

Rolando Dubini, Giorgio Carozzi

I modelli organizzativi 231 e la sicurezza sul lavoro

*Gestione della responsabilità
amministrativa delle imprese*

*Necessità e vantaggi competitivi dell'adozione dei modelli
(esimenti ex art. 6 D.Lgs. n. 231/01 e art. 30 D.Lgs. n. 81/08)
di prevenzione, organizzazione, gestione e controllo*

*Aggiornato al Decreto del "Fare" D.L. n. 69/2013
convertito con L. 98/2013*

*Nel CD-Rom allegato: Check list di autovalutazione,
documentazione utile e la normativa di riferimento*

Sommario

Introduzione	15
Premessa	19
1. La responsabilità "d'impresa"	19
2. I vantaggi competitivi del modello 231	24

PARTE 1 L'APPLICAZIONE DEL D.LGS. 231/2001

CAPITOLO 1

LA "RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA" EX D.LGS. N. 231/2001

1.1. Responsabilità amministrativa dell'ente da reato presupposto	29
1.1.1 <i>L'origine ed essenza del D.Lgs. n. 231/2001: contrasto alla "criminalità d'impresa"</i>	29
1.1.2 <i>Soggetti giuridici cui si applica la responsabilità 231 per gli illeciti da reato</i>	35
1.1.2.1 <i>Soggetti cui si applica la responsabilità per illeciti da reato (art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001)</i>	35

1.1.3	<i>Principio di legalità</i>	41
1.1.4	<i>La responsabilità degli enti per i reati commessi all'estero</i>	42
1.1.5	<i>La rilevanza delle ipotesi di reato tentato</i>	44
1.1.6	<i>Le sanzioni: cenni generali</i>	44
1.1.7	<i>L'interesse o il vantaggio</i>	45
1.1.8	<i>La colpa organizzativa</i>	48
1.1.9	<i>Esimente della responsabilità e adozione ed implementazione del modello 231</i>	51
1.1.10	<i>Reati presupposto</i>	54
1.1.10.1	<i>Aspetti generali</i>	54
1.2.	<i>Caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo 231 idoneo ed efficace quale esimente della responsabilità dell'ente</i>	66
1.2.1	<i>Requisiti del Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</i>	66
1.2.2	<i>Le singole fasi per realizzare il modello: 14 passaggi</i>	67
1.2.3	<i>Sull'Organismo di vigilanza</i>	70
1.2.3.1	<i>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza secondo le Linee Guida di Confindustria e altre Associazioni</i>	70
1.2.3.2	<i>Compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza</i>	72
1.2.3.3	<i>Composizione dell'Organismo di Vigilanza e giurisprudenza</i>	75
1.2.4	<i>Percorso per l'adozione del modello in sette passaggi</i>	80
1.3.	<i>Modello di organizzazione e di gestione (definizioni art. 2 lettera dd; articolo 30 D.Lgs. n. 81/2008) nel Testo Unico di sicurezza del lavoro - cenni</i>	82
1.4.	<i>Approfondimento giurisprudenziale</i>	85
1.5.	<i>Le sanzioni amministrative: analisi dettagliata</i>	86
1.5.1	<i>Sanzioni amministrative effettive, proporzionate e dissuasive</i>	86

1.5.2	<i>Sintesi sulle sanzioni</i>	88
1.5.3	<i>La sanzione pecuniaria ed il sistema "per quote"</i>	89
1.5.3.1	<i>I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria</i>	90
1.5.3.2	<i>I casi di riduzione della sanzione pecuniaria di cui all'art. 12 c. 1 del D.Lgs. n. 231/2001</i>	92
1.5.4	<i>Le sanzioni interdittive</i>	95
1.5.4.1	<i>Natura, finalità, tipologia</i>	95
1.5.4.2	<i>Presupposti applicativi e durata</i>	96
1.5.4.3	<i>Sanzioni interdittive applicate in via definitiva</i>	97
1.5.4.4	<i>I criteri di scelta delle sanzioni interdittive</i>	98
1.5.4.5	<i>Il Commissario giudiziale</i>	99
1.5.4.6	<i>La riparazione delle conseguenze del reato</i>	101
1.5.4.7	<i>L'inosservanza delle sanzioni interdittive</i>	102
1.5.5	<i>Pluralità di illeciti</i>	103
1.5.6	<i>Prescrizione</i>	104
1.5.7	<i>La confisca</i>	106
1.5.8	<i>Responsabilità patrimoniale dell'ente</i>	111
1.5.9	<i>Vicende modificative dell'ente</i>	112
1.6.	<i>Il «Decalogo 231» del Tribunale di Milano</i>	113
1.7.	<i>Istruzioni operative sugli accertamenti dei Servizi (Spresal) delle Asl</i>	120
1.8.	<i>Le linee guida della Guardia di Finanza per l'accertamento della responsabilità delle società</i>	121

