

La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001

# MODELLO 231 E SICUREZZA SUL LAVORO

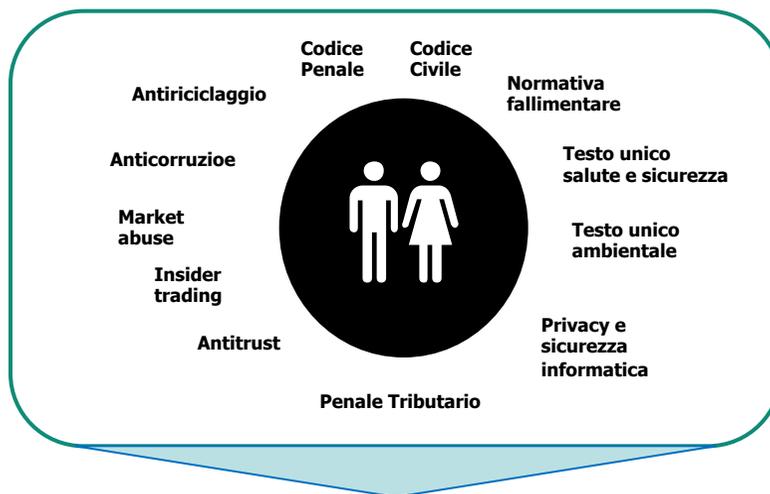
**Salvatore De Masi**  
**Stefano Feduzi**

19 novembre 2021

# L'attività di impresa: rischi-reato per l'individuo e per l'azienda

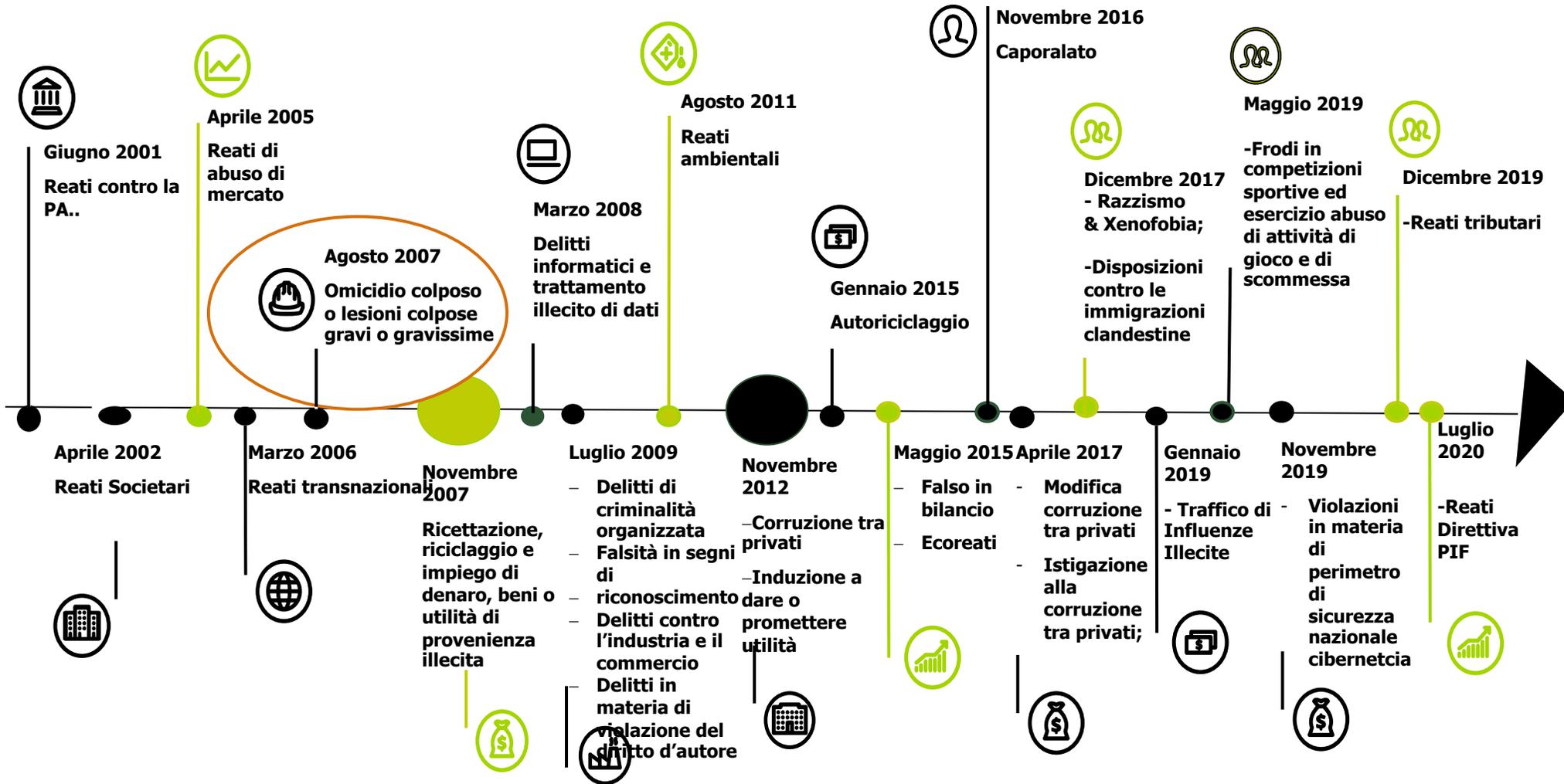
Le tipologie di reati che possono essere commessi dalle persone fisiche nell'ambito delle attività di impresa sono numerose e complesse...

...con conseguenze per la Società laddove si configuri anche una responsabilità dell'Ente in relazione ad un suo interesse o vantaggio.



- Tutelare l'azienda vuol dire **tutelare il singolo** rispetto alle proprie responsabilità personali e ai rischi derivanti dal diritto penale delle attività di impresa.
- Occorre una **piena consapevolezza** sui rischi-reato nelle condotte di tutti coloro che operano in azienda, per la difesa della persona fisica e di quella giuridica.
- L'esimente più forte parte dalla capacità di **prevenire il reato presupposto della persona fisica** prima ancora che si trasformi in un reato dell'ente.

# L'evoluzione continua della normativa



# Il D.Lgs. 231/2001: condizioni di applicabilità

## Applicabilità del D.Lgs. 231/2001

La responsabilità nasce in occasione della **realizzazione di determinati tipi di reati commessi da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente**, solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.

