



Amministratore Unico: Avv. Rosa Bertuzzi
sede PC: Vicolo Pantalini, 7/9 29121 Piacenza
sede MI: Via Burlamacchi 16, Porta Romana, 20135 Milano
P. Iva 01711730331
rosabertuzzi@ambienterosa.net
PEC: ambienterosa@legalmall.it
www.ambienterosa.net

LA TUTELA DELLA SICUREZZA IN AZIENDA



di *Rosa Bertuzzi*
Organismo di Vigilanza

LA TUTELA DELLA SICUREZZA IN AZIENDA

Come escludere e attenuare la responsabilità delle aziende

di Rosa Bertuzzi

PARTE I. GLI STRUMENTI DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- § 1. La delega sulla sicurezza p. 3
§ 2. Il sistema della responsabilità delle aziende p. 4
§ 3. L'efficacia esimente della delega di funzioni nel modello di organizzazione e gestione p. 8

PARTE II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE P. 11

Premessa

L'attività aziendale ha ormai assunto una complessità notevole, arrivando a mobilitare molteplici branche del diritto. Affianco al tradizionale tema della sicurezza e del benessere dei lavoratori (da cui è derivata l'implementazione crescente di sistemi di *Health and Safety Management*), si pone oggi con grande insistenza e pari dignità di analisi la questione della responsabilità delle aziende, intese quali persone giuridiche titolari di una propria posizione giuridicamente rilevante, derivante da eventuali infortuni occorsi sul luogo di lavoro. Si tratta, in particolare, della normativa concernente la responsabilità amministrativa da reato, riconosciuta in capo alle persone giuridiche, agli enti, nonché alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, per le ipotesi di reato commesse all'interno del proprio ambito lavorativo, quali, per l'appunto, le lesioni personali colpose o l'omicidio colposo sul luogo di lavoro (rispettivamente, art. 590 c.p. e art. 589-bis c.p.).

Tale normativa è racchiusa nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il

quale ha stabilito un importante principio di diritto. Ovvero, come accennato, qualora un soggetto in posizione apicale oppure subordinata, commetta un reato nell'interesse o vantaggio della azienda in cui opera (come ad es. reati legati all'infortunistica sul lavoro, reati ambientali, ma anche falsificazione delle scritture contabili, manipolazioni del mercato ecc...), non sarà solo la persona fisica a rispondere penalmente di quanto commesso, ma anche l'azienda stessa potrà subire delle sanzioni di natura pecuniaria o interdittiva.

Secondo le più importanti interpretazioni della giurisprudenza, tra cui la famosa sentenza Thyssenkrupp della Corte di Cassazione, tra le ipotesi di reato rilevanti ai fini della responsabilità dell'ente rientrano a pieno titolo anche quelli sopra citati, dal momento che l'interesse o il vantaggio perseguito dall'azienda in tali situazioni non riguarda il reato in sé, inteso come evento penalmente rilevante (chi mai avrebbe interesse nel perseguire delle lesioni per i propri lavoratori? O nel cagionare inquinamenti ambientali?), bensì riguarda la condotta 'negligente' o imprudente del personale dell'azienda che, allo scopo di risparmiare costi di produzione, o accelerare l'espletamento di alcune mansioni, sacrifica, anche involontariamente, alcune basilari regole di sicurezza per ottenere un vantaggio in termini di risparmio di costi o di tempo.

Come risultato, gli adempimenti a cui le aziende devono dare seguito e, conseguentemente, le sanzioni, amministrative e penali, a cui sono esposte hanno ormai raggiunto un grado di notevole ampiezza e complessità.

Con il presente contributo la scrivente si prefigge dunque lo scopo di fornire un utile strumento, di taglio pratico, a cui le aziende possano fare riferimento per conoscere (i) le responsabilità penali a cui, durante lo svolgimento dell'attività di impresa, possono andare incontro le aziende, (ii) gli strumenti giuridici per essere esenti da responsabilità, ovvero, qualora ciò non sia possibile, per -quantomeno- attenuarla.

