanto è fondamentale accertare, di volta in volta, l'esatta 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.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza: Verifiche in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Ruolo OdV: verifiche in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

FASE DI AVVIO DELL'ATTIVITÀ DELL'ODV:

- Acquisizione della documentazione su Salute e Sicurezza sul Lavoro e verifica adempimenti normativi

L'ATTIVITÀ DELL'ODV POST INSEDIAMENTO:

- Flussi informativi all'OdV in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Interviste periodiche all'RSPP e alle figure della Sicurezza (Delegato Datore di Lavoro ed altre)
- *Audit* svolti dall'OdV in materia di salute e sicurezza sul lavoro

51

FASE DI AVVIO DELL'ATTIVITÀ DELL'ODV:

- Acquisizione della documentazione su Salute e Sicurezza sul Lavoro e verifica adempimenti normativi

L'OdV all'atto di insediamento acquisisce la seguente documentazione su salute e sicurezza:

DVR (Artt. 17, 28 e 29 T.U. 81/2008) **EVENTUALI DUVRI**	**ORGANIGRAMMA SICUREZZA**	**DELEGHE DATORE DI LAVORO (Art. 16 T.U. 81/2008)**	**NOMINE PREPOSTI (Legge 215/2021 fa venire meno preposto «di fatto»)**
NOMINE MEDICO COMPETENTE, DIRIGENTI, PREPOSTI, ADDETTI ALLE EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO E ANTINCENDIO, RLS, ASPP e loro formazione	**NOMINA RSPP**	**VERBALI RIUNIONI PERIODICHE SVOLTE NEGLI ULTIMI ANNI (Art. 35 T.U. 81/2008)**	**TABELLA INFORTUNI**
PROCEDURE ESISTENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	**CERTIFICAZIONI ISO 45001:2018**	**Eventuali verbali contestazioni e prescrizioni di autorità ispettive**	**Esistenza di procedimenti penali**

ESEMPIO

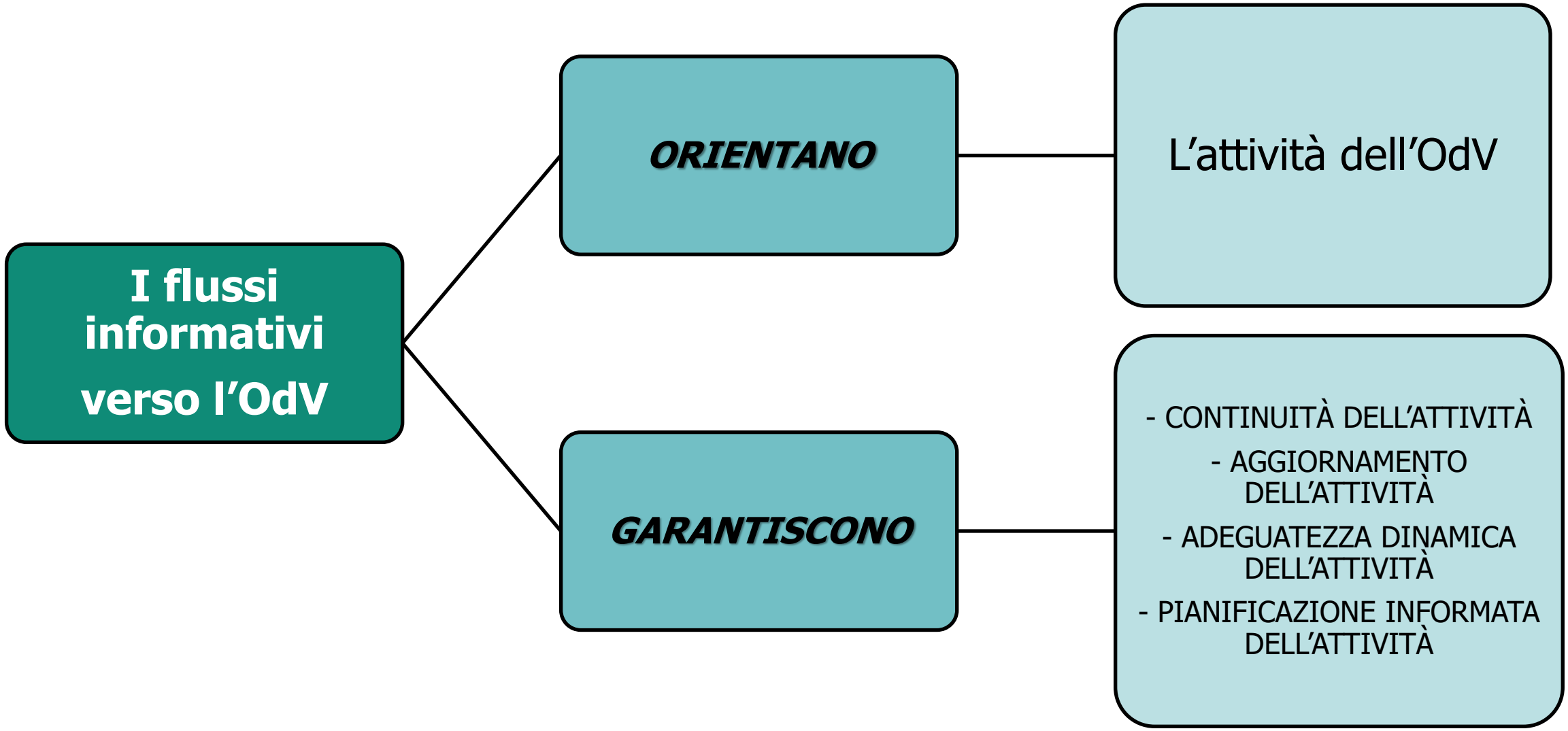
Organismo di Vigilanza
CHECK-LIST IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