CAPITOLO 2

LE REGOLE PROCESSUALI

E L'ATTIVITÀ INVESTIGATIVA

127

2.1.	<i>Il rinvio generale alle norme del codice di procedura penale</i>	127
------	---	-----

2.2. La competenza degli illeciti amministrativi e il <i>processo simultaneo</i>	127
2.3. La partecipazione dell'ente: rappresentanza, costituzione, contumacia, nomina del difensore d'ufficio	129
2.4. Notificazioni all'ente	133
2.5. I poteri e gli strumenti utilizzabili nell'attività investigativa	136
2.6. L'annotazione dell'illecito amministrativo e il termine per l'accertamento	140
2.7. L'informazione di garanzia	143
2.8. La richiesta di rinvio a giudizio o di archiviazione	144
2.9. La decadenza dalla contestazione	145
2.10. Le incompatibilità testimoniali dell'autore del reato presupposto e del rappresentante legale dell'ente - L'interrogatorio e l'esame del rappresentante incompatibile	146

CAPITOLO 3

AUTONOMA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 149

3.1. Premessa	149
3.2. La mancata identificazione/non imputabilità dell'autore del reato	150
3.3. L'intervento di cause estintive del reato.....	151

CAPITOLO 4

ACCERTAMENTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 155

4.1. Il ruolo della polizia giudiziaria	155
---	-----

4.2.	L'attività della polizia giudiziaria: principali passaggi del percorso operativo	156
4.3.	L'accertamento della responsabilità amministrativa.....	160
4.3.1	<i>L'accertamento dei presupposti "oggettivi"</i>	160
4.3.1.1	<i>Il concetto di "interesse"</i>	160
4.3.1.2	<i>Il concetto di "vantaggio"</i>	162
4.3.1.3	<i>"L'interesse" ed il "vantaggio" nei reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro</i>	164
4.3.1.4	<i>I soggetti in posizione c.d. "apicale"</i>	165
4.3.1.5	<i>Il datore di lavoro</i>	175
4.3.1.6	<i>Il Dirigente: modalità di organizzazione e di esercizio della funzione di vigilanza delle attività lavorative e in ordine all'adempimento degli obblighi previsti al comma 3 bis dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/08</i>	187
4.3.1.7	<i>La delega di funzioni</i>	201
4.3.1.8	<i>Il fondamentale obbligo di vigilanza del datore di lavoro.....</i>	206
4.3.1.9	<i>I cc.dd. "sottoposti"</i>	208
4.3.1.10	<i>L'accertamento dei presupposti oggettivi nei "gruppi societari"</i>	238
4.3.2	<i>L'accertamento dei presupposti "soggettivi"</i>	245
4.3.2.1	<i>L'efficacia esimente dei modelli organizzativi</i>	245
4.3.2.2	<i>Rilevanza della distinzione tra soggetti "apicali" e "sottoposti" ed onere probatorio</i>	247
4.3.2.3	<i>L'efficacia esimente dei modelli organizzativi predisposti da società straniere, operanti in Italia, in aderenza alle disposizioni normative del proprio ordinamento giuridico</i>	254

4.3.2.4	<i>Modelli organizzativi: idoneità ed efficace attuazione</i>	255
4.3.2.5	<i>Il funzionamento dell'organismo di vigilanza</i>	279

CAPITOLO 5
L'ATTIVITÀ FUNZIONALE ALL'APPLICAZIONE
DELLE MISURE CAUTELARI 291

5.1.	L'attività della polizia giudiziaria	291
5.1.1	<i>La nozione di profitto nel contesto del D.Lgs. n. 231/2001</i>	295
5.1.2	<i>Il sequestro preventivo per equivalente finalizzato alla confisca: generalità ed indicazioni emerse in sede giurisprudenziale</i>	301

CAPITOLO 6
MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
DELLA SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO (ARTICOLO 30, D.LGS. N. 81/08) 307

6.1.	Il modello di organizzazione e di gestione ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e integrato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008	307
6.1.1	<i>Aspetti generali</i>	307
6.1.2	<i>La costruzione del modello per la parte SSL</i>	316
6.2.	La norma BS OHSAS 18001:2007	324
6.2.1	<i>Aspetti generali</i>	324
6.2.2	<i>BS OHSAS 18001 D.Lgs. n. 231/2001 e art. 30 D.Lgs. n. 81/2008</i>	326
6.2.3	<i>Iter di implementazione del sistema di gestione sicurezza</i>	327
6.3.	La gestione della sicurezza sul lavoro nelle Linee guida Uni Inail 2001	331