Il presente testo è anzitutto rivolto alle imprese, che intendono migliorare la propria conoscenza della materia, nonché valutare l'opportunità di un aggiornamento di alcune delle proprie procedure interne al fine di aumentare gli strumenti di contenimento dei vari rischi legati alle proprie attività

Piacenza, Marzo 2022

L'Autore

PARTE I. GLI STRUMENTI DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Posta la complessità a cui l'attività imprenditoriale e la normativa in

materia ambientale sono ormai giunte, è impensabile che il controllo di tutta l'attività aziendale, anche solo limitatamente -per quel che ci riguarda- agli aspetti legati alla sicurezza, possa pesare su una sola persona. Da qui la necessità di impiegare particolari strumenti volti a ripartire le competenze e, conseguentemente, a rimodulare i poteri decisionali e le responsabilità a livello aziendale: la delega di funzioni (§ 1.) e il cd. "modello 231" (§ 2.).

§ 1. La delega sulla sicurezza

Per approfondire: R. BERTUZZI, La delega di funzioni di rilevanza penale in campo ambientale, Edizioni AmbienteRosa, 2008

Per delega di funzioni si intende il trasferimento di obblighi dal soggetto a cui spettano *ex lege* ad un'altra persona da lui incaricata.

Secondo lo schema giuridico di riferimento, la responsabilità per violazioni della normativa sulla sicurezza incombe ai soggetti in posizione apicale, preposti alla gestione e all'amministrazione dell'azienda (vale a dire il datore di lavoro, spesso individuato nell'amministratore o legale rappresentante della società). Il delegante è dunque colui che "*poiché non sa, poiché non può, poiché non vuole agire personalmente, trasferisce incombenze proprie ad altri, cui attribuisce effettivamente i pertinenti poteri e responsabilità*" (Cass. pen., SS.UU., 18 novembre 2014, n. 38343, sentenza ThyssenKrupp). Così, per esempio, gli amministratori di una società potranno decidere di delegare la gestione degli aspetti pratici e tecnici della sicurezza ad uno solo fra di essi, o ad un soggetto terzo.

Nell'ordinamento giuridico italiano la delega di funzioni per la sicurezza sul lavoro è prevista e disciplinata dagli articoli 16 e ss. Del D.Lgs. 81/2008, i quali individuano una serie di requisiti necessari, poi elaborati anche dalla giurisprudenza ed estesi anche nell'ambito della tutela ambientale, al fine di rendere idoneo l'atto a trasferire la responsabilità originariamente in capo al datore di lavoro su un altro soggetto, più competente sul piano tecnico e in grado di controllare costantemente il rispetto delle misure di sicurezza sul lavoro. Tra di essi risultano: la data certa, la congrua pubblicità della delega, la competenza tecnica, esperienza e professionalità del delegato, la precisa individuazione dei compiti delegati, il conferimento al delegato di idonei poteri di autonomia, decisione e di spesa nei confronti del delegato, la forma scritta (anche per l'accettazione).

Tali condizioni permettono altresì di distinguere l'istituto in esame dalla cd. delega di esecuzione. In quest'ultimo caso, a soggetti terzi vengono unicamente affidati solamente compiti esecutivi, sicché la responsabilità del delegante non viene meno.

La figura del delegante

Le previsioni normative

La delega di esecuzione

§ 2. Il sistema della responsabilità delle aziende

Procediamo con una breve analisi del contenuto della richiamata normativa di cui al d.lgs. n. 231/2001 (“*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”).

Societas delinquere potest

Come si è detto, qualora venga accertata la commissione di uno fra i reati-presupposto (tra cui appunto, quelli concernenti l’infortunistica sul lavoro), a vantaggio o nell’interesse dell’ente, saranno comminabili precise sanzioni amministrative.

Sembra dunque caduto il principio “*societas delinquere non potest*”, (le società non possono commettere reati) sebbene in concreto (come ovvio) il reato in questione dovrà essere commesso da persone fisiche che compongono l’azienda.

