

Prevenzione degli infortuni e Modello 231: obblighi e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro

Segui la pagina di B&P Avvocati 

Il sistema della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

Il d.lgs. 231/2001 ha superato il principio della irresponsabilità penale delle persone giuridiche.

Prevede una **responsabilità diretta dell'ente** che sorge in presenza di determinati reati presupposto A seguito di un reato commesso da una **persona fisica** legata all'ente in forza di un preciso **rapporto funzionale**.

L'accertamento segue le regole del processo penale sancite nel codice di procedure penale ove compatibili.

Natura giuridica

Sez. Un. 24/04/2014 n. 38343 (Thyssenkrupp)

Sez. Un. 6/04/2023 n. 14840

La natura della responsabilità dell'ente configura un tertium genus: né amministrativa né penale
Compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio colpevole.



La struttura della responsabilità amministrativa dell'ente

Commissione di un reato presupposto: l'ente risponde soltanto di reati tassativamente indicati dalla legge.
elenco reati presupposto contenuto nell'art. 24 e seguenti d.lgs. 231/2001.



25 septies d.lgs. 231/2001

Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

Ulteriori requisiti:

1. Commissione da parte di un **soggetto qualificato**.
2. Nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente. Criterio oggettivo d'imputazione.
3. **Colpa di organizzazione**. Mancata **adozione** o inefficace **attuazione** di un modello di organizzazione, gestione, controllo prima della commissione del reato. Criterio soggettivo d'imputazione.



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 5 d.lgs. 231/2001

- Persone che rivestono funzioni di **rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente** o di una sua **unità organizzativa** dotata di **autonomia finanziaria e funzionale** (soggetti apicali).
- ✓ Datore di lavoro
- ✓ Datore di lavoro di secondo livello (direttore di stabilimento)
- ✓ Delegato del datore di lavoro (delega di funzioni art. 16 d.lgs. 81/2008)
- ✓ Dirigenti apicali

Persone che esercitano, **anche di fatto**, la gestione e il controllo dell'ente.

- ✓ Art. **299** d.lgs. 81/2008: le posizioni di garanzia del datore di lavoro e dei sottoposti gravano anche sui soggetti che, privi di formale investitura, esercitano in concreto i poteri corrispondenti.

Persone **sottoposte** alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

- ✓ Dirigenti intermedi
- ✓ RSPP
- ✓ Preposti
- ✓ Sub-delegati
- ✓ lavoratori



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Precisazioni. Società complesse.

- Persone che rivestono funzioni di **rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente** o di una sua **unità organizzativa** dotata di **autonomia finanziaria e funzionale** (soggetti apicali).
- ✓ poteri di gestione demandati a **organo collegiale** → consiglio di amministrazione, salva la presenza di una delega gestoria a favore di un amministratore specifico.

Cass. pen., sez. IV, n. 40682 del 3.10.2024

Nelle società di capitali il datore di lavoro si identifica con i soggetti **effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa** all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa: presidente del consiglio di amministrazione o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni.

Nell'eventualità di una ripartizione di funzioni nell'ambito del consiglio di amministrazione, ove sia conferita una **delega di gestione** ai sensi dell'art. 2381 c.c., gli altri componenti rispondono anch'essi del fatto illecito allorché abbiano **dolosamente omesso di vigilare** o, una volta venuti a conoscenza di **situazioni di rischio non adeguatamente governate**, non siano intervenuti.



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Precisazioni. Delega di funzioni.

Delega di funzioni → art. 16 d.lgs. 81/2008. disciplina puntuale mutuata anche in altri settori:

REQUISITI:

- 1) atto scritto recante data certa
- 2) requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura della funzione delegata
- 3) attribuzione poteri di organizzazione, gestione e controllo al delegato
- 4) autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate (congruo budget) → EFFETTIVITA' DELEGA
- 5) delega accettata per iscritto



art. 16 comma 2 d.lgs. 81/2008: alla delega deve essere data **adeguata ed effettiva pubblicità**.

POTERI NON DELEGABILI dal DATORE DI LAVORO ART. 17 D.LGS. 81/2008:

- a) valutazione dei rischi
- b) elaborazione Documenti di Valutazione dei Rischi
- c) nomina Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Precisazioni. Delega di funzioni. Segue.