CAPITOLO 7	
ANALISI DI ALCUNE NOVITÀ IN MATERIA	
DI SICUREZZA, IGIENE E ANTINCENDIO	
SUL LAVORO DEL DECRETO N. 69/2013	337

7.1. Volontari.....	340
7.2. L’Incaricato a Sovrintendere la cooperazione e il coordinamento tra imprese negli affidamenti di lavori, servizi e forniture	342
7.3. Esonero dall’Obbligo del DUVRI per contratti di affidamento di lavori e/o servizi e/o forniture di durata inferiore a cinque uomini/giorno	345
7.4. Valutazione di tutti i rischi presenti durante l’attività lavorativa: tre modalità di effettuare l’adempimento.....	346
7.5. Il Servizio di Prevenzione e protezione deve essere prioritariamente interno	347
7.6. Formazione degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni e dei lavoratori	348
7.7. Notifiche all’organo di vigilanza competente per territorio.....	350
7.8. Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.....	351
7.9. Verifiche periodiche di attrezzature.....	352
7.10. Esoneri dagli obblighi di cui al Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 sui Cantieri mobili e temporanei.....	353
7.11. Modelli semplificati per la redazione del piano operativo di sicurezza (POS), del piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), e del fascicolo dell’opera	353
7.12. Proroghe di adempimenti antincendio	354
7.13. Comunicazioni.....	355

PARTE 2 SCHEDE DEI REATI

SCHEDA 1

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 359

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Reati in tema di erogazioni pubbliche..... | 359 |
| 2. | Truffa aggravata ai danni dello stato..... | 361 |
| 3. | Frode informatica | 362 |
| 4. | Corruzione e concussione | 363 |
| 5. | Concussione | 367 |

SCHEDA 2

REATI ECONOMICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI 371

- | | | |
|------|---|-----|
| 1. | Delitti informatici | 371 |
| 2. | I Reati di Danneggiamento informatico..... | 375 |
| 3. | Falsità in monete, in carte di pubblico credito,
in valori di bollo e in strumenti o segni
di riconoscimento..... | 380 |
| 4. | Delitti contro l'industria ed il commercio..... | 383 |
| 5. | Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro
di provenienza illecita | 386 |
| 5.1. | <i>Ricettazione</i> | 386 |
| 5.2. | <i>Riciclaggio</i> | 388 |
| 5.3. | <i>Impiego di denaro di provenienza illecita</i> | 389 |
| 6. | Delitti in materia di violazione
del diritto d'autore | 392 |
| 6.1. | <i>Diritto d'Autore</i> | 392 |

SCHEDA 3**REATI CONTRO LA COLLETTIVITÀ****405**

-
- | | | |
|------|---|-----|
| 1. | Criminalità organizzata transnazionale | 405 |
| 1.1. | <i>Associazione per delinquere e di tipo mafioso</i> | 406 |
| 2. | Delitti con finalità di terrorismo o d'eversione
dell'ordine democratico | 412 |
| 3. | Reati contro l'amministrazione della giustizia..... | 417 |
| 4. | Lotta alla immigrazione illegale | 418 |

SCHEDA 4**REATI SOCIETARI****421**

-
- | | | |
|-------|--|-----|
| 1. | Criminalità organizzata transnazionale | 421 |
| 2. | False comunicazioni sociali..... | 422 |
| 3. | Impedito controllo..... | 429 |
| 4. | Omessa comunicazione del conflitto
di interessi | 430 |
| 5. | Illecita influenza sull'assemblea..... | 432 |
| 6. | Aggiottaggio..... | 433 |
| 7. | Ostacolo all'esercizio delle funzioni di autorità
pubbliche di vigilanza | 435 |
| 8. | Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali
o della società controllante | 436 |
| 9. | Operazioni in pregiudizio dei creditori | 437 |
| 10. | Corruzione tra privati..... | 438 |
| 11. | Abusi di mercato..... | 440 |
| 11.1. | <i>Abuso di informazioni privilegiate</i> | 442 |
| 11.2. | <i>Manipolazione del mercato</i> | 447 |
-

SCHEDA 5
DELITTI CONTRO LA PERSONA **459**

1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili..... 459
2. Delitti contro la personalità individuale 460