CHECK LIST VERIFICA SICUREZZA E SALUTE DEI LUOGHI DI LAVORO

- Identificazione del datore di lavoro;
- Deleghe Datore di Lavoro (Deleghe in materia di sicurezza);
- Organigramma della sicurezza;
- Nomina del RSPP, relativi titoli accademici e formativi (compresi gli attestati relativi all'aggiornamento);
- Nomina del MC, relativi titoli accademici e formativi (compresi gli attestati relativi all'aggiornamento);
- Nomina e formazione degli addetti antincendio/emergenza;
- Nomina e formazione degli addetti al Primo Soccorso;
- Elezione del RLS e relativa formazione;
- Identificazione di dirigenti e preposti, relativa nomina e relativa formazione;
- Identificazione Preposti degli appaltatori/subappaltatori che prestano attività di servizio per la Società;
- Valutazione dei rischi (DVR);
- Piano di Formazione;
- Gestione dei rischi interferenziali negli appalti interni;
- Infortuni;
- Certificato di prevenzione incendi.
- Riunione periodica ex art. 35;
- Procedure in materia di sicurezza;
- Verbali organi di vigilanza.

L'ATTIVITÀ DELL'ODV POST INSEDIAMENTO:

I FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO


I flussi informativi verso l'OdV
ORIENTANO
GARANTISCONO
L'attività dell'OdV
- CONTINUITÀ DELL'ATTIVITÀ
- AGGIORNAMENTO DELL'ATTIVITÀ
- ADEGUATEZZA DINAMICA DELL'ATTIVITÀ
- PIANIFICAZIONE INFORMATA DELL'ATTIVITÀ

CLASSIFICAZIONE

AD EVENTO → *Invio tempestivo*

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*

CLASSIFICAZIONE

AD EVENTO

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

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

PERIODICI

Possono essere semestrali o annuali, riepilogativi dell'attività dell'Area a rischio e dei processi sensibili realizzati.

Art. 6, co. 2 lett. d) D.lgs. 231/2001

PREVISIONE NEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DEI FLUSSI INFORMATIVI.