Restano in ogni caso fermi:

- il dovere di **alta vigilanza** del datore di lavoro → valutazione della correttezza della gestione del rischio delegato.
- il datore di lavoro **non valuta il merito delle singole scelte** del delegato ma il complessivo adempimento del debito di protezione e controllo affidato al delegato.
- il datore di lavoro risponde dell'infortunio occorso se non vigila o affida a soggetto non competente le funzioni delegate.

così:

Cass. pen., sez. IV, n. 8476 del 20.10.2022



art. 30 comma 4 d.lgs. 81/2008:

l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro **si intende assolto** in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30 comma 4 d.lgs. 81/2008.

- la responsabilità datoriale per **scelte di politica aziendale, difetti strutturali aziendali o del processo produttivo**.



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Precisazioni. RSPP.

- Riferimento normativo: art. 2 comma 1 lett. f) d.lgs. 81/2008. Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali (art. 32: titolo di studio, formazione, corsi specifici) designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione.
- **Sezioni Unite Thyssenkrupp**: ha un ruolo di **consulenza e non gestionale** all'interno della struttura aziendale
- ✓ Non ha poteri operativi né un dovere di vigilanza sulla corretta applicazione delle regole: **è privo di potere decisionale**
- ✓ **Collabora con il datore di lavoro**: Individua i rischi e fornisce le soluzioni tecniche per la loro soluzione
- ✓ **Disincentiva** la scelta di soluzioni economicamente convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori
- Può incorrere in una responsabilità di natura penale?

Cassazione penale sez. IV n. 24822 del 10.03.2021

Si, a titolo di concorso o in via autonoma, ogniqualvolta l'infortunio è riconducibile ad una situazione pericolosa che il RSPP avrebbe avuto l'obbligo di segnalare al datore di lavoro



Giurisprudenza RSPP

Ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. f), d.lgs. n. 81/2008

il responsabile ricopre una funzione di mero “**ausilio**” del datore di lavoro e di semplice **supporto tecnico in rapporto alla valutazione dei rischi e alla connessa identificazione delle misure prevenzionistiche da adottare.**

Cass. Pen., sez. IV, n. 50605 del 5.04.2013

La mera designazione del RSPP **non costituisce una delega di funzioni** e non esonera datore di lavoro e dirigenti dalle rispettive responsabilità.

Cass. Pen., sez. IV, n. 24958 del 26.04.2017

RSPP risponde in concorso con datore di lavoro **per errore tecnico nella valutazione dei rischi**
Dando suggerimento sbagliato o omettendo di segnalare un rischio che avrebbe dovuto riconoscere

Cass. Pen., sez. IV, n. 49761 del 09.12.2019

Il RSPP **non ha il dovere di controllare l'attuazione nella fase esecutiva**
delle misure precauzionali da parte del datore di lavoro

Cass. pen., sez. III, n. 37383 del 15.07.2021



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Precisazioni. Preposti e lavoratori.

➤ Preposto

- ✓ Riferimento normativo: art. 2 comma 1 lett. e) d.lgs. 81/2008.
- ✓ Persona in possesso di competenze professionali, che opera nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati all'incarico conferitogli e **sovrintende all'attività lavorativa**.
- ✓ **Garantisce l'attuazione delle direttive ricevute**
- ✓ **Controlla la corretta esecuzione delle direttive da parte dei lavoratori**
- ✓ **Esercita un potere di iniziativa**
- ✓ La sua responsabilità è circoscritta alla **vigilanza nella fase esecutiva**

➤ Lavoratore

- ✓ Riferimento normativo: art. 2 comma 1 lett a) d.lgs. 81/2008. Responsabilizzazione normativa: art. 20 d.lgs. 81/2008.
- ✓ Persona che svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, anche senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

CAMBIO DI PARADIGMA
da modello iperprotettivo a modello collaborativo:
anche il lavoratore è debitore di sicurezza



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Il lavoratore come debitore di sicurezza. Effetti applicativi.

