

# **La responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 e il Modello di organizzazione, gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Gabriella Cazzola – Direzione Legale e Contenzioso

# Il D.Lgs. 231/01: introduzione

---

- Il **Decreto legislativo 8.06.2001 n. 231** sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico, la previsione di una responsabilità personale e diretta delle società o di enti in presenza di una serie di reati commessi da persone ad essi legate, che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio della società o dell'ente stesso.
  
- Il Decreto si applica a:
  - Enti forniti di personalità giuridica
  - Società
  - Associazioni anche prive di personalità giuridica
  
- Non si applica a:
  - Stato ed enti pubblici territoriali
  - Enti pubblici non economici
  - Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale
  
- La principale novità del Decreto 231/01 è l'introduzione di un semplice principio: **se il dipendente di una società commette uno dei reati previsti, ne risponde non solo lui, ma anche la società qualora questa ne abbia avuto un interesse o un vantaggio in relazione al fatto illecito.**

# Il D.Lgs. 231/01: introduzione

---

- Si deve trattare di condotte illecite di:
  - soggetti **apicali** (ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o ne esercitano anche di fatto la gestione e il controllo: si tratta di amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione, fino agli amministratori di fatto);
  - persone sottoposte alla **direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti apicali di cui al punto precedente (rientrano tra questi i lavoratori subordinati o equiparati e i collaboratori esterni, come agenti, distributori, consulenti).
  
- Affinché la società sia esonerata dalla responsabilità (beneficiando così della cosiddetta “condizione esimente”), deve dimostrare che:
  - l’organo dirigente ha adottato e attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire gli illeciti (ovvero: il Modello 231/01);
  - il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e del suo aggiornamento è stato affidato a un organismo interno, in genere denominato Organismo di Vigilanza – OdV, con autonomi poteri d’iniziativa e controllo;
  - le persone apicali che hanno commesso gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello 231/01;
  - non c’è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

# Art. 25 septies del D.Lgs. 231/01

---

- La responsabilità ex D.Lgs. 231/01 è stata estesa nel 2007 ai reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (*art. 25 septies del D. Lgs 231/01 introdotto dall'art. 9 L.123/07, modificato dall'art. 300 del D. Lgs 81/08* )
- **Criticità:**
  - La responsabilità dell'ente per reati «colposi»
  - Le previsioni in merito ai requisiti di idoneità del Modello (art. 30 d.Lgs. 81/2008)
  - La presunzione di conformità dei Modelli rispondenti alle Linee Guida UNI-INAIL e agli standard OHSAS
  - La possibile «asseverazione dei Modelli (art. 51, comma 3 bis del d.Lgs. 81/08)
  - L'art. 16, comma 3
  - La composizione dell'OdV

# I requisiti del Modello di organizzazione e di gestione (D. Lgs 81/08, art. 30)

---

- Il Modello idoneo ad avere efficacia esimente deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
  - a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
  - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
  - c) 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.

# I requisiti del Modello di organizzazione e di gestione (D. Lgs 81/08, art. 30)

---

- ❑ Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:
  - **idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al co. 1 (comma 2);
  - **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 delle misure indicate nel modello (comma 3);
  - **un idoneo sistema di controllo sull'attuazione** del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (comma 4)

# Modelli di organizzazione e di gestione (art. 30, c.5)

---

**In sede di prima applicazione**, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL o al British Standard OHSAS 18001: 2007 **si presumono conformi** ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.

# Le altre norme del T.U. Sicurezza in tema di Modelli

---

**Art. 51, comma 3 bis:** l'asseverazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli da parte degli organismi paritetici

**Art. 16, 3° comma:** l'obbligo di vigilanza nel caso di delega di funzioni che «*si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo*»

## **Tribunale Trani, 26 ottobre 2009**

- Concetto di interesse o vantaggio nei reati colposi
- Rapporto fra MOG e DVR
- Criteri di idoneità del Modello (in particolare nelle relazioni con dipendenti di altre società)
- Passi operativi per la realizzazione di un Modello idoneo

## **Corte di Assise di Torino, 15 aprile 2011** (confermata in appello 28.2.2013 per quanto concerne la responsabilità della società)

- Interesse o vantaggio nei reati colposi
- Adozione del modello/principio di effettività
- Composizione OdV

# La giurisprudenza (2/2)

---

Sui criteri di imputazione della responsabilità all'ente, cfr. anche:

**GUP Tribunale di Cagliari, 4 luglio-13 luglio 2011**

**Corte d'Appello Brescia, 14.12.2011 – 21.12.2011** (assolve la società in relazione al ristrettissimo lasso di tempo fra l'entrata in vigore della norma che estende la responsabilità ex art. 231/01 e l'infortunio verificatosi)