Affinché risulti integrata la responsabilità amministrativa dell’ente, è dunque necessario che:

- 1) il reato commesso rientri nell’elenco tassativo di cui al d.lgs. n. 231/2001 (in particolare l’art. 25-*septies*, per gli infortuni sul lavoro);
- 2) il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- 3) il reato sia stato eseguito da un soggetto che riveste una funzione apicale all’interno dell’azienda, o che è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di quest’ultimo.

Le condizioni per la responsabilità dell’ente...

Più nel dettaglio. Ai sensi dell’art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, “L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio... L’Ente non risponde se le persone indicate... hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Qualora, pertanto, uno fra i soggetti indicati commetta un reato ai fini di perseguire un vantaggio personale, seppur sfruttando le strutture aziendali, nulla potrà essere imputato all’ente. Sussisterà invece la responsabilità di quest’ultimo nell’ipotesi in cui, dalla commissione dell’illecito, l’azienda consegua un guadagno o un risparmio (si pensi, per esempio, al risparmio ottenuto dall’abbandono illecito di rifiuti, o dal mancato aggiornamento di meccanismi di sicurezza).

... l’interesse o vantaggio dell’ente nella commissione del reato

Come messo in luce dalla giurisprudenza, “vantaggio” ed “interesse” non sono sinonimi. L’esistenza di un vantaggio andrà infatti valutata *ex post* (dopo che il reato è stato commesso), laddove invece la sussistenza di un interesse dovrà essere apprezzata *ex ante* (Cass. pen., sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615).

Ne consegue che, nell’ottica dell’ente: 1) può esservi un vantaggio anche

qualora il soggetto abbia agito senza considerare le conseguenze positive - poi verificatesi- della sua azione; 2) vi è un interesse nel caso di prefigurazione di un arricchimento che sarebbe derivato dal reato, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.

Con riferimento ai reati concernenti gli infortuni sul lavoro, assume particolare rilievo la tematica del profitto “da risparmio”, si pensi -ad esempio- al risparmio realizzato da un’azienda per non aver correttamente formato i propri dipendenti sull’utilizzo dei dispositivi individuali, o per non aver eseguito tutte le procedure di controllo e verifica prima di eseguire un determinato intervento.

Il reato non può, ovviamente, che essere commesso da una persona fisica. L’ente sarà allora responsabile qualora l’illecito sia stato eseguito da:

1) soggetti in posizione apicale, ovverosia da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

2) soggetti in posizione subordinata, da persone cioè sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1).

La responsabilità dell’ente sussiste peraltro anche qualora l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile (art. 8 del d.lgs. n. 231/2001). Difatti, qualora il soggetto agente sia ignoto, è sufficiente che il giudice sia in grado di risalire “anche a livello indiziario, ad una delle due tipologie” di cui ai punti 1) o 2).

La posizione (apicale o subordinata) del soggetto che ha commesso il reato ha conseguenze anche in materia di prova della responsabilità dell’ente.

Qualora infatti l’illecito sia stato eseguito da un soggetto di cui al punto 1), la colpa dell’azienda è presunta (art. 6 del d.lgs. n. 231/2001). Per non rispondere, essa dovrà dimostrare di avere fatto tutto quanto necessario per evitare la commissione di quel reato, provando 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 ad 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;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di