Uno degli effetti applicativi più significativi della qualificazione del lavoratore come debitore di sicurezza si produce sulla valutazione della **natura eccezionale ed esorbitante** della **condotta** del **lavoratore** come idonea a **interrompere il nesso causale** tra la condotta del datore di lavoro o del preposto e l'evento, sul piano della responsabilità penale.

Giurisprudenza tradizionale

Il comportamento del lavoratore interrompe il nesso causale se abnorme, imprevedibile, tipicamente quello che **non rientra** nelle mansioni a lui assegnate

Una prima apertura: Sezioni Unite Thyssenkrupp

è eccezionale la condotta che **attiva un rischio eccentrico** rispetto alla sfera di rischio governata dal titolare della posizione di garanzia



I soggetti qualificati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Il lavoratore come debitore di sicurezza. Effetti applicativi.

Segue.

Giurisprudenza più recente

Non rileva l'imprevedibilità.

Il comportamento attiva un rischio eccentrico anche quando l'attività compiuta rientri tra le mansioni del lavoratore

Esempio:

Lavoratore che per sbloccare una leva introduce la mano nella macchina anziché utilizzare l'apposito palanchino

Cass. pen., sez. IV, n. 5007 del 28.11.2018.

A condizione che il datore di lavoro:

abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante.

Cass. pen., sez. IV, n. 27871 del 25.06.2019

Cass. pen., sez. IV, n. 17680 del 6.05.2024



La struttura della responsabilità ex d.lgs. 231/2001.

La definizione di interesse o vantaggio...

Sezioni Unite Thyssenkrupp

Interesse → criterio che esprime una valutazione teleologica
ex ante al momento della commissione del fatto
metro di giudizio marcatamente soggettivo

Vantaggio → criterio che esprime una valutazione
a posteriori
sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito
metro di giudizio oggettivo

Valutazione dell'interesse e vantaggio in relazione ai delitti colposi

- La responsabilità 231 è modellata su delitti dolosi
- Le natura delle lesioni e omicidio in violazione della normativa sulla sicurezza è colposa



... in relazione agli infortuni sul lavoro

Valutazione dell'interesse e vantaggio in relazione ai delitti colposi

- La responsabilità 231 è modellata su delitti **dolosi**
- Le natura delle lesioni e omicidio in violazione della normativa sulla sicurezza è **colposa**

PROBLEMI

1. **Come si conciliano l'interesse e il vantaggio che esprimono un'intenzione e un vantaggio derivanti da un comportamento doloso con i delitti colposi?**
2. **Come possono le lesioni o la morte di un lavoratore soddisfare un interesse o costituire un vantaggio?**
Recano piuttosto un pregiudizio: obblighi risarcitori, danno d'immagine, aumento conflittualità sindacale...

SOLUZIONE INTERPRETATIVA CON SU THYSSENKRUPP

Interesse e vantaggio vanno riferiti alla violazione colposa delle norme prevenzionistiche:
Risparmi di spesa, aumento redditività impresa per incremento produttività, risparmio della spesa per la formazione.



... in relazione agli infortuni sul lavoro

Valutazione dell'interesse e vantaggio in relazione ai delitti colposi

Cass. pen., Sez. IV, 03/03/2021, n. 22256

«Ai fini dell'imputazione della responsabilità all'Ente ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 231 del 2001, il requisito dell' "interesse" non ricorre quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie e non di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi di impresa, e quello del "vantaggio" richiede la sistematica violazione delle norme prevenzionistiche, e, dunque una politica di impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, che consenta una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.»

Rileva solo la violazione sistematica ai fini del vantaggio?

NO

Cass. pen., sez. IV, 23/01/2025 n. 2768

Anche un esiguo ma oggettivamente apprezzabile risparmio di spesa collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un'area rilevante di rischio aziendale, può integrare un vantaggio ai sensi del d.lgs. 231/2001.



Criterio soggettivo di imputazione: la colpa di organizzazione.

Principio personalistico - Colpa di organizzazione - Deficit organizzativo

Cass. pen., sez. un., 24 aprile 2014, 38343, Thyssenkrupp

«In tema di responsabilità da reato degli enti, la **colpa di organizzazione**, da intendersi in senso normativo, è fondata sul **rimprovero** derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'**obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali**, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere **consacrati in un documento** che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli»

Obiettivo: coinvolgere la sorgente del rischio-reato, l'organizzazione complessa, nell'azione di prevenzione di illeciti che, nel caso delle società commerciali, sono motivati da uno scopo di lucro.