Un focus sui flussi informativi afferenti a Salute e Sicurezza sul Lavoro

Società X

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.Lgs. 231/001

PARTE SPECIALE

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Approvazione/Aggiornamento: delibera CdA del gg/mm/aaaa

PARTE SPECIALE MOG

INDICE

§ I reati previsti dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001

§ Le attività sensibili e le funzioni coinvolte

§ Principi e regole generali di comportamento

§ Procedure specifiche

(…)

§ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Esempi:

- **Verbale riunione ex art. 35 TU 81/08;**
- **Aggiornamenti DVR, modifiche organigramma sicurezza;**
- **Piano formazione SSL;**
- **Infortuni sul lavoro > 40 gg.;**
- **Elenco infortuni;**
- **ecc.**

Esempio Schema flussi informativi verso l'OdV in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

ATTIVITÀ DI VERIFICA GENERALE

Compliance ex D.Lgs. 231/2001		
Flusso informativa all'ODV	**Referente**	**Periodicità**
- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001		A evento
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni Autorità giudiziaria dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001		A evento
- Procedimenti, contestazioni e provvedimenti disciplinari		Semestrale o a evento se la contestazione concerne la violazione del Modello 231

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			
Attività di riferimento	**Flusso informativo all'ODV**	**Referente**	**Periodicità**
Gestione di rapporti con Enti pubblici, Autorità di Vigilanza e funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate	- Comunicazione visite, ispezioni e accertamenti, contestazioni avviati da parte degli enti competenti (es. ASL, ARPA, ARERA, INPS, INAIL, ITL, GdF, Agenzia Entrate, ecc.) con indicazione dell'Autorità coinvolta, del referente interno individuato e dell'esito - Contestazioni e verbali visite, ispezioni e accertamenti		A evento

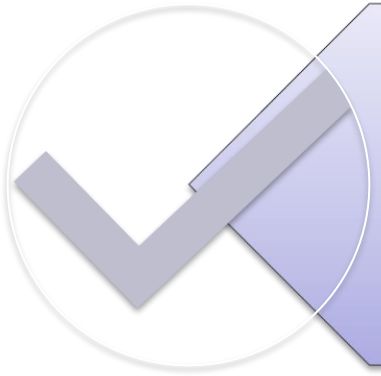
Società _____
Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
_____ @ OdV

REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
Attività	**Flusso informativo all'OdV**	**Referente**	**Periodicità**
Organizzazione della sicurezza e responsabilità	▪ **Organigramma della sicurezza**	DL/DDL/ RSPP	*Ad evento*
	▪ **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*
Sorveglianza sanitaria	▪ **Relazione annuale MC**		*Ad evento*
Gestione delle emergenze e primo soccorso	▪ **Piano emergenza**		*Ad evento*
	▪ **Esito delle esercitazioni**		*Ad evento*
Attività di manutenzione	▪ **Piano delle manutenzioni e relativo scadenziario**		*Annuale o ad evento in caso di aggiornamento*

L'ATTIVITÀ DELL'ODV POST INSEDIAMENTO:
LE INTERVISTE PERIODICHE AL RSPP

Periodicità degli incontri OdV-RSPP

A seguito della ricezione dei flussi informativi



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**

SCHEDA INTERVISTA RSPP

Aggiornamento DVR

Attività di formazione dei dipendenti e definizione del «Piano di Formazione» in materia di SSL annuale

Aggiornamenti Organigramma Sicurezza

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)

- Svolgimento Riunione periodica ai sensi dell'art. 35 T.U. 81/2008
- Violazioni disposizioni sulla sicurezza
- Scadenziario manutenzione attrezzature
- Tracciabilità e documentazione dell'attività di monitoraggio
- Monitoraggio del rispetto delle procedure in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (verifiche periodiche con checklist ad es. dei preposti)
- Visite ispezioni accertamenti e Provvedimenti di Organi di Polizia Giudiziaria in materia di normativa antinfortunistica
- Certificazione ISO 45001 - Verbali di Audit

L'ATTIVITÀ DELL'ODV POST INSEDIAMENTO:

AUDIT VERIFICHE

Salute e sicurezza sul lavoro - Gestione degli infortuni

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività non solo sull'esame della documentazione fin qui menzionata, ma anche sulla programmazione di specifiche attività di controllo mediante degli Audit

L'AUDIT DELL'ODV IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Perché svolgere audit mirati in materia di salute e sicurezza?