*... la
commissione
del reato da
parte di un
soggetto
apicale o
subordinato*

<p><i>L'esclusione della responsabilità dell'ente</i></p>	<p>cui alla lettera b).</p> <p>Viceversa, nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente non è presunta, ma dovrà essere provato che l'illecito è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, l'ente non risponderà qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 del d.lgs. n. 231/2001).</p> <p>Ne risulta che, per essere esente da responsabilità, l'ente deve attuare idonei modelli di organizzazione e gestione aziendale (cd. modelli 231), vigilando sul loro funzionamento, sulla loro osservanza e sul loro aggiornamento. Nel dettaglio, tali modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 6 del d.lgs. n. 231/2001).
<p><i>Le sanzioni...</i></p>	<p>Qualora la responsabilità dell'ente risulti integrata troveranno applicazione le sanzioni previste dall'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001: sanzione pecuniaria, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.</p> <p>La sanzione pecuniaria, che trova sempre applicazione, è determinata tramite un meccanismo di quote.</p>
<p><i>... sanzione pecuniaria</i></p>	<p>Il giudice definisce l'importo di una singola quota (il cui importo varia da € 258,00 ad euro € 1549,00) e fissa il quantitativo di quote da applicare per la sanzione, in numero mai inferiore a cento e mai superiore a mille. In tale operazione dovrà prendere in considerazione fattori quali la gravità del fatto, le circostanze di commissione del reato, l'attivazione dell'ente volta a limitare gli effetti dell'illecito, le condizioni economiche e patrimoniali dell'azienda.</p> <p>Inoltre, il giudice potrà (<i>rectius</i>, dovrà) ridurre l'ammontare della sanzione pecuniaria al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 231/2001: il reato è stato commesso nell'interesse prevalente del suo autore e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno cagionato è di particolare tenuità; l'ente ha risarcito integralmente il danno e si è adoperato</p>

<p><i>... sanzioni interdittive</i></p>	<p>per eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato; è stato adoperato un modello operativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatisi.</p> <p>Non è peraltro ammesso il pagamento in misura ridotta.</p> <p>Quanto alle sanzioni interdittive, esse sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9 del d.lgs. n. 231/2001).</p> <p>Peraltro, tali sanzioni (a differenza di quelle pecuniarie e, come si vedrà, della confisca) sono applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, e qualora l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione di illeciti (art. 13 del d.lgs. n. 231/2001). Anche in questo caso l'adozione di un modello di gestione idoneo a prevenire la concretizzazione di eventi penalmente rilevanti della tipologia di quello verificatosi, consente, quantomeno, di non applicare all'ente anche le sanzioni interdittive, anche nell'ipotesi in cui tale modello venga adottato dopo la commissione del fatto.</p>
<p><i>... confisca</i></p>	<p>Nei confronti dell'ente è inoltre sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato. Quando ciò non sia possibile, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (cd. confisca per equivalente) (art. 19 del d.lgs. n. 231/2001).</p> <p>Sempre per quel che riguarda i reati concernenti gli infortuni sul lavoro, quindi nell'ottica del 'profitto da risparmio', è evidente come lo stesso possa unicamente essere "il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato" (Cass. SS.UU., 27 marzo 2008, n. 26654). La giurisprudenza ha inoltre chiarito come il profitto "da risparmio" non sia il semplice mancato esborso realizzato, bensì consista in "uno spostamento reale di risorse economiche, ossia una visibile modificazione positiva del patrimonio dell'ente". Come conseguenza, sarà solamente confiscabile l'"eccedenza tra l'incremento patrimoniale effettivamente maturato e quello che sarebbe stato conseguito senza l'indebito risparmio di spese" (Cass. pen., sez. VI, 20 dicembre 2013, n. 3635, sentenza ILVA).</p>
<p><i>... pubblicazione della sentenza di condanna</i></p> <p><i>Il termine di prescrizione</i></p>	<p>Infine, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere applicata quando viene disposta una sanzione interdittiva.</p> <p>Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito</p>

amministrativo da parte del pubblico ministero (qualora non disponga l'archiviazione). In quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui non passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Nel primo caso, invece, per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione (art. 22 del d.lgs. n. 231/2001).