Il D.Lgs. 231/2001 **non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali** (es. Regioni, Comuni, Province e Comunità Montane), **nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.**

## Soggetti coinvolti

**Soggetti apicali:** che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (anche di fatto).

**Soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale:** lavoratori subordinati, ma anche i lavoratori legati da rapporti di collaborazione con l'Ente e comunque, in generale, sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente.

# Le sanzioni pecuniarie e interdittive per l'ente



## ***Sanzioni pecuniarie***

Sanzioni da € 26 mila fino a € 1,5 milioni commisurate alla gravità del fatto, al grado di responsabilità della Società, nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori reati



## ***Commissariamento giudiziale***

Viene disposto in luogo delle sanzioni interdittive nei casi in cui:

- la Società svolga un servizio pubblico o di pubblica necessità
- la sanzione interdittiva possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione



## ***Sanzioni interdittive***

Sanzioni interdittive da 3 mesi a 2 anni se la società ha realizzato profitti significativi e per reati reiterati. La sanzione può tradursi in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi



## ***Pubblicazione della sentenza***

Pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale su richiesta dal magistrato



## ***Misure cautelari***

Il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione cautelare di una delle sanzioni interdittive

# La responsabilità dipendente dai reati colposi previsti dal D.Lgs. 81/2008

## ❖ Art. 589 Omicidio Colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. [...]

## Codice Penale



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

## ❖ Art. 590 Lesioni colpose gravi o gravissime

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

# L'apparato sanzionatorio sul doppio binario per la persona fisica e per l'ente

## Reato

## Condotta

## Persona fisica

## Società

### Omicidio colposo

Negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, che comportano la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e determinano quale conseguenza la morte di una persona.



**Reclusione  
da 2 a 7 anni**



**Sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote  
+  
Sanzioni interdittive fino ad un anno**

### Lesione colpose gravi o gravissime

Negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, che comportano la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e che hanno come conseguenza:

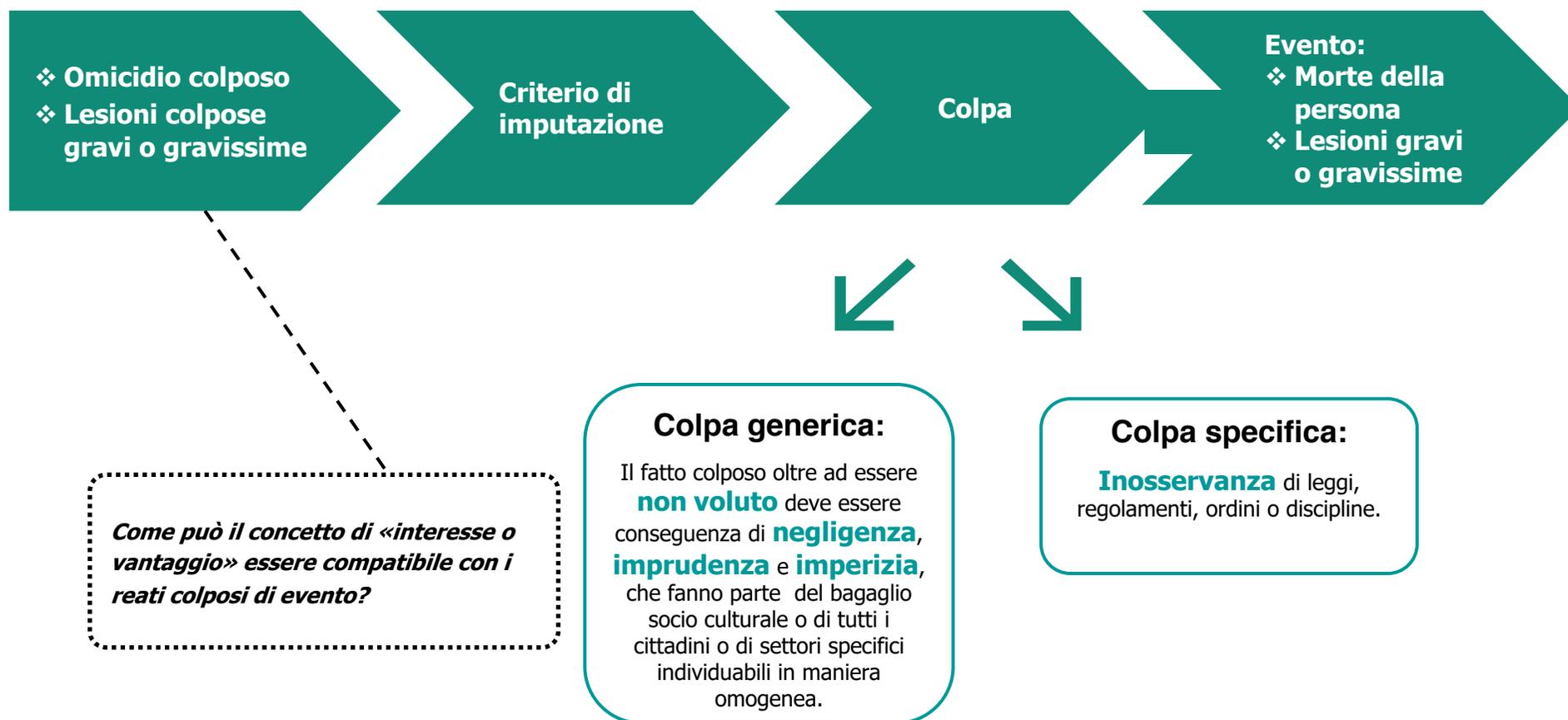
- Lesioni gravi se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia che richieda un tempo di guarigione superiore ai 40 giorni;
- Lesioni gravissime se dal fatto deriva una malattia insanabile o la perdita di un senso.

• **Lesioni gravi:**  
**reclusione da 3 mesi a 1 anno e multa da euro 500,00 a euro 2.000,00**

• **Lesioni gravissime:**  
**reclusione da 1 anno a 3 anni**

**Sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote  
+  
Sanzioni interdittive fino a sei mesi**

# Come può l'ente essere imputato per un reato colposo?



# La risposta della Giurisprudenza

## Il caso Thyssenkrupp 1/2

L'interrogativo che è stato posto alla Corte di Cassazione è: come è possibile che la commissione di questi reati possa rispondere ad un qualche interesse o vantaggio dell'ente?

I concetti di **interesse e vantaggio**, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito antiggiuridico.