Modello organizzativo:

- ✓ rende tangibile e dimostrabile in giudizio il concetto di colpa di organizzazione, altrimenti indeterminato
 - ✓ Il modello non persegue il «rischio zero» ma la riduzione del rischio nei limiti della tollerabilità
- ✓ costituisce un **sistema di controllo interno a scopo preventivo volto a ridurre il rischio di reato entro limiti accettabili**



Criterio soggettivo di imputazione: la colpa di organizzazione. I soggetti apicali. Art. 6.

Cass. pen., Sez. Un., 24.04.2014, n. 38343, Thyssenkrupp; Cass. pen., sez. VI, 11.11.2021, n. 23401, «Impregilo bis»
→ no inversione onere della prova

*«Nessuna inversione dell'onere della prova è, pertanto, ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'accusa la dimostrazione della commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui al d.lgs. n. 231, art. 5, e la **carente regolamentazione interna dell'ente**, che ha ampia facoltà di offrire prova liberatoria»*

- Problema che si verifica spesso nella **prassi**: nei capi d'imputazione è riportato il reato presupposto senza elementi a suffragio della carenza organizzativa interna.
- Colpa organizzativa e **soggetti apicali**. L'ente non risponde se prova:
 - ✓ L'adozione ed efficace attuazione del Modello idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi
 - ✓ L'affidamento dei poteri di vigilanza e controllo ad un Organismo di Vigilanza dotato di adeguati poteri
 - ✓ L'elusione fraudolenta del Modello
 - ✓ L'omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza



Criterio soggettivo di imputazione: la colpa di organizzazione. Soggetti sottoposti. Art. 7.

➤ Colpa organizzativa e **soggetti sottoposti**. L'ente è **responsabile se l'accusa dimostra**:

che la commissione del reato è stata resa possibile **dall'inosservanza** degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

CARATTERISTICHE DEL MODELLO IN BASE ALL'ART. 6 E 7

Art. 6 (apicali)

- ✓ Indica le modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati
- ✓ Prevede obblighi di **informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e assicura canali di comunicazione efficaci
- ✓ Introduce un sistema **disciplinare** idoneo a sanzionare la violazione delle misure
- ✓ Prevede un canale di **segnalazione interna** (whistleblowing)

Art. 7 (sottoposti)

- ✓ Prevede misure idonee a garantire lo **svolgimento corretto** dell'attività e a eliminare le **situazioni di rischio**
- ✓ Prevede **verifiche periodiche di adeguatezza** del modello ed eventuali modifiche
- ✓ Sistema disciplinare idoneo a **sanzionare** la violazione delle misure



231: responsabilità di secondo grado

La responsabilità dell'ente è una responsabilità di secondo grado e presuppone (**Cass. pen. sez. IV, n. 32899 del 6.09.2021**)

- ✓ l'accertamento di tutti gli elementi costitutivi del reato presupposto sul piano oggettivo e soggettivo
- ✓ se il primo accertamento è completato → criteri oggettivo e soggettivo di imputazione

CONSEGUENZA

se è esclusa la responsabilità per il reato presupposto, l'ente è assolto senza ulteriori accertamenti sui criteri d'imputazione

COROLLARIO: I DUE PIANI NON VANNO CONFUSI

Cass. pen., sez. IV, 10.05.2022 n. 18413 Cartotecnica → annullamento condanna ente.

*«È bene, tuttavia, ribadire e sottolineare che gli aspetti che riguardano le dotazioni di sicurezza e i controlli riguardanti il macchinario specifico sul quale si è verificato l'infortunio, attengono essenzialmente a profili di responsabilità del soggetto datore di lavoro; quindi, a **profili colposi degli amministratori** della società cui è stato addebitato il reato, in relazione alla riscontrata violazione della normativa per tutela della sicurezza sul lavoro. **Tali profili, di per sé, nulla hanno a che vedere con l'elemento "colpa di organizzazione"**, che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo imputabile all'ente. Tale elemento costituisce, per così dire, un modo di essere "colposo", specificamente individuato, proprio dell'organizzazione dell'ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all'ente di commettere il reato.»*



231: responsabilità di secondo grado. Segue.