- Tipologia dell'attività svolta dalla Società → profili di rischio per la Salute e Sicurezza
- Andamento storico degli infortuni
- Flussi informativi: segnalazioni di criticità
- A seguito di visite ispettive (riscontro violazioni, verbale con prescrizione)

ATTIVITÀ DI VERIFICA:
Piano dell'attività

Piano di verifica che contiene:

- Obiettivi e natura dell'intervento
- Ambito delle attività di verifica
- Periodo di osservazione
- Documentazione da raccogliere e utilizzare
- Soggetti aziendali coinvolti
- Data dell'incontro iniziale di avvio
- Periodo entro cui saranno svolte le attività

ATTIVITÀ DI VERIFICA:
Fase iniziale intervista con RSPP/Delegato/Datore di Lavoro

Scheda intervista:

- Organizzazione di salute e sicurezza sul lavoro
- Conoscenza del Modello e del risk assessment
- Documenti organizzativi
- Procedure, protocolli e istruzioni operative
- Altre attività di verifica (audit di certificazione, visite ispettive di Autorità di Vigilanza, procedimenti, prescrizioni o contestazioni SSL)
- Sistema di monitoraggio e controllo sulle misure adottate
- Procedimenti disciplinari in materia di salute e sicurezza

ATTIVITÀ DI VERIFICA:
Definizione metodologica della verifica

- Periodo temporale considerato
- Criteri di selezione del campione esaminato
- Punti di controllo da verificare (check-list)

ATTIVITÀ DI VERIFICA
Report di conclusione

- Oggetto della verifica
- Documentazione acquisita
- Piano delle attività
- Scheda intervista e check list utilizzata
- Attività svolte
- Metodo di selezione del campione
- Risultati della verifica
- Eventuali non conformità o criticità e conclusioni

Il report conclusivo deve essere trasmesso all'Organo Dirigente

Vigilanza Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001

"Salute e sicurezza sul lavoro - Gestione degli infortuni"

Relazione finale

gg/mm/aaaa

www.studiolegalepellerino.it

Attività di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/2001: "Salute e sicurezza sul lavoro - Gestione degli infortuni"
Relazione finale

Sommario

1. AMBITO E OBIETTIVI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA....3
1.1. Premessa....3
1.2. Ambito dell'intervento....3
1.3. Obiettivi dell'intervento....3
1.4. Approccio utilizzato e tempistiche dell'intervento....4
2. DETTAGLIO DEI CONTROLLI EFFETTUATI....5
3. SINTESI DEI RISULTATI....9
3.1. Conclusioni....9
3.2. Raccomandazioni e Suggerimenti....9

Relazione finale Audit - Salute e sicurezza sul lavoro - Gestione degli infortuni

1. AMBITO E OBIETTIVI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

1.1. Premessa

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") della Società X S.p.A., nell'ambito dei compiti attribuiti dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ("MOG"), ha deciso di svolgere un'attività di verifica sulla effettività dello stesso.

1.2. Ambito dell'intervento

L'ambito delle attività ha riguardato la vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito, con riferimento al processo di gestione degli adempimenti previsti dalle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e, in particolare, alla gestione degli infortuni, identificata nel MOG "Parte Speciale II Analisi delle aree sensibili", come area sensibile rilevante alla commissione dei seguenti "reati presupposto" ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- Art. 25-*septies* "*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*".

Le verifiche sono state svolte con riferimento alla gestione degli infortuni verificatisi in azienda negli anni 2019 e 2020.

1.3. Obiettivi dell'intervento

Come noto, l'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 "*Modelli di organizzazione e gestione*" prevede che, affinché possa avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente, in occasione del verificarsi di infortuni nei luoghi di lavoro, il MOG "*deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.".

La norma precisa ancora che il modello organizzativo e gestionale debba prevedere:

- **idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività sopraindicate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'**articolazione di funzioni** che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG;
- un **idoneo sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo MOG e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il **riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo** 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.