Questa appare, intatti, l'unica interpretazione che non svuota di contenuto la previsione normativa e che risponde alla ratio dell'inserimento dei delitti di omicidio colposo e lesioni colpose nell'elenco dei reati fondanti la responsabilità dell'ente.

Non rispondono *all'interesse* della società, o non procurano alla stessa un vantaggio, la morte o le lesioni riportate da un suo dipendente in conseguenza di violazioni di normative antinfortunistiche, mentre **è indubbio che un vantaggio per l'ente possa essere ravvisato, ad esempio, nel risparmio di costi o di tempo che lo stesso avrebbe dovuto sostenere per adeguarsi alla normativa prevenzionistica**, la cui violazione ha determinato l'infortunio sul lavoro.

I termini «interesse» e «vantaggio» **esprimono concetti giuridicamente diversi e possono essere alternativi** e ciò emerge dall'uso della **congiunzione "o"** da parte del legislatore nella formulazione della norma in questione.

Ci potrà essere, pertanto, interesse senza vantaggio e viceversa.

Il concetto di 'interesse' attiene ad una valutazione antecedente alla commissione del reato presupposto, mentre il concetto di 'vantaggio' implica l'effettivo conseguimento dello stesso a seguito della consumazione del reato (e, dunque, una valutazione ex post).

*... «occorre perciò accertare in concreto le modalità del fatto e verificare se la violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro, che ha determinato l'infortunio, rispondesse ex ante ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio, ad esempio, risparmiando i costi necessari all'acquisto di un'attrezzatura di lavoro più moderna».*



# La risposta della Giurisprudenza

## Il caso Thyssenkrupp 2/2

L'interrogativo che è stato posto alla Corte di Cassazione è: come è possibile che la commissione di questi reati possa rispondere ad un qualche interesse o vantaggio dell'ente?

### Colpa in organizzazione

La responsabilità amministrativa ex D.Lgs 231/2001 non è qualificabile alla stregua di una responsabilità per fatto altrui bensì per fatto proprio della società.

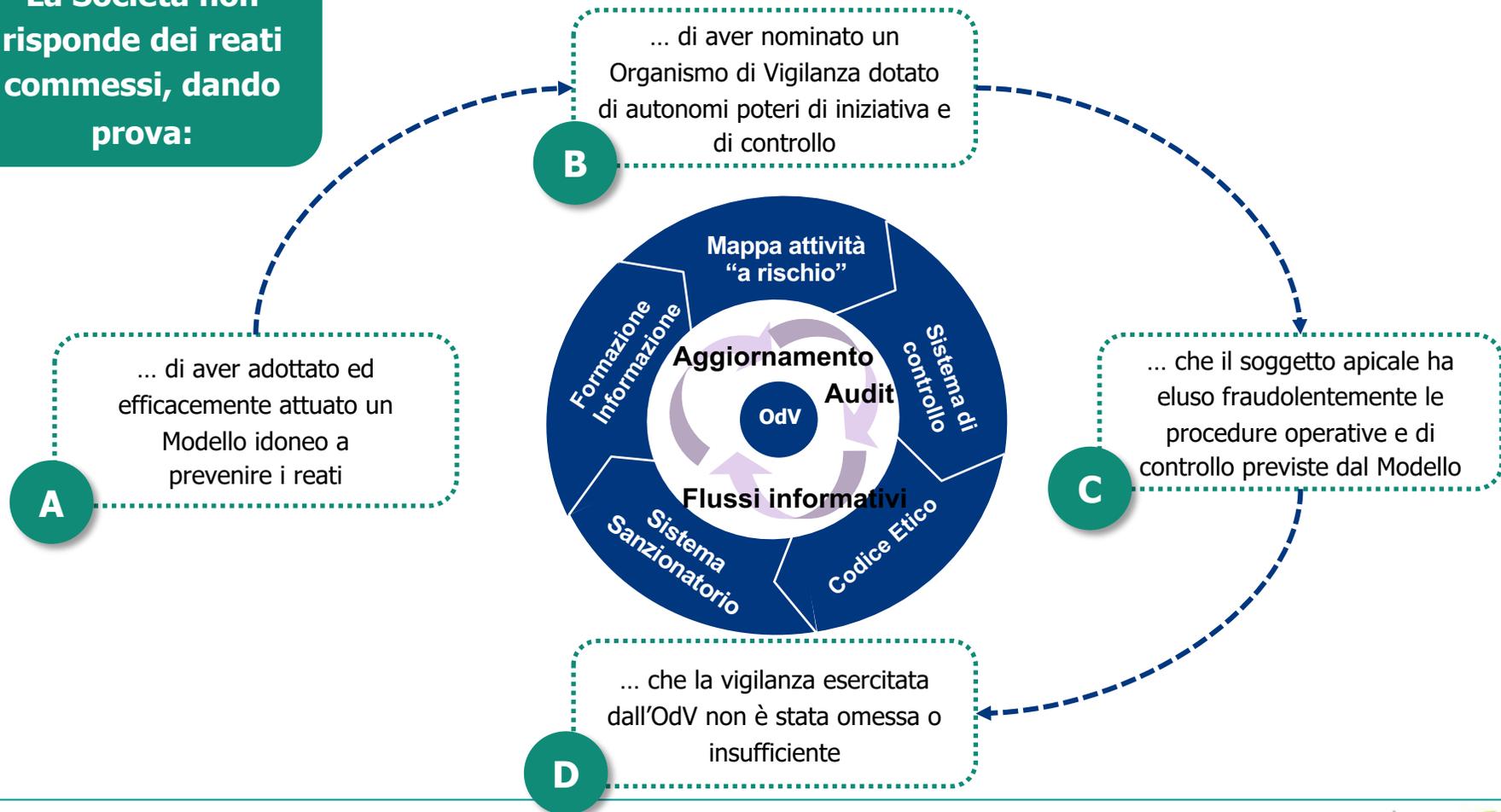
L'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente si basa, infatti, sul fatto proprio della persona giuridica, a quest'ultima imputabile non a titolo oggettivo bensì per "colpa in organizzazione".

**Il problema della prevenzione del rischio legato alla realizzazione dei suddetti reati diviene, conseguentemente, un problema di "organizzazione dell'ente" e, dunque, di "colpa" per l'eventuale disorganizzazione.**

**Può dunque ritenersi che la colpa di organizzazione dell'ente si espliciti quale deficit organizzativo, come "inefficienza rimproverabile", perché frutto di una impostazione aziendale non avveduta, che non ha cioè tenuto conto del dovere di darsi la migliore organizzazione possibile per garantire, oltre al successo dell'impresa, la sicurezza dei lavoratori.**

# La condizione esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001

La Società non risponde dei reati commessi, dando prova:





# I doveri di controllo del datore di lavoro e la delega di funzioni

# Le posizioni di garanzia ex art. 2 D.Lgs. 81/2008

## Datore di lavoro

Titolare del rapporto di lavoro.  
Soggetto che ha la responsabilità  
dell'organizzazione aziendale.