L'esempio lampante del pericolo di sovrapposizione tra i due profili riguarda il **Documento di Valutazione dei Rischi**

Documento che valuta i rischi connessi alle aree di lavoro da non confondere con il Modello di Organizzazione che serve a mappare le aree di rischio e a creare un'architettura aziendale che consenta di prevenire i rischi individuati.



Il **DVR** è un sistema di controllo di **primo livello**

Il **MOG in materia antinfortunistica** è un sistema di controllo di **secondo livello** e serve a creare le condizioni del corretto adempimento individuale.

Si pensi alla gestione del rischio macchinari non a norma o alla valutazione dei rischi:

- l'ente elabora una procedura e ne monitora l'attuazione;
- spetta al datore di lavoro o al delegato rispettarla e fare valutazioni corrette.

La mancata valutazione di un rischio nel DVR non può per ciò solo fondare la responsabilità dell'ente!



Le peculiarità del MOG in materia di sicurezza sul lavoro.

- ✓ Non esiste un MOG unitario adatto a qualsiasi organizzazione aziendale: modello *tailor made*

art. 30 d.lgs. 81/2008 e d.lgs. 231/2001

pone una **disciplina specifica** dei requisiti di idoneità del modello organizzativo con **funzione esimente** della responsabilità dell'ente.

La funzione esimente è esplicita se il MOG assicura l'adempimento di tutti gli obblighi relativi:

- a) al rispetto degli **standard tecnico-strutturali di legge** relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate



Le peculiarità del MOG in materia di sicurezza sul lavoro.

Segue.

art. 30 d.lgs. 81/2008 e d.lgs. 231/2001

Il modello organizzativo, inoltre:

- deve prevedere idonei sistemi di **registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
art. 30 comma 2
- deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'**articolazione di funzioni** che assicuri le **competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo** del rischio nonché un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto del Modello.
art. 30 comma 3
- deve prevedere un **sistema di controllo** sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di **idoneità** delle misure adottate e il **riesame** del modello in occasione di **violazioni, mutamenti organizzativi, progresso tecnico-scientifico**.
art. 30 comma 4



Presunzione di conformità del modello e norme tecniche di riferimento

art. 30 comma 5 d.lgs. 81/2008 e d.lgs. 231/2001

i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNIINAIL 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.

Aggiornamento OHSAS 18001:2007 il 30.09.2021 e sostituzione → **ISO 45001:2018**

- ✓ Si tratta di una c.d. **norma tecnica** ad adozione volontaria, non cogente e non prevista dal legislatore nazionale, che definisce gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori.
- ✓ pensata e progettata per applicarsi a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni, dal settore di appartenenza e dalla natura delle sue attività.
- ✓ predisposta per poter essere integrata sia nei sistemi di gestione già esistenti che nei modelli di organizzazione e controllo in essere.



Caratteristiche norme ISO

Secondo ISO un sistema di gestione è un “insieme di elementi correlati o interagenti di un’organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi”, dove l’Organizzazione è la “persona o gruppo di persone aventi funzioni proprie con responsabilità, autorità e relazioni per conseguire i propri obiettivi”.

Gli **obiettivi** del sistema di gestione sono i risultati che si vogliono ottenere nella protezione dei lavoratori, perché sono finalmente stati stabiliti tutti gli elementi necessari per prendere queste decisioni. In tutti i trattati sui sistemi di gestione si parla di obiettivi, che devono essere:

- **Specific** (specifici);
 - **Measurable** (misurabili);
 - **Assignable** (occorre indicare a chi sono assegnati);
 - **Realistic** (realistici);
 - **Time-related** (è necessario definire la scadenza temporale per il loro raggiungimento).
- ✓ **Sulla rilevanza di sistemi di gestione aziendali coerenti con ISO 45001:2018 – agg. 2023 → Linee di indirizzo INAIL per il monitoraggio e la valutazione del rischio reati ai sensi dell’art. 25 septies d.lgs. 81/2008.**