3. L'efficacia esimente della delega di funzioni nel modello di organizzazione e gestione – giurisprudenza sul tema

Il modello di organizzazione e gestione, con le relative misure di contenimento del rischio e procedure operative, è previsto espressamente dalla stessa normativa sulla tutela della sicurezza dei lavoratori, ovvero il D.lgs. 81/2008. L'art. 30 prevede, infatti, che tale modello deve essere adottato ed efficacemente attuato allo scopo di assicurare un sistema aziendale in grado di adempiere a tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione 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. Il modello organizzativo – secondo il comma 3 del citato art. 30 – deve inoltre prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta una articolazione di funzioni che, assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio. In altre parole, quello che il legislatore chiede al datore di lavoro, e alla società coinvolta, è quello di istituire un sistema di contenimento dei rischi, tale per cui eventuali eventi dannosi (lesioni personali o morte del dipendente) possano verificarsi soltanto a seguito di un comportamento assolutamente abnorme del lavoratore infortunato stesso, che abbia quindi posto in essere azioni imprudenti in maniera del tutto autonoma e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o comunque azioni che, ancorché riferite alle mansioni proprie del lavoratore, consistano in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del

lavoratore stesso nell'esecuzione del lavoro (Cfr. Cass. Pen. n. 2848 del 25 gennaio 2021, infra cit.). Se ne ricava che l'individuazione di soggetti competenti da un punto di vista tecnico-professionale, a cui affidare compiti di gestione, con potere di rappresentanza, decisione e di spesa, relativamente a diversi ambiti della produzione (cantieri specifici, singoli reparti aziendali, monitoraggio interno di specifiche aree di rischio, sedi operative distaccate dalla sede principale ecc...) fornisce prima di tutto la garanzia di fornire costantemente, in ogni ambito interessato, la presenza sul posto di un soggetto qualificato, con idonei poteri di intervento, in grado di far fronte a situazioni di potenziale emergenza. In secondo luogo contribuisce a formare un assetto di 'compliance aziendale' prudente, sicuro, conforme ai requisiti di prevenzione che la legge impone, così da escludere la responsabilità della persona giuridica, la quale si mostra così assolutamente attenta alla valutazione ed alla prevenzione dei rischi che la concernono. Anche il singolo lavoratore preposto alla sicurezza o alla conduzione delle attività di cantiere trarrà beneficio dal MOG in quanto, tramite di esso, potrà dar prova di aver adottato tutte le misure di sicurezza necessarie.

Si riportano di seguito alcune massime giurisprudenziali in tema di sicurezza sul lavoro.

Cass. Pen. n. 29732 del 14 giugno 2017

“Il conferimento a terzi di una delega in materia di sicurezza, conformemente alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 16, riduce la portata della posizione di garanzia attribuita al datore di lavoro ma non la esclude, poichè non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di inottemperanza, da parte del delegato, degli obblighi scaturenti dalla delega stessa.

Cass. Pen. n. 11452 del 25 marzo 2021

“Nello specifico, poichè il reato di lesioni colpose è stato commesso dal datore di lavoro, soggetto in posizione apicale, che non ha certo agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'ente deve rispondere dell'illecito salvo che, a mente dell'art. 6 del citato D.Lgs., non fornisca la prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. La sussistenza dell'interesse (dal punto di vista soggettivo) o del vantaggio (considerato dal punto di vista oggettivo) è sufficiente all'integrazione della responsabilità, in caso di violazione della legislazione speciale in materia di sicurezza del lavoro ovvero del generale obbligo di tutela degli ambienti di lavoro sancito dall'art. 2087 c.c.”

Cass. Pen. n. 11688 del 29 marzo 2021

“Si è constatato che [...], nella qualità formale di legale rappresentante della società, non aveva conferito deleghe in materia di sicurezza, sicché doveva ritenersi garante della sicurezza dei dipendenti; che non erano state predisposte nel cantiere cautele atte ad evitare la precipitazione (art. 146, comma 3, del d.lgs. 9 aprile n. 2008, n. 81) e che il lavoratore non era stato formato né informato (artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81 del 2008,). La posizione di garanzia attribuita all'imputato è quella di datore di lavoro, amministratore unico e responsabile del servizio di prevenzione e protezione della società.