## RLS

Figura eletta o designata per rappresentare i  
lavoratori in materia di salute e sicurezza  
durante il lavoro.

## Dirigente

Figura che attua le direttive del datore  
di lavoro in materia di salute e  
sicurezza.

## Medico Competente

Medico in possesso dei requisiti ex art. 38  
D.Lgs. 81/08 che collabora ai fini della  
valutazione dei rischi e della sorveglianza  
sanitaria.

## RSPP

Figura designata dal datore di lavoro  
per coordinare il servizio di prevenzione  
e protezione dei rischi.

## Addetto al Primo Soccorso

Figura incaricata dal datore di lavoro  
all'attuazione delle misure di primo  
intervento.

## ASPP

Figura designata, quando ritenuta  
necessaria, dal datore di lavoro come  
collaboratore del RSPP.

## Addetto Servizio Antincendio

Figura designata dal datore di lavoro per  
provvedere all'attività di prevenzione e di  
lotta antincendio all'interno dell'azienda.

## Preposto

Figura che sovrintende alla attività  
lavorativa e garantisce l'attuazione delle  
direttive ricevute, controllandone la  
corretta esecuzione da parte dei  
lavoratori.

## Lavoratore

Persona che svolge un'attività lavorativa e  
sulla quale ricadono gli obblighi in materia di  
salute e sicurezza ex art. 20 D.Lgs. 81/08.

# La Delega di Funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08...

Datore di lavoro

Posizione di garanzia



❖ Il Datore di Lavoro non è solo il titolare del rapporto di lavoro **ma anche colui che, secondo il «principio di effettività» ribadito dalla giurisprudenza, concretamente impartisce disposizioni ai lavoratori e organizza l'attività aziendale esercitando i poteri decisionali e di spesa** (Cassazione penale, Sez. IV, 01.04.2010 (dep. 07.05.2010) n. 17581).



Delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- che essa risulti **da atto scritto** recante data certa;
- che il delegato **posseda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i **poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate**;
- che la delega sia **accettata dal delegato per iscritto**.

Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- la valutazione di tutti i **rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- la **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)**.

# ... e la posizione di garanzia del datore di lavoro

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 81/08 «*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*».

**Culpa in vigilando**

*Tuttavia il datore di lavoro potrà escludere la propria responsabilità sul piano penale qualora dimostri:*

- *di aver adottato un idoneo modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 30, comma 4;*
- *di aver previsto un efficiente sistema interno di controllo e gestione dei rischi;*
- *di aver costituito un Organismo di Vigilanza con il precipuo compito di vigilare sull'osservanza da parte dei destinatari dei protocolli previsti dal Modello.*



# Analisi della Giurisprudenza rilevante

# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 septies»

## OMICIDIO COLPOSO

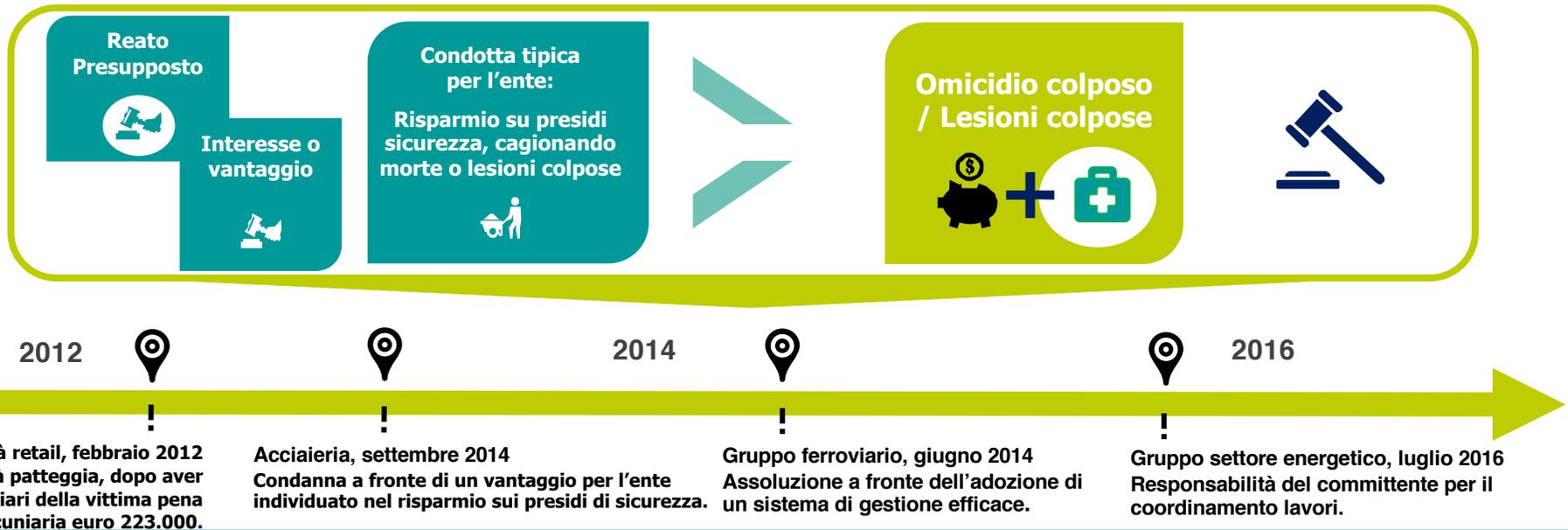
Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la **reclusione da sei mesi a cinque anni**.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della **reclusione da due a sette anni**. (...)

## LESIONI PERSONALI COLPOSE

Se i fatti sono commessi **con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro** la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. (...)

### Noti casi di cronaca nella giurisprudenza di merito e legittimità



# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione alla morte di un autotrasportatore, fornitore della Società, rimasto schiacciato dal proprio camion nel parcheggio di un punto vendita.

## Valutazione del giudice

- Individuata una colpa del committente, dettata dal fatto di aver omesso il necessario coordinamento e cooperazione tra il committente stesso e l'appaltatore dei lavori di carico e scarico, con particolare riferimento alla mancata mappatura del rischio di schiacciamento nel DUVRI (Documento di valutazione dei Rischi di Interferenza) e alla conseguente mancata predisposizione di idonei presidi di sicurezza.