Sistema di gestione e modello 231

L'adozione di un sistema di gestione **non produce un effetto esimente ai fini della responsabilità 231** ma costituisce una presunzione di conformità sul piano della gestione dei profili tecnici regolati dal sistema di gestione. Ad esempio, l'adozione di un sistema di gestione consente di presumere:

- una **corretta mappatura dei rischi** di infortunio rispetto alla specifica struttura aziendale e all'attività svolta;
- Un corretto collegamento della funzione sensibile ad una **specifico funzione in organigramma**;
- Una corretta individuazione dei **sistemi correttivi** in presenza di non conformità;
- Un corretto **adeguamento** del metodo di gestione del rischio in presenza di aggiornamenti tecnico-scientifici.

Cos'altro serve ai fini dell'efficacia esimente rispetto alla responsabilità 231?

Un ruolo fondamentale è svolto dal **monitoraggio e controllo** sulla corretta attuazione del modello e dei profili gestiti attraverso l'attuazione del sistema di gestione ISO attraverso:

1. Sistema di **auditing** interno
2. Sistema di **monitoraggio** della procedura che governa il processo lavorativo
3. Sistema di controllo «esterno» svolto dall'**Organismo di Vigilanza**

incidono sull'efficace **attuazione** del MOG.
La 231 valuta comportamenti umani.



Sistema di gestione e modello 231. Giurisprudenza.

Cass. pen., sez. IV, n. 29538 del 28.05.2019

«Il modello organizzativo adottato, sebbene conforme alle norme BS OHSAS 18001:2007, **non era stato efficacemente attuato**, come richiesto dall'art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231 del 2001: pur essendosi provveduto all'analisi dei rischi con riferimento all'impianto di verniciatura e, segnatamente, all'attività dei capi turno, l'istruzione operativa predisposta era incompleta (IO VERN 01 del 18/01/2014) rispetto alle modalità di ricerca e soluzione dei difetti sul nastro (l'attività, per l'appunto, che stava svolgendo la vittima nell'occorso). Inoltre, le istruzioni operative IO VERN 02 e 03 riguardavano altre figure professionali (addetto cabina verniciatura e addetto linea uscita verniciatura) e tutte le altre (da 04 a 015) erano riferibili alla manipolazione e allo stoccaggio di prodotti e smalti vari per impianti di verniciatura. **Era inoltre mancata un'attività di monitoraggio** sulle misure prevenzionistiche già approntate in azienda e di adeguamento della specifica procedura ai rischi propri dell'attività di ricerca dei difetti sul nastro. Ulteriori addebiti erano stati segnalati dalla ASL, anche con riferimento alle attività di audit e ai ritardi nella esecuzione delle attività previste dall'Action Plan (in particolare nella redazione delle procedure per effettuare i controllo, poiché l'avvio delle attività di verifica in materia di salute e sicurezza era stata pianificata per il febbraio 2015).»



Prassi elusive e responsabilità datore di lavoro. Giurisprudenza.

L'adozione ed efficace attuazione del Modello 231 costituisce uno strumento difensivo utile per il datore di lavoro per dimostrare la mancata tolleranza di prassi elusive da parte dei lavoratori.

Il datore di lavoro risponde dell'infortunio/morte del lavoratore anche quando l'evento si verifica:

- ✓ a causa di una prassi
- ✓ la cui instaurazione non è stata evitata dal datore di lavoro