L'obiettivo dell'audit era la verifica circa il rispetto dei requisiti previsti dall'articolo 30 D.Lgs. 81/2008, in particolare sotto i seguenti profili:

- ✓ valutazione dei rischi;
- ✓ informazione e formazione del lavoratore;
- ✓ corretto utilizzo dei DPI;
- ✓ esistenza di procedure o istruzioni operative;
- ✓ irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari;
- ✓ monitoraggio sul rispetto delle misure;
- ✓ azioni correttive poste in essere.

1.4. Metodologia utilizzata e periodo di riferimento della verifica

La metodologia ha previsto:

- **Comprensione generale del sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro mediante acquisizione della seguente documentazione**:

  - DVR;
  - Piano della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  - Organigramma della sicurezza;
  - Deleghe datore di lavoro *ex* art. 16 D.Lgs. 81/2008;
  - Elenco infortuni - anni 2018, 2019 e 2020;
  - Verbali riunioni periodiche *ex* art. 35 D.Lgs. 81/2008.

- **Definizione di un campione di infortuni da sottoporre a controllo**;
- **Richiesta della documentazione relativa ai singoli infortuni**;
- **Esecuzione di interviste con il RSPP della Società per l'analisi della documentazione ricevuta e per l'acquisizione delle ulteriori informazioni necessarie**;
- **Predisposizione della relazione finale a supporto delle informazioni raccolte**.

L'intervento è stato svolto nel periodo novembre 2020 - febbraio 2021.

2. DETTAGLIO DEI CONTROLLI EFFETTUATI

È stata esaminata la tabella infortuni del triennio 2018 - 2020 ed è emerso che:

- nell'anno 2018 si è verificato un unico infortunio (si è trattato di un infortunio in itinere in cui il dipendente mentre si recava sul luogo di lavoro con la propria automobile è stato tamponato da un'altra automobile) con prognosi di giorni 4;
- nell'anno 2019 si è verificato un unico infortunio (si è trattato di un infortunio in itinere occorso ad un dipendente mentre si recava al proprio domicilio nel corso della pausa pranzo) con prognosi di giorni 10;
- nell'anno 2020 si è verificato un unico infortunio presso _____; in particolare la dipendente "*mentre si recava in magazzino inavvertitamente inciampava e cadeva*" con prognosi di giorni 35.

Si è ritenuto di approfondire l'infortunio occorso in data gg.mm.aaaa presso ____

SCHEDA INFORTUNIO

Infortunio Dipendente *(rif. elenco infortuni anno 2020)*	
Data evento	gg.mm.aaaa
Descrizione evento	Mentre si recava in magazzino inavvertitamente inciampava e cadeva
Diagnosi	Trauma polso e mano sx con frattura base falange prossimale III e IV dito
Durata inabilità lavorativa	35 giorni
Luogo dove si è verificato l'evento	Area Magazzino
Unità operativa	____
Mansione	_____

Check list dell'OdV **Punti di verifica**	Compilato da azienda (RSPP)	**Note**
Il fattore di rischio che ha determinato l'evento era stato valutato nel DVR?	Il fattore di rischio "*scivolamento/caduta a livello*" era stato valutato nella scheda "*Aree di lavoro e loro caratteristiche specifiche*" del DVR. La parte relativa alla movimentazione del materiale è stata valutata nella scheda "*Ergonomia e movimentazione manuale*"	/
Il lavoratore aveva ricevuto al riguardo adeguata formazione?	–Formazione Generale nelle date ___; –Formazione Specifica nelle date ___; –Aggiornamento formazione specifica in data ___;	In sede di intervista all'RSPP è stato precisato quanto segue: anche se la scadenza della formazione è quinquennale, l'aggiornamento viene ripetuto ogni 4 anni; in sede di aggiornamento della formazione specifica effettuata nel 2017 era stato esaminato come *case study* un infortunio occorso ad una donna in occasione della movimentazione di faldoni mentre scendeva le scale senza tenersi al corrimano ed indossando con tacchi; - quando il dipendente infortunato è rientrato a lavoro, l'RSPP ha intervistato la dipendente al fine di comprendere nei dettaglia la dinamica dell'infortunio: si è trattato della movimentazione di una delle casse che vengono utilizzate dai fornitori per consegnare la merce. Al momento dell'evento, la cassa era vuota in attesa di essere ritirata dal fattorino del fornitore. <u>Suggerimento OdV</u> Trattandosi di attività ricorrente: fornire delle istruzioni operative specifiche sul trasporto del materiale con dei carrellini.