## Sanzioni applicate

- Condanna della Società al pagamento di una sanzione pecuniaria di euro 223.000.
- Patteggiamento in sede civile da parte della Società, concluso con il pagamento di circa 1.300.000 euro alla famiglia della vittima.

## Punti di attenzione

- Omicidio colposo anche se la vittima non è un dipendente, ma un fornitore esterno.

# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione alla morte di 7 dipendenti a seguito di un incendio in acciaieria.

## Valutazione del giudice

- Non ci fu dolo ma «colpa cosciente», nella gestione dello stabilimento e omicidio colposo plurimo aggravato. I manager in carica avevano il dovere e il potere di evitare l'incendio e quel che ne seguì; ma non ne avevano la consapevolezza né avevano accettato in concreto il rischio che si verificassero ( «dolo eventuale»), ed ignorarono e sottovalutarono scientemente una serie di fattori di rischio, violando le norme di prevenzione.
- Non idoneità del Modello 231 adottato, in quanto uno dei membri dell'OdV era al contempo il dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza della Società.

## Sanzioni applicate

- Condanna della Società con sanzione pecuniaria di 1mln di euro.
- Interdittiva dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici per la durata di 6 mesi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi per la durata di 6 mesi; confisca della somma di 800 mln di Euro.

## Punti di attenzione

- Omicidio colposo ed in investimenti in ambito salute e sicurezza.

# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione alla morte di un operaio investito da un treno nel cantiere per la costruzione della fermata Rho-Però della linea 1 della Metropolitana di Milano.

## Valutazione del giudice

- Assoluzione per la Società: il Giudice ha affermato che il fatto non sussiste in quanto la Società aveva adottato un sistema di gestione della sicurezza allineato ai requisiti dello standard OHSAS 18001:2007 che prevedeva l'aggiornamento (al momento dell'entrata in vigore della L. n. 123/2007) del modello di cui già erano dotate, con ciò dimostrando un notevole livello di attenzione in tema di sicurezza.
- Non viene pertanto identificato alcun collegamento tra l'incidente ed un tentativo di risparmio sulle spese per la sicurezza dei lavoratori.

## Sanzioni applicate

- Nessuna sanzione.

## Punti di attenzione

- Sistema di gestione della sicurezza non improntato ad un'ottica di risparmio.

# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione ad un incidente mortale per un dipendente della ditta esecutrice dei lavori di demolizione di una gru.

## Valutazione del giudice

- Sulla base di una consulenza tecnica, l'Ufficio della Procura ha contestato al Program Manager della Società il reato di omicidio colposo ed alla Società stessa l'illecito amministrativo dipendente dal reato di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001, in particolare sulla base di una colpa specifica consistente nel non aver fatto rispettare gli adempimenti e le procedure posti a carico del CSE. In fase di esecuzione dei lavori, secondo il PM, il committente avrebbe dovuto vigilare ed esigere, dal coordinatore, l'applicazione da parte delle imprese esecutrici delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e delle procedure previste nei POS.

## Sanzioni applicate

- Assoluzione di PM (per corretta delega art 93 D.Lgs.81/08) e della Società (per corretta implementazione Modello 231).
- Rinvio a giudizio di tutte le figure professionali cui erano stati delegati poteri e responsabilità.

## Punti di attenzione

- Responsabilità del Committente.
- Ruolo del Coordinatore in Fase di Esecuzione dei lavori e attività di vigilanza sull'appaltatore.

# Focus sul disastro di Viareggio: Le sentenze di I e II grado

Sentenza di  
Primo Grado

Tribunale

Sentenza di  
Secondo  
Grado

Corte  
d'Appello

Il Giudice di Primo Grado, con riferimento alle contestazioni di cui all'art. 25 septies ex D.Lgs. 231/2001, ha ritenuto colpevoli dei reati ascritti, per aver causato la morte di soggetti terzi in violazione della normativa prevenzionale, di cui all'**art. 589 comma 2 c.p. (Omicidio colposo in violazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)**.

Sul punto, la Corte riteneva applicabile la normativa prevenzionale in ragione della presenza di **nesso di causalità** tra la **condotta omissiva** (mancata manutenzione degli asset e delle misure di sicurezza) e l'**evento dannoso** verificatosi, contestando di conseguenza l'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001.

**L'aggravante della violazione delle norme antinfortunistiche ricorre quando la vittima è una persona non collegata all'impresa**, in quanto l'imprenditore assume una **posizione di garanzia** anche **nei riguardi di tutti coloro che** possono trovarsi nell'area degli impianti o **vengano comunque a contatto con la "fonte di pericolo"** (che il datore di lavoro è in ogni caso chiamato a gestire). In aggiunta, è sufficiente, al fine di perfezionare il reato, che l'evento si sia verificato a causa dell'omessa adozione di quelle misure che sono imposte all'imprenditore dalla disposizione generale dettata, per la tutela dell'integrità fisica del lavoratore, dall'art 2087 c.c."

Conclusioni

**Sussiste nesso di causalità**, per violazione della normativa antifortunistica, anche **qualora l'evento criminoso non si sia verificato all'interno dei luoghi di lavoro** ma sia **derivato dall'omessa valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza**.

In ragione di ciò, **le Società sono state condannate** perché ritenute responsabile delle condotte ascritte **ex art. 25 septies D.Lgs. 231/2001**.

# Il disastro di Viareggio: L'inapplicabilità dell'art. 25 *septies*

## Le motivazioni della Sentenza di Cassazione

La Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto applicabile, al caso di specie, la fattispecie di reato di omicidio colposo ex art. 589 c.p., **non rilevando tuttavia nella condotta in esame l'aggravante della violazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

La Corte di Cassazione ha ritenuto assente la presenza di un nesso di causalità tra la condotta omissiva posta in essere dal datore di lavoro (omessa valutazione del rischio di deragliamento ferroviario) e l'evento lesivo verificatosi.

Di conseguenza, **il controllo sulla correttezza della manutenzione "avrebbe evitato" la strage di Viareggio** perché "sarebbe emersa l'assenza della documentazione inerente la storia manutentiva del carro e dei suoi componenti e quindi esso sarebbe stato escluso dalla circolazione", **ma non ci fu "rischio lavorativo"** e quindi **l'obbligo per le società di valutare i rischi "non assume rilievo causale"**.