Cass. pen., sez. IV, n. 35858 del 14.09.2021

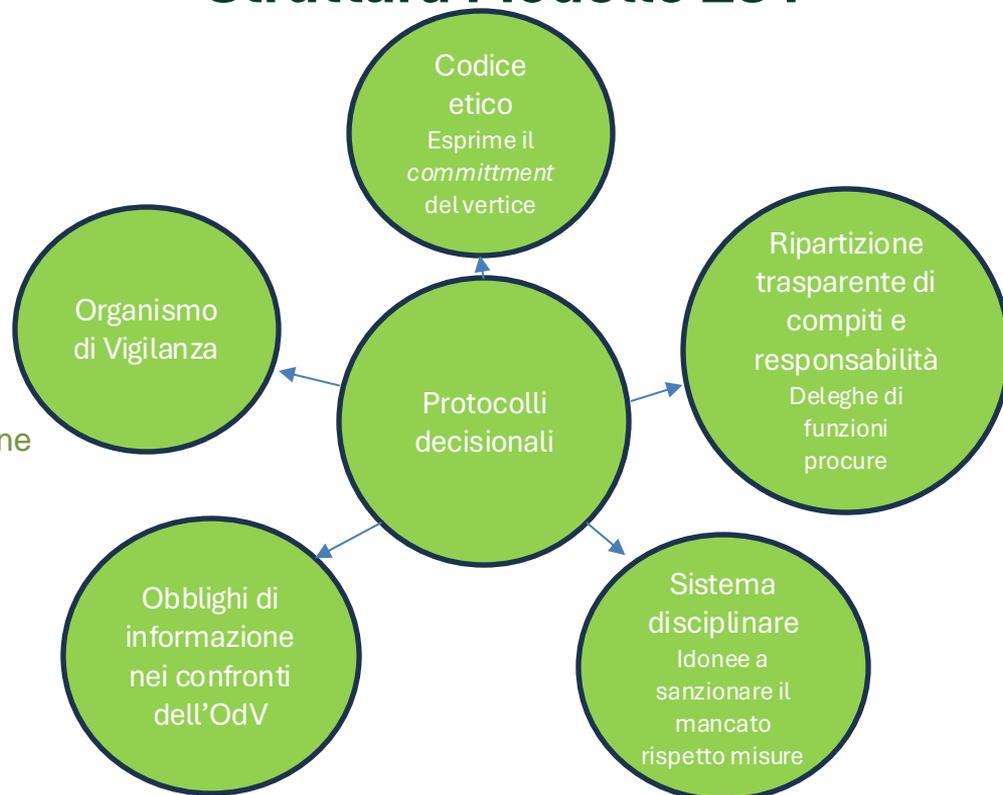
In tema di infortuni sul lavoro, l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sull'esatta osservanza, da parte dei lavoratori, delle prescrizioni volte alla tutela della loro sicurezza, può ritenersi assolto soltanto in caso di predisposizione e attuazione di un sistema di controllo effettivo, adeguato al caso concreto, che tenga conto delle prassi elusive seguite dai lavoratori di cui il datore di lavoro sia a conoscenza.

Cass. pen., sez. IV, n. 45398 del 25.09.2024

In tema di infortuni sul lavoro, in presenza di una prassi elusiva delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza, è ravvisabile la colpa del datore di lavoro nel caso in cui vi sia prova della sua conoscenza, ovvero della sua colpevole ignoranza, di tale prassi.



Struttura Modello 231



Risk assessment:

- Elenco reati
- Descrizione rischio reato
- Possibile modalità consumazione
- Principi di comportamento
- Protocolli operativi

Diffusione
attività
formativa



Art. 6 comma 1 lett. b) d.lgs. 231/2001.

L'organismo di vigilanza.

Ha il compito di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- sollecitare il loro aggiornamento.



poteri di impulso, consultivi, istruttori.

È dotato di autonomi poteri di **iniziativa** e di **controllo** ma non ha poteri gestori o decisionali.

Non ricopre una posizione di garanzia.



non ha poteri impeditivi, sanzionatori, disciplinari

Come esercita i poteri di ispezione e controllo?

- ✓ Confrontandosi con le funzioni di internal audit
- ✓ Confrontandosi con il vertice societario
- ✓ Non necessariamente svolgendo sopralluoghi aziendali
- ✓ Attraverso l'attivazione di canali di comunicazione che assicurino un costante **flusso informativo** dai soggetti interni all'azienda all' OdV.



Osservatorio sulla giurisprudenza del Tribunale di Milano. Sentenze in materia di 25 *septies* d.lgs. 231/2011 esaminate dal 2016 al 2022.

Le società assolte sono state 30:

- 1 vicenda riferita a delle lesioni gravissime e 2 a eventi di morte, mentre le altre si riferiscono a lesioni gravi.
- di queste, **14 società sono state prosciolte per carenza di interesse e/o vantaggio**
- le altre 16 sono state prosciolte in conseguenza dell'assoluzione della persona fisica dovuta alla non riferibilità della condotta al datore di lavoro, ovvero ad assenza di nesso causale, o per comportamento abnorme del lavoratore infortunato.