Cass. Pen. N. 32899 del 06 settembre 2021

La presenza di modelli conformi alla previsione normativa permette all'ente di beneficiare di una presunzione legale di assenza di colpa (di organizzazione)

Cass. Pen. N. 2848 del 25 gennaio 2021

Il datore di lavoro, e, in generale, il destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

PARTE II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art.

11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, ha introdotto in Italia la “responsabilità amministrativa” delle società. Molte società, a partire dalle piccole imprese, si sono adeguate adottando il M.O.G. - Modello Organizzativo di Gestione 231.

Il Modello si fonda su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l’adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni nell’ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l’attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione, il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

CODICE ETICO

Al fine di conseguire la *mission* aziendale i modelli 231 si ispirano ai seguenti valori:

1. INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO

E’ opportuno promuovere la capacità di innovazione dei prodotti e dei processi per consolidare e sviluppare la presenza sul mercato, la creatività e la formulazione di proposte, idee, metodi e processi innovativi da parte dei singoli, la capacità di affrontare i cambiamenti al fine di conseguire risultati di avanguardia.

2. COLLABORAZIONE E INTERFUNZIONALITÀ

I comportamenti devono essere improntati alla massima collaborazione tra colleghi nel rispetto delle specifiche attribuzioni e responsabilità.

La linea guida è la consapevolezza di operare per un obiettivo comune, con la conseguente necessità di superare eventuali barriere di ogni natura e ad ogni livello dell’organizzazione. Per il raggiungimento di tale scopo è prioritario favorire la comunicazione e la trasparenza nonché sviluppare logiche di team e di processo.

E’ fondamentale inoltre sviluppare le sinergie e il coordinamento tra le strutture, al fine di cogliere ogni opportunità di crescita coerente con le strategie della Società.

3. COMPETITIVITA’ ED EFFICIENZA

I modelli 231 contribuiscono a garantire un elevato livello di efficienza

di tutte le componenti e risorse in quanto condizione indispensabile per consolidare e sviluppare la propria posizione su un mercato sempre più competitivo.

Richiede pertanto a ciascuno il massimo impegno nel fornire il proprio contributo, sia a livello operativo che decisionale, nel rispetto dei tempi e degli standard di qualità richiesti dalla Società.

Ricerca e attua le soluzioni organizzative più funzionali al miglioramento dei processi e all'ottimizzazione delle attività.

I modelli 231 richiedono destinatari, nell'ambito delle attribuzioni e responsabilità di ciascuno, di assicurare il puntuale rispetto dei parametri di costo e di efficienza stabiliti, nonché una forte focalizzazione sul conseguimento di obiettivi e risultati.

4. CORRETTEZZA E RISPETTO DELLE REGOLE

La correttezza è un valore che deve improntare nel tempo l'agire e la gestione dei rapporti interni ed esterni delle società.

Essa si sostanzia tanto nel rispetto delle leggi e degli accordi e, più in generale, delle regole e procedure che disciplinano i comportamenti e le attività lavorative quanto nell'interpretazione e nell'agire secondo principi di buona fede, di integrità e di lealtà. I modelli 231 prevedono il rispetto di quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017, n° 179 sulle segnalazioni, determinandone il processo, le garanzie di riservatezza del segnalante e il sistema di sanzioni per mezzo di una apposita procedura aziendale.

5. SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E QUALITÀ

La soddisfazione del cliente rappresenta punto di riferimento costante e primario delle scelte e delle strategie di tutte le società interessate. È necessario saper coniugare un forte spirito innovativo con la capacità di rilevare i cambiamenti e le aspettative del mercato mantenendo in relazione allo stesso, l'elevato livello di qualità dei prodotti e dei servizi che da sempre ha caratterizzato l'offerta delle aziende.

Essenziale, inoltre, ai fini del mantenimento della buona reputazione, assicurare la veridicità e fondatezza delle informazioni commerciali e pubblicitarie indirizzate ai clienti e al pubblico.

6. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E COMPETENZE

Le risorse umane sono un fattore determinante per le attività produttive. Debbono pertanto essere favorite le condizioni per cui le risorse

possano esprimere al meglio competenze e capacità, la formazione e lo sviluppo della professionalità, un elevato livello di motivazione e il riconoscimento del merito.

E' necessario inoltre assicurare il consolidamento e, in caso di "turn over", il trasferimento delle competenze, garantendo l'operatività dei processi e la tutela del "know how" aziendale.

La proattività e l'orientamento al risultato da parte di tutti coloro che collaborano con e per la società che adotta il modello 231 sono elementi fondamentali per il perseguimento dell'eccellenza.

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV può essere a composizione monocratica o collegiale. E' costituito da soggetto/i con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito di sistemi di gestione aziendale, legale e societario.

L'OdV è nominato dall' Organo Amministrativo delle società interessate. L'O.D.V. provvede periodicamente ad aggiornare le procedure previste dal Modello adottato dall'azienda, secondo le evoluzioni normative, giurisprudenziali, pratiche e tecnologiche, ma anche secondo le eventuali segnalazioni provenienti dai lavoratori, nonché sulla base di eventuali esigenze rilevate nel corso delle visite ispettive periodiche che lo stesso O.D.V effettua.

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi nei seguenti punti essenziali:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli

organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione oppure, in taluni casi di particolare rilevanza, verso l' Organo Amministrativo;

follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia ed indipendenza dell'OdV.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata; nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati ivi indicati.

In particolare sono previste:

verifiche su singoli atti: periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;

periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia degli strumenti organizzativi, anche attraverso:

- un riesame delle situazioni analizzate;
- una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale;
- le richieste o segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche

normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

Il modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs 231/2001 segue vari controlli, da parte dello stesso O.D.V. nonché dei consulenti e collaboratori esterni, tenendo conto delle risultanze della c.f. fase di Risk Assessment. Tale documento si prefigge lo scopo di effettuare verifiche, svolte secondo un approccio professionale e sistematico, finalizzato alla valutazione di tutti i possibili fattori di rischio (infortuni) legati all'attività esercitata, in relazione a ciascun reparto coinvolto.

FINALITA' DEL DOCUMENTO

Il documento, elaborato tenendo conto delle indicazioni normative, delle linee guida oggetto di lineare impostazione aziendale, delle migliori prassi applicative, della dottrina prevalente, e di alcune indicazioni giurisprudenziali, si propone di fornire all'azienda un riferimento metodologico ed operativo per la programmazione e lo svolgimento delle proprie attività di monitoraggio e verifica, sempre da contestualizzare alla realtà di riferimento. Il documento è indirizzato a fornire indicazioni utili per la pianificazione e lo svolgimento delle attività di vigilanza, al fine di evitare la commissione di azioni che potrebbero causare criticità all'azienda.

Gli organismi di vigilanza svolgono costantemente vari approfondimenti funzionali sulle attività di controllo da svolgere, finalizzati alla comprensione del quadro generale dell'organizzazione e delle caratteristiche aziendali, al fine di rendere funzionali tutte le attività esercitate, nel pieno della legalità e nel rispetto delle norme di settore, con particolare riferimento alle procedure di contenimento del rischio Sarscov 2 (il cui contagio è equiparato all'infortunio sul lavoro), alla delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro, alla formazione dei dipendenti, alla gestione ed il trasporto dei rifiuti prodotti nei cantieri delle aziende, alle check-list concernenti l'utilizzo dei D.P.I., alle procedure di sicurezza in relazione alla strumentazione utilizzata, alla documentazione prescritta per l'espletamento delle attività di cantiere, al riparto delle competenze e delle responsabilità tra le figure di datore di lavoro, delegato, preposto, RSPP, medico competente, capo cantiere, alla corretta manutenzione degli impianti e

delle varie attrezzature utilizzate per la produzione.