## Conclusioni

**Non essendovi rischio lavorativo e venendo meno, per gli imputati, l'aggravante di cui al secondo comma dell'art. 589 c.p.,** la contestazione di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001 si ritiene non applicabile, comportando il conseguente annullamento della Sentenza di Appello senza rinvio nei confronti delle Società imputate.

# Il disastro di Viareggio: L'applicabilità della 231 ad Enti di diritto estero

Le  
motivazioni  
della  
Sentenza di  
Cassazione

La Suprema Corte di Cassazione fornisce un importante contributo in ambito di **applicabilità del D.Lgs. 231/2001 per reati commessi in territorio italiano da un soggetto di diritto straniero** e, di conseguenza, al di fuori della giurisdizione della legislazione italiana su tali tematiche.

La Suprema Corte richiama i seguenti principi generali:

- ai fini dell'applicazione del Decreto **rileva il luogo di commissione del reato, non la sede legale della Società;**
- l'art. 1 del D.Lgs. 231/2001 non attiene all'ambito spaziale (giurisdizione) di applicazione della normativa, bensì al soggetto che lo ha commesso (enti forniti di personalità giuridica e società e associazioni anche prive di personalità giuridica).

In aggiunta, dalla lettura delle motivazioni si evince come la cd. **colpa di organizzazione sia indipendente dal luogo di sede legale della Società**, ma deve essere valutata, in stretto legame con l'evento delittuoso, dal Giudice italiano secondo la legge italiana, laddove il reato si sia perfezionato all'interno del territorio nazionale.

Conclusioni

## La tesi della Difesa

**Inapplicabilità della legge penale** all'Ente che abbia sede legale all'estero **secondo l'interpretazione del Decreto, che sanziona unicamente la condotta commessa all'estero dell'Ente italiano.**

## La Conclusione della Suprema Corte

La Cassazione ritiene che una **criticità in punto di giurisdizione possa verificarsi** unicamente qualora il **reato sia commesso all'estero e il diritto del *locus commissi delicti* preveda un'attività di ricognizione** ai sensi della propria legislazione; in assenza di ciò, il giudice italiano ha diritto di ricognizione sulle tematiche di reato.

# Il disastro di Viareggio: L'applicabilità della 231 ai Gruppi Societari

Le  
motivazioni  
della  
Sentenza di  
Cassazione

La Suprema Corte, in adesione ad una giurisprudenza consolidata nel tempo, sancisce come, la **holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per i reati commessi nell'attività della controllata** qualora:

- sia commesso uno dei reati ricompresi nel catalogo dei reati presupposto;
- il **reato** sia commesso **nell'interesse o vantaggio immediato e diretto**, oltre che della controllata, anche **della controllante**;
- **persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato** presupposto, fornendo un contributo causale rilevante.

Riassumendo, affinché una determinata società del Gruppo possa essere ritenuta responsabile ai sensi del D.lgs. 231/01 per i reati commessi all'interno di altra società appartenente al Gruppo occorre che:

- nella commissione del reato concorra una persona fisica che agisca per conto dell'altra società (capogruppo o controllata);
- l'illecito commesso abbia recato una utilità anche a tale società, dovendosi, in ogni caso, verificare la **ricorrenza in concreto dei criteri di imputazione con riferimento a ciascuna delle singole società** chiamate a rispondere del reato.

La Conclusione della Suprema Corte

È da **escludersi la possibilità di una estensione/propagazione della responsabilità da reato tra più società sulla base della mera appartenenza delle stesse al medesimo Gruppo.**



# Integrazione tra Modello 231 e Modello TUSL

# Approccio integrato tra MOG e TUSL

## D.Lgs. 231/2001 & SGSSL

Il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008), all'art. 30, richiama la necessità di adottare e attuare un modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 per gli obblighi giuridici previsti dalla legge in materia di salute sicurezza sul lavoro.

In particolare prevede che i sistemi di gestione aziendale definiti conformemente al British Standard OHSAS 18001:2017 rappresentino una condizione esimente dalla responsabilità amministrativa (di fatto penale) di cui al D.Lgs. 231/01 per la commissione dei reati in materia di Salute e sicurezza sul lavoro.

### Modello Organizzativo 231



### Sistema di Gestione Salute e Sicurezza



L'avvio di una progettualità in ambito SGSS parallelamente alle attività di aggiornamento del Modello Organizzativo favorisce:

- coerenza documentale con una maggiore integrazione dei due sistemi;
- benefici in termini di risorse impiegate, anche economiche;
- maggiore efficienza ed efficacia delle analisi in ragione delle conoscenze acquisite in materia sui processi e procedure dell'azienda.

# Approccio integrato tra MOG e TUSL

D.Lgs. 231/2001 & SGSSL

Si rende indispensabile definire e documentare in modo esaustivo ed efficace le modalità di raccordo del sistema di procedure e presidi in materia di salute e sicurezza adottato dalla società e il Modello 231.

## Sistemi di Gestione

**Un Sistema di Gestione è un insieme di regole e procedure, definito in una norma riconosciuta a livello internazionale, che una organizzazione o azienda può applicare allo scopo di raggiungere obiettivi definiti, quali ad esempio:**

- il miglioramento continuo delle prestazioni dell'organizzazione e il rispetto delle prescrizioni legali;
- la capacità dell'organizzazione di mantenere con continuità i propri impegni nei confronti di terzi (clienti o prospect, organismi di controllo, fornitori o altri soggetti esterni) e soddisfare con continuità i requisiti e livelli di servizio richiesti dal mercato;
- nel più ampio contesto dell'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in vigore ai sensi del D.Lgs. 231/01, l'eventuale ulteriore risultato da conseguire è l'integrazione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza, sfruttandone le possibili sinergie operative e i benefici in termini di esenzione di responsabilità.

## Protocolli di Raccordo "231"

Creazione di un "protocollo di raccordo" tra il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e il "sistema sicurezza" adottato (costituito dall'insieme di procedure aziendali, manuale e istruzioni operative), nel quale siano anche individuati i flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi aziendali preposti alla sicurezza sul lavoro.