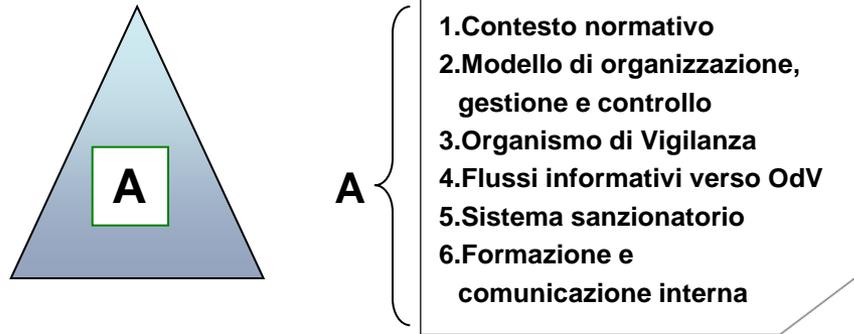
**Tribunale Torino, 10.1.2013**

**Trib. Trento, 30.10.2013**



# Il Modello 231 Intesa Sanpaolo

## Parte generale: contenuti

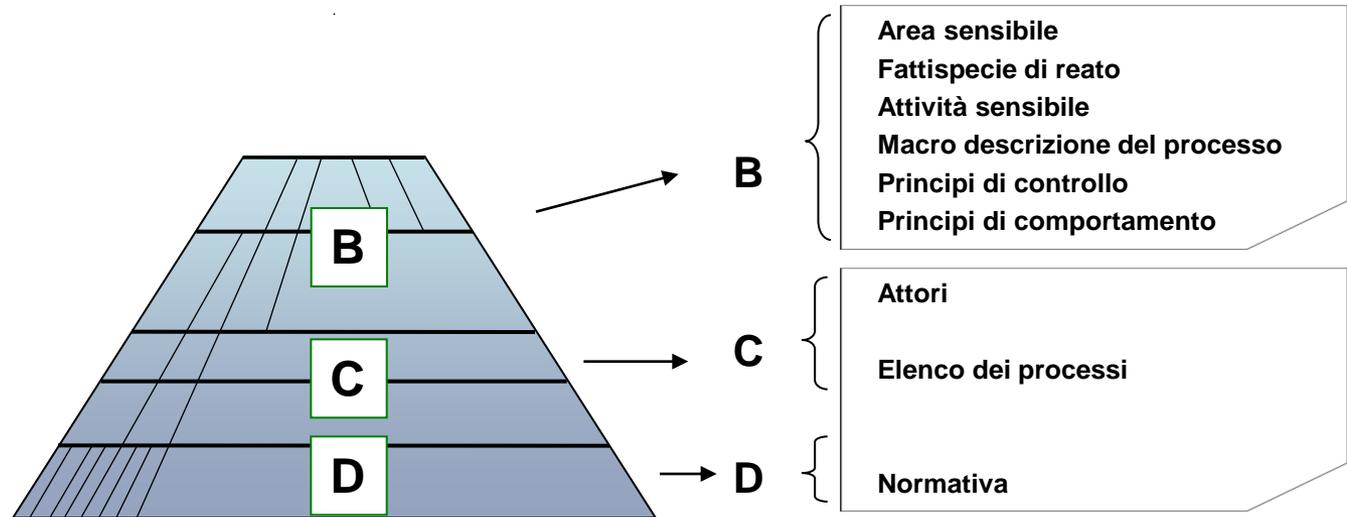


Sviluppa gli **elementi fondamentali** sui quali si articola il Modello; in particolare:

- ✓ Definisce le **responsabilità** nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione dei Modelli oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico
- ✓ Richiama il **Codice Etico ed il Codice Interno di Comportamento di Gruppo**
- ✓ Identifica l'**Organismo di Vigilanza** e la sua collocazione all'interno della struttura organizzativa aziendale, nonché le funzioni ed i poteri attribuiti allo stesso
- ✓ Definisce le modalità di comunicazione ed i **flussi informativi** minimali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- ✓ Definisce i principi generali del **sistema disciplinare**, nonché le misure applicabili in caso di violazione delle regole dei Modelli organizzativi
- ✓ Definisce il **piano di comunicazione e di formazione** del personale

# Il Modello 231 Intesa Sanpaolo

## I protocolli



- **Parte B:** costituisce la parte “stabile” dei protocolli e individua, per ogni attività “sensibile”, l’ambito di applicazione in relazione all’organizzazione aziendale, una descrizione sintetica dei processi in pattati, i **principi di controllo e di comportamento** su cui si basa la normativa aziendale di dettaglio. Tali principi sono stati sottoposti all’esame dei principali Process owner che ne hanno attestato la sostanziale corrispondenza con le prassi in uso
- **Parte C:** identifica, per ogni attività, **gli attori e i processi** responsabili di attuare nel concreto i principi e le regole codificate dal Modello
- **Parte D:** è rappresentata dal **corpo normativo aziendale** che disciplina le singole attività sensibili. Alla normativa sensibile è attribuito un “flag 231” che ne consente un’agevole estrazione ai fini di evidenza documentale

# Il protocollo «Gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro»

---

- La rilevanza del **Documento di Valutazione dei Rischi**
- La definizione di **principi di controllo** basata sui seguenti **fattori qualificanti**:
  - ✓ la previsione di adeguati livelli autorizzativi, con chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità
  - ✓ la segregazione dei compiti tra le differenti figure aziendali coinvolte nel processo di gestione dei rischi
  - ✓ attività di controllo sistematiche sulla efficace attuazione delle misure di sicurezza e sulla loro idoneità nel tempo
  - ✓ tracciabilità dei processi sia a livello di sistema informativo che in termini documentali
- **Principi di comportamento** rivolti a tutti i dipendenti