In questa fase, al fine di comprendere gli elementi-chiave della governance e del funzionamento dell'organizzazione, si rende spesso necessaria l'acquisizione di documenti, quali: Iscrizione Camera di Commercio, FIR in ingresso, documenti di trasporto, Piani Operativi di Sicurezza, documenti di valutazione dei rischi, bilancio, note integrative, relazioni del sindaco e del revisore legale dei conti (se presenti), iscrizione all'albo nazionale gestori ambientali o ad altri albi previsti per il proprio settore operativo, registri degli infortuni, denunce, segnalazioni, verbali di ispezioni e sopralluoghi eseguiti dalle autorità, procedure di fatturazione ed archiviazione delle scritture contabili.

PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA

In linea con le previsioni normative, la vigilanza sul corretto funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione, sul rispetto delle misure di prevenzione del rischio ivi contenute verrà espletata tramite frequenti sopralluoghi da parte dell'O.D.V. sia presso la sede legale della società che, soprattutto, presso i luoghi di lavoro, onde verificare che le attività vengano eseguite entro i limiti di sicurezza previsti. Non meno importante è il ruolo demandato a tutti i soggetti (lavoratori inclusi) destinatari del modello, i quali, potranno all'occorrenza segnalare eventuali dubbi, o irregolarità all'ODV nel rispetto della riservatezza e con la garanzia da qualsivoglia ripercussione disciplinare.

L'attività aziendale ha ormai assunto una complessità notevole, arrivando a mobilitare molteplici branche del diritto. Accanto al tradizionale tema della sicurezza e del benessere dei lavoratori prevista dal D.lgs. 81/2008, si pone oggi, con grande insistenza e pari dignità di analisi, la questione delle responsabilità aziendali ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro a cui le imprese devono dare seguito hanno ormai raggiunto un grado di notevole ampiezza e complessità, così da rendere concreto il rischio di incorrere in sanzioni amministrative e penali.

Questo contributo si prefigge dunque lo scopo di fornire un utile strumento, di taglio pratico, a cui le aziende possano fare riferimento per conoscere (i) le responsabilità penali a cui, durante lo svolgimento dell'attività di impresa, possono andare incontro, e (ii) gli strumenti giuridici per essere esenti da responsabilità, ovvero, qualora ciò non sia possibile, per -quantomeno- attenuarla. Uno studio, quest'ultimo, che è apparso particolarmente utile a distanza di ormai vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001 anche in considerazione dell'evoluzione pratica e operativa delle realtà aziendali di riferimento nonché alla luce delle più recenti interpretazioni degli istituti fornite dalla giurisprudenza.

L'intento è quello di sottolineare l'importanza della previsione, all'interno del proprio assetto organizzativo, di specifiche deleghe di funzioni relative alle tematiche ed ai settori di attività maggiormente soggette a rischi, quali la sicurezza sul lavoro e l'ambiente, onde garantire un adeguato sistema di vigilanza e controlli. I modelli organizzativi di gestione adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001 forniscono un utile strumento di organizzazione d'impresa, di *compliance* aziendale, comprensivo di varie procedure di prevenzione, incluse, appunto, le deleghe di funzioni, allo scopo di arginare il rischio di eventi pericolosi o dannosi per le persone o per l'ambiente.

Il volume è destinato alle aziende.

ROSA BERTUZZI

LAUREA IN GIURISPRUDENZA, LAUREA SPECIALISTICA IN DIRITTO DEL LAVORO, AVVOCATO, CONSULENTE AMBIENTALE, GIA' COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE, GIA' PUBBLICO MINISTERO ONORARIO, AUTORE DI 55 VOLUMI IN MATERIA, DOCENTE PRESSO ISTITUTI, ENTI PUBBLICI, SCUOLE REGIONALI, MINISTERO DELL'AMBIENTE.

TITOLARE DI : STUDIO AMBIENTEROSA S.R.L.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Ambienterosa Edizioni s.r.l.