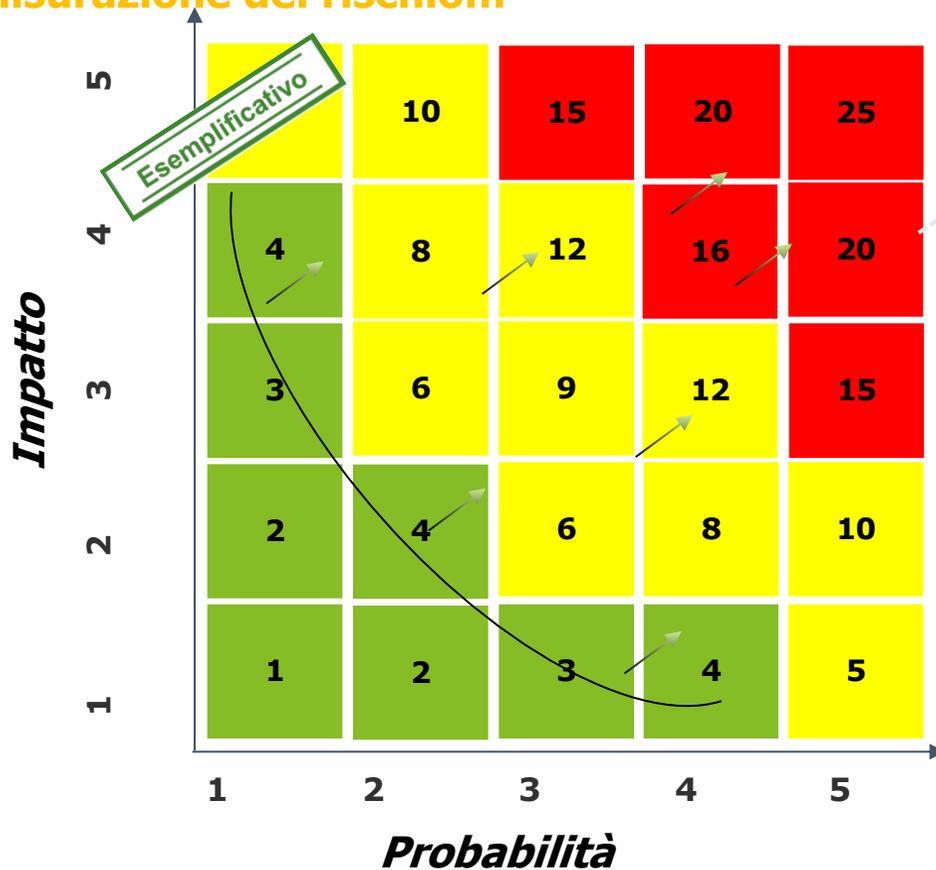


# Protocolli di prevenzione dei processi di gestione della sicurezza sul lavoro

# Prima di definire i protocolli occorre effettuare un corretto risk assessment

## Risk Heat Map: la misurazione del rischio

misurazione del rischio...



La Risk Heat Map è lo strumento classico per le valutazioni dei rischi ex-ante in ambito aziendale su diverse dimensioni di analisi: **probabilità**, **impatto**, **rilevanza**, **materialità** ...

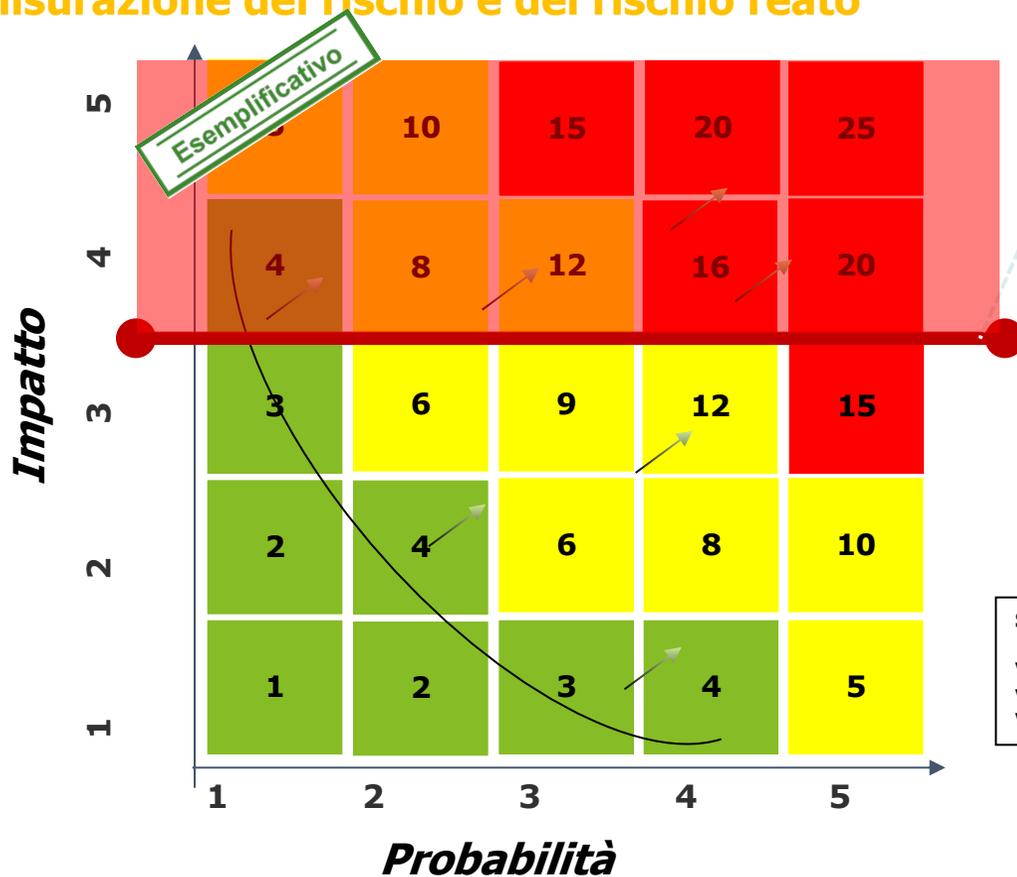
Scala di significatività del Rischio:

- Valutazione del rischio compresa tra 1 e 4: **Rischio Basso**
- Valutazione del rischio compresa tra 5 e 12: **Rischio Medio**
- Valutazione del rischio compresa tra 15-25: **Rischio Alto**

# Prima di definire i protocolli occorre effettuare un corretto risk assessment

## Risk Heat Map: la misurazione del rischio

### misurazione del rischio e del rischio reato



... nella prospettiva giuridico-penale, ciò che rileva è la condotta-reato ex-post che superi la soglia del comportamento lecito definito dalle normative di riferimento (e.g. 40gg di infortunio).