La mancata adozione del MOG all'epoca dell'infortunio può costituire un vantaggio per l'ente?



Osservatorio sulla giurisprudenza del Tribunale di Milano. Sentenze in materia di 25 *septies* d.lgs. 231/2011 esaminate dal 2016 al 2022. Segue.

Opinione negativa: assoluzione

Trib. Milano 586 dep. 28.02.2022

- per la sussistenza dell'**interesse** si richiede di accertare che la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche sia frutto di una **scelta consapevole** finalizzata al risparmio dei costi o alla riduzione delle spese e alla massimizzazione del profitto, e non una **semplice sottovalutazione dei rischi** o delle misure necessarie;
- per il **vantaggio è necessario che la persona fisica violi sistematicamente le norme prevenzionali**, realizzando una **politica d'impresa** trascurata rispetto alla materia della sicurezza sul lavoro, che determini una riduzione dei costi e un contenimento della spesa, a tutto beneficio del profitto.
- per quanto riguarda la committente, si **esclude** che la **mancata adozione del Modello** organizzativo possa essere ritenuta un **risparmio di spesa** qualificabile come vantaggio ex art. 5 del d. lgs. n. 231 del 2001.
- Impresa appaltatrice: possibile vantaggio consistente nella mancata previsione dei costi per la sicurezza nel contratto. Tale circostanza è stata esclusa in quanto erano stati indicati costi pari a 8.120 euro per le opere di sicurezza perimetrali, ritenuti **congrui**.



Osservatorio sulla giurisprudenza del Tribunale di Milano. Sentenze in materia di 25 *septies* d.lgs. 231/2011 esaminate dal 2016 al 2022. Segue.

Opinione affermativa: condanna

G.U.P. Milano, n. 1703 dep. 30 luglio 2021

In questo caso, la morte del lavoratore si verificava per effetto di una serie di condotte contestate al datore di lavoro e all'RSPP, che venivano giudicati separatamente, e che restituivano l'immagine di una **scarsa attenzione** verso gli obblighi di sicurezza (i.e. mancanza di sistemi di protezione per l'arresto del macchinario, carenze nella individuazione dei rischi nell'ambito del DVR, carenze di formazione e informazione del lavoratore, carenze nell'intervento di soccorso).

L'assenza del MOG all'epoca dell'infortunio ha comportato un **risparmio di spesa**, quindi un **vantaggio** per l'ente.



Osservatorio sulla giurisprudenza del Tribunale di Milano. Sentenze in materia di 25 *septies* d.lgs. 231/2011 esaminate dal 2016 al 2022. Segue.

Giudizio idoneità MOG e assoluzione ente

Trib. Milano, n. 10248/20, dep. 23 febbraio 2021

All'esito di una dettagliatissima consulenza tecnica di parte, il modello organizzativo viene ritenuto idoneo ed efficacemente attuato. A fronte di un infortunio accaduto nel 2014, il Tribunale ripercorre – grazie alla consulenza tecnica – la storia della *compliance* aziendale dell'ente, valorizzando diversi profili ritenuti meritori:

- ✓ l'adozione (nel 2009) e successiva implementazione (nel 2011), di un modello comprensivo di una parte dedicata alla prevenzione dei reati di cui all'art. 25-*septies* ben prima dell'incidente;
- ✓ l'investimento di 430.000 euro (dal 2010 al 2014) per la formazione nel settore della sicurezza;
- ✓ la nomina di un organismo di vigilanza plurisoggettivo, comprensivo di soggetti esterni autonomi e indipendenti;
- ✓ lo svolgimento di un'analisi del rischio propedeutica all'adozione del M.O.G.;
- ✓ il corretto *design* di organigrammi, disposizioni organizzative, procure e nomine; la definizione di presidi di controllo dettagliati (procedure e istruzioni operative), anche specificamente dedicate al taglio del legno (sede in cui si verificava l'infortunio);
- ✓ la previsione di attività di informazione e formazione e addestramento per tutti i soggetti della catena della sicurezza.



Avvocati
Butti Peres Zalin
& Partners

Verona – Milano

www.buttiandpartners.com

Grazie per l'attenzione!

avv. Martina Fusato