Indicazione delle eventuali procedure o istruzioni operative esistenti relative all'attività svolta	*Non Previste per l'attività svolta in quel momento (movimento all'interno dei locali)*	/
Indicazione della previsione di DPI per l'attività svolta dal dipendente, della distribuzione e della verifica circa il loro utilizzo	*Non Previsti per l'attività svolta in quel momento (movimento all'interno dei locali)*	*Suggerimento OdV Valutare l'opportunità di dotare il lavoratore di guanti o scarpe*
Indicare gli eventuali verbali da parte di Autorità ispettive e le eventuali sanzioni e prescrizioni	/	/
In conseguenza dell'infortunio è stato avviato un procedimento penale?	No	/

Documentazione della gestione dell'infortunio acquisita	– Denuncia del ____ n. ____ – Certificato Pronto Soccorso; – Certificato esame del ____; – Certificato di chiusura del ___; – Rapporto infortunio interno del___;	/
Eventuali sanzioni disciplinari irrogate al dipendente	Nessuna sanzione	/
Interventi migliorativi posti in essere	Valutazione di eventuale acquisto di dispositivi per la movimentazione delle ceste e/o materiali in genere (Scheda 2020/H/AC/001)	In sede di intervista l'RSPP ha riferito che è in programma un'indagine di movimentazione all'interno delle strutture societarie per approfondire i quantitativi e i pesi delle ceste che vengono movimentate (viene precisato che si trattava di attività già in programma nel 2020 che è stata posticipata a causa dell'emergenza Covid-19). Termine chiusura azione correttiva: entro il primo trimestre 2021.

3. SINTESI DEI RISULTATI

3.1. Conclusioni

All'esito delle verifiche eseguite mediante l'analisi della documentazione fornita dalla Società e l'intervista al RSPP, non sono emerse criticità che rappresentino una violazione del Modello "*Parte Speciale II Analisi delle aree sensibili - Sezione "N" - Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro*".

In relazione all'infortunio esaminato:

–il fattore di rischio risultava correttamente individuato nel DVR;

–il lavoratore coinvolto aveva ricevuto la necessaria formazione;

–l'evento è stato correttamente analizzato dal RSPP come da *rapporto di infortunio*

(previsto nell'ambito del sistema di gestione integrato qualità, ambiente, sicurezza);

- sono state previste delle azioni correttive come da *rapporto azione correttiva* (previsto nell'ambito del sistema di gestione integrato qualità, ambiente, sicurezza).

3.2. Raccomandazioni e Suggerimenti

L'OdV prende atto che è in programma un'analisi della movimentazione manuale dei carichi presso ____ al fine di valutare se sia possibile movimentare manualmente le ceste e/o il materiale in genere oppure se risulti maggiormente opportuno l'acquisto di carrelli con rotelle. In sede di intervista, l'RSPP ha precisato che l'indagine dovrebbe concludersi entro la fine del primo trimestre 2021.

Pur non essendo emerse delle criticità, si identificano alcune aree di miglioramento, che rendono opportuno un intervento da parte della Società al fine di migliorare i presidi posti in essere volti a prevenire azioni o comportamenti che possano configurare l'ipotesi di commissione dei reati previsti dagli art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, da parte del personale o altri soggetti che operano in nome e per conto ella Società.

Suggerimenti

- Trattandosi di attività ricorrente, si ritiene utile fornire ai lavoratori un'istruzione operativa specifica;
- all'esito dell'indagine circa i quantitativi e i pesi delle ceste che vengono movimentate, valutare la previsione di DPI;
- poiché nel 2021 è previsto l'aggiornamento della formazione specifica, effettuare degli interventi mirati sulla movimentazione dei carichi.

Raccomandazioni

Ai fini del puntuale rispetto di quanto previsto dall'articolo 30 D.Lgs. 81/2008, si raccomanda:

- di procedere ad un costante monitoraggio, attraverso i delegati del datore di lavoro o i preposti, in ordine al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- di effettuare periodiche verifiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
- di garantire sempre la tracciabilità di tutte le attività svolte e in particolare di quelle di verifica.