Scala di significatività del Rischio:

- Valutazione del rischio compresa tra 1 e 4: **Rischio Basso**
- Valutazione del rischio compresa tra 5 e 12: **Rischio Medio**
- Valutazione del rischio compresa tra 15-25: **Rischio Alto**

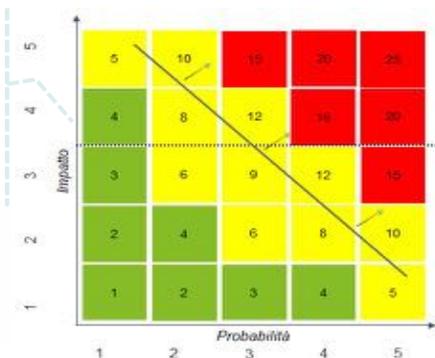
# Prima di definire i protocolli occorre effettuare un corretto risk assessment

## Risk Heat Map: la misurazione del rischio

### Il sistema prevenzionistico «zero tollerance»

1

La Risk Heat Map è lo strumento classico per le valutazioni dei rischi ex-ante in ambito aziendale su diverse dimensioni di analisi: **probabilità, impatto, rilevanza, materialità...**

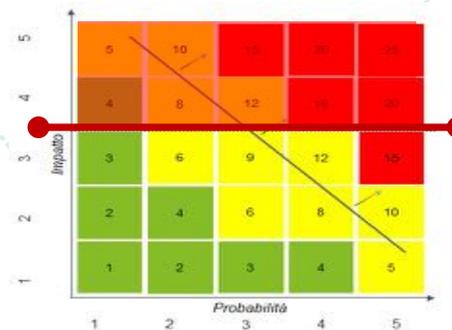


3

... il sistema di prevenzione deve quindi consentire un **presidio completo dei rischi** secondo una **logica aziendalistica** (probabilità e impatto) e al tempo stesso **giuridico-penale** (condotta illecita), neutralizzando gli effetti di eventi giuridicamente rilevanti anche qualora poco probabili, nei limiti di quanto sia concretamente fattibile ex-ante.

2

... nella prospettiva **giuridico-penale**, ciò che rileva è la condotta-reato **ex-post** che **superi la soglia del comportamento lecito** definito dalle normative di riferimento (e.g. **40gg di infortunio**).



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I presidi di controllo

Gli strumenti idonei a prevenire la realizzazione di condotte integranti le fattispecie di reato presupposto nonché dotare la società di un'efficace sistema interno di controllo e gestione dei rischi, sono i presidi di controllo.

I presidi di controllo sono individuati in relazione al business della società e ai rischi ad esso connessi, al contesto in cui si trova ad operare nonché alla struttura societaria.

I suddetti presidi di controllo sono formalizzati nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione e sono suddivisi in due categorie:

- principi generali di comportamento;
- protocolli specifici di prevenzione.



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I principi generali di comportamento

I Destinatari del Modello a vario titolo coinvolti nella gestione della sicurezza aziendale sono tenuti a:

- garantire, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, il rispetto e l'osservanza delle norme e delle procedure sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro, vigilando costantemente ai fini della loro concreta applicazione nel contesto aziendale;
- sensibilizzare, informare e formare adeguatamente tutti coloro che operano nel contesto aziendale al fine di renderli consapevoli della necessità di attenersi scrupolosamente alle norme e alle procedure vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, rendendoli altresì costantemente edotti degli eventuali rischi specifici insistenti nel luogo di lavoro;
- prestare la massima attenzione, diligenza e prudenza nello svolgimento delle mansioni assegnate e attenersi alla rigida osservanza delle regole e delle procedure in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, in conformità al principio di precauzione;
- avere cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Società;
- segnalare prontamente ai soggetti designati qualunque situazione che possa riflettersi negativamente sul sistema di sicurezza aziendale ed eventualmente astenersi dalla prosecuzione dell'attività ove ciò possa costituire una minaccia per la propria o altrui sicurezza;
- selezionare le eventuali imprese appaltatrici secondo criteri di massimo standard di correttezza, qualità, professionalità e attenzione alla sicurezza;
- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (e.g., Ispettorato del Lavoro, ASL, Vigili del Fuoco, ecc.) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi, fornendo tutte le informazioni necessarie e consentendo il libero accesso alla documentazione aziendale, nel rispetto di quanto disposto dalla legge.

## I Principi Generali di Comportamento

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I protocolli specifici di prevenzione 1/2

## I Protocolli Specifici di Prevenzione

Nello svolgimento delle attività sensibili, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento e controllo:

- diffondere all'interno della Società la cultura della sicurezza sul lavoro attraverso opportune azioni informative e formative nei confronti di tutto il personale ai diversi livelli dell'organizzazione;
- predisporre attività periodiche di monitoraggio ed adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi;
- definire in maniera formale all'interno della Società le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo in ambito salute e sicurezza;
- redigere in maniera formale la nomina dei soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro ed i poteri loro assegnati;
- assicurare la coerenza fra il sistema di deleghe e procure e le responsabilità assegnate in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- garantire la segregazione dei compiti fra i soggetti tenuti ad assumere o attuare decisioni in materia di tutela della salute e della sicurezza ed i soggetti che sono responsabili di svolgere attività di controllo in tale ambito;
- eseguire in maniera formale, nel caso di appalto di lavori, servizi o forniture da parte della Società, la comunicazione agli affidatari dei rischi presenti negli ambienti di lavoro nei quali sono destinati ad operare;
- compiere adeguate attività di verifica del rispetto, da parte degli appaltatori, delle norme di sicurezza sul lavoro.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I protocolli specifici di prevenzione 2/2

## I Protocolli Specifici di Prevenzione

- eliminare alla fonte i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo sfruttando le conoscenze acquisite ed il progresso tecnologico;
- valutare attentamente tutti i rischi per la salute dei lavoratori che non possono essere eliminati, al fine di adottare le contromisure maggiormente idonee;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e best practice affermatesi a livello nazionale ed internazionale;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- attivare un monitoraggio dell'adeguatezza ed effettività del sistema di gestione delle misure di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro secondo due livelli: (1° livello) monitoraggio della competenza delle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte di ciascun dipendente, sia da parte del preposto/dirigente; (2° livello) monitoraggio periodico sulla funzionalità del sistema preventivo adottato da personale dirigente responsabile, che assicuri obiettività, imparzialità ed indipendenza nello svolgimento della verifica ispettiva sul settore di lavoro di propria competenza, per consentire l'adozione delle decisioni strategiche.

# Riferimenti

**Salvatore De Masi**

Partner Deloitte

**Stefano Feduzi**

Senior Consultant Deloitte