Solo attraverso l'adempimento di tutte le prescrizioni della norma citata, il Modello potrà avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'ente in caso di verificarsi di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale.

ATTIVITÀ ODV POST INSEDIAMENTO: RELAZIONE SEMESTRALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(paragrafo relativo all'attività di verifica dell'OdV in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro)

3.2. Attività di vigilanza sullo stato del procedimento penale per infortunio sul lavoro n. _____ R.G.N.R. nell'ambito del quale risulta contestazione ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 a carico di _____S.p.A.

In data ___, l'Organismo è stato informato dalla Società stessa che nei confronti di ____ S.p.A. risulta una contestazione 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 nel 2021 a un dipendente della Società, il Signor T. Nell'ambito di tale procedimento, è stata fissata udienza preliminare il ____.
In data _____, l'OdV ha ricevuto ed esaminato i seguenti documenti:

- -denuncia di sinistro all'Assicurazione prot. del 28.09.2021;
- verbale di identificazione ex Presidente CdA del 28.09.2021;
- foglio di prescrizioni ex art. 20 D.Lgs. 758/94 n. 0048/2021;
- avviso ex art. 415-bis c.p.p. del 4.11.2021;
- richiesta di rinvio a giudizio del 16.09.2022;
- avviso fissazione Udienza Preliminare del 18.11.2022.

(…)
Premesso quanto sopra, l'OdV ha raccomandato:

- che la Società proceda senza ritardo alla **nomina di un difensore di fiducia**;
- 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.
- 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 regolarmente 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 ha rammentato 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 per garantire la documentazione e tracciabilità delle verifiche effettuate. L'Organismo di Vigilanza ha chiesto di essere tenuto costantemente informato in merito all'evolversi 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 ha infine manifestato la propria disponibilità a incontrare, una volta nominato il difensore per ogni necessità

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

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.

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.

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 ELENCO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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)

Case History

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 2022

ATTIVITÀ DI VERIFICA GENERALE		
Flusso informativo all'OdV	**Referente**	**Periodicità**
Assetti societari e Governance		
▪ **Visura camerale**		*Annuale* *o ad evento in caso di aggiornamento*
▪ **Statuto**		*Ad evento*
▪ **Nomina Organi sociali**		*Ad evento*
▪ **Sistema poteri e deleghe**		*Ad evento*
▪ **Organigramma societario**		*Ad evento*
▪ **Procedure e Regolamenti interni**		*Ad evento* *(in caso di adozione o aggiornamento)*
▪ **Ordini del giorno del Consiglio di Amministrazione**		*Ad evento*
▪		
Compliance integrata		
▪ **Sistemi di gestione aziendale: rapporti di audit, adozione di eventuali nuovi sistemi di gestione e relative certificazioni**		*Ad evento*
▪ **Piano della formazione del personale** *(in materia di D.Lgs. 231/2001, anticorruzione e trasparenza, salute e sicurezza sul lavoro, ecc.)*		*Ad evento*
▪ **Consuntivo della formazione erogata nell'anno precedente**		*Ad evento*
Compliance ex D.Lgs. 231/2001		
▪ **Aggiornamenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo**		*Ad evento*
▪ **Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001**		*Ad evento*
▪ **Provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni Autorità giudiziaria dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001**		*Ad evento*
▪ **Procedimenti, contestazioni e provvedimenti disciplinari**		*Semestrale o* *ad evento se la contestazione concerne la violazione del Modello 231*
▪ **Piano attività Internal Audit**	Internal Audit	*Ad evento*
▪ **Relazioni Internal Audit**	Internal Audit	*Ad evento*

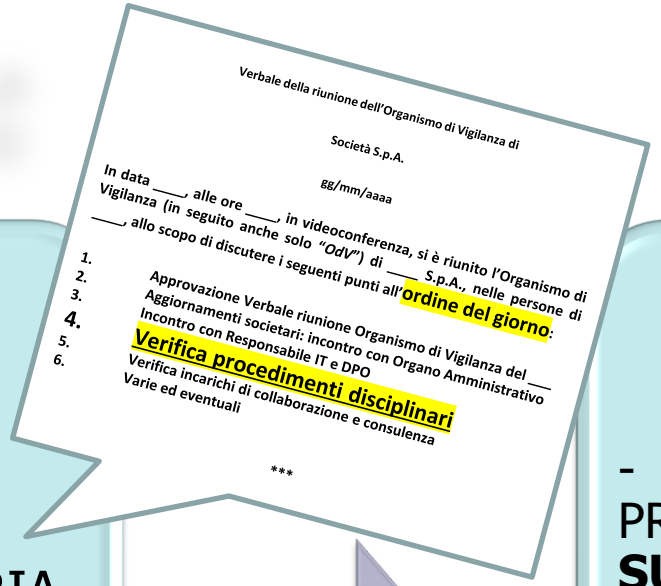
ATTIVITÀ ODV A SEGUITO DELLA RICEZIONE DEL FLUSSO INFORMATIVO

RIUNIONE ODV

INCONTRO RESPOSABILE 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



Verbale della riunione dell'Organismo di Vigilanza di

Società S.p.A.

gg/mm/aaaa

In data ___, alle ore ___, in videoconferenza, si è riunito l'Organismo di Vigilanza (in seguito anche solo "OdV") di ___ S.p.A., nelle persone di ___, allo scopo di discutere i seguenti punti all'**ordine del giorno**:

1.
2.
3.
4. Approvazione Verbale riunione Organismo di Vigilanza del ___
5. Aggiornamenti societari: incontro con Organo Amministrativo
6. Incontro con Responsabile IT e DPO
Verifica procedimenti disciplinari
Verifica incarichi di collaborazione e consulenza
Varie ed eventuali

***

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 2022
(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.*

RECENTI CASI GIURISPRUDENZIALI

1

Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza del 25 settembre 2023, n. 38914

Responsabile di omicidio colposo anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Caso di specie:

RLS è attribuita la colpa specifica per «aver concorso a cagionare l'infortunio mortale attraverso una serie di contegni omissivi, consistiti nell'aver **omesso di:**

- **PROMUOVERE l'individuazione delle misure di prevenzione;**
- **SOLLECITARE il datore di lavoro a effettuare la formazione dei dipendenti;**
- **INFORMARE i responsabili dell'azienda dei rischi connessi all'utilizzo da parte dell'infortunato del carrello elevatore».**

LA CASSAZIONE RICHIAMA IL RUOLO DI PRIMARIA IMPORTANZA DEL RLS «UNA FIGURA INTERMEDIA DI RACCORDO TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORI»

LA REPSONSABILITÀ DEL RLS NON DERIVA DAL RICOPRIRE UNA POSIZIONE DI GARANZIA EX ART. 40 CPV C.P.

LA RESPONSABILITÀ DERIVA DALL'AVER CONTRIBUITO CAUSALMENTE ALLA VERIFICAZIONE DELL'EVENTO (COOPERAZIONE COLPOSA) POICHÉ L'IMPUTATO NON HA OTTOMPERATO AI COMPITI ATTRIBUITI DALL'ART. 50 AL RLS «CONSENTENDO CHE IL (..) FOSSE ADIBITO A MANSIONI DIVERSE RISPETTO A QUELLA CONTRATTUALE SENZA AVER RICEVUTO ALCUNA ADEGUATA FORMAZIONE»

2

Cass. Pen., Sezione IV Penale, Sentenza 21.9.2022, n. 34943

Reato lesioni colpose gravissime ai danni di un dipendente

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):** non doversi procedere per intervenuta PRESCRIZIONE
- **ENTE:** conferma delle 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

LE MOTIVAZIONI DELLA SENTENZA

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.

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.**

S T U D I O L E G A L E P E L L E R I N O

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

A V V. M A R I A G R A Z I A P E L L E R I N O
Patrocinante in Cassazione
Organismo di Vigilanza
Membro dell'associazione dei Componenti
degli Organismi di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/2001

Grazie per l'attenzione