SCHEDA 6
VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA SICUREZZA
E SALUTE SUL LAVORO **467**

1. Criminalità organizzata transnazionale..... 467
2. L'Art. 30 del D.Lgs 81/08 471
3. La Norma OHSAS 18001/2007..... 474
4. Le linee Guida S.G.S.L. UNI/INAIL..... 474
5. Elementi in comune dei Sistemi di Gestione..... 476
6. I Sistemi di Gestione Integrati 476
7. "Miglioramento continuo" e/o "continuità del miglioramento" 478
8. Controllo e aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione 481
9. Gestione e programma d'attuazione delle misure di prevenzione e protezione (M.P.P.) 482
10. Verifica dell'efficacia e dell'efficienza delle misure di prevenzione e protezione e aggiornamento del piano di attuazione e/o dei controlli periodici 482
11. Le AUDIT: periodiche, di verifica di autocontrollo..... 485

SCHEDA 7
REATI AMBIENTALI **491**

1. Specie protette e salvaguardia habitat..... 493
-

2.	Scarichi e reflui.....	493
3.	Attività di gestione rifiuti non autorizzata	495
4.	Bonifica siti	496
5.	Obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri e dei formulari	496
6.	Traffico illecito di rifiuti	497
7.	SISTRI	498
8.	Superamento limiti qualità dell'aria	499
9.	Importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette	499
10.	Impiego di sostanze lesive	501
11.	Inquinamento provocato da navi.....	501

PARTE 3 ALLEGATI E CHECK-LIST

CONTENUTO DEL CD ROM**507**



Introduzione



Il nostro volume analizza, a volte anche molto dettagliatamente ma con linguaggio accessibile, gli aspetti giuridici, organizzativi e procedurali connessi la responsabilità amministrativa d'impresa (enti) introdotta nel nostro ordinamento giuridico dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'opera si caratterizza per l'intento di fornire alle imprese conoscenze pratiche ed esempi concreti di modalità applicative direttamente utilizzabili, fatta salva l'esigenza imprescindibile di modellare e personalizzare quanto proposto in stretta correlazione con la complessità e particolarità dell'azienda.

Gli Autori intendono mettere a disposizione dei lettori il frutto della loro esperienza pratica all'interno degli organismi di vigilanza 231.

Una peculiarità dell'opera, che la caratterizza e contraddistingue, è data dall'attenzione particolare dedicata alla gestione della sicurezza e igiene del lavoro, nel contesto del Modello 231 di gestione, organizzazione e controllo, avente capacità esimente.

Scrivono l'illustre magistrato Beniamino Deidda: "le norme sulla responsabilità amministrativa si applicano agli enti "forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche se prive di personalità giuridica". Le norme non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Pertanto tutte le società o associazioni, anche se non dotate di personalità giuridica, sono soggette alla responsabilità amministrativa quando si configurano le ipotesi previste dal decreto 231.

La responsabilità a carico degli enti nasce a seguito della commissione di [numerosi reati, tra i quali quelli] di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, da parte di soggetti che si trovano in un rapporto funzionale con l'ente, a condizione che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

Le due ipotesi vanno tenute distinte nel senso che il termine “interesse” definisce una situazione favorevole all’ente da valutarsi prima che il reato sia stato compiuto, mentre il termine “vantaggio” fa riferimento a una situazione favorevole all’ente ma da valutarsi in concreto dopo che il reato è stato commesso. Quindi la responsabilità dell’ente sorge chiaramente non solo quando il comportamento illecito dell’autore abbia determinato un vantaggio patrimoniale o non patrimoniale per l’ente, ma anche quando, pur in assenza di un oggettivo vantaggio, il fatto reato sia stato commesso nell’interesse dell’ente. Secondo l’art. 5 del decreto 231 la responsabilità amministrativa dell’ente non sorge se il soggetto che ha commesso l’illecito ha agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. Questa situazione non è facilmente ravvisabile dal momento che la condotta colposa in materia di infortuni sul lavoro o malattie professionali raramente viene posta in essere per raggiungere fini o vantaggi propri dei singoli dirigenti, preposti o addetti alla lavorazione. La seconda osservazione prende le mosse dall’articolo 30 del TU e riguarda l’efficacia esimente del modello di gestione adottato. È importante dire che l’adozione di un modulo gestionale adeguato non è obbligatoria, ma facoltativa, nel senso che dalla mancata adozione non può farsi automaticamente discendere la responsabilità dell’ente. D’altra parte neppure dalla semplice adozione si può ricavare la carenza di responsabilità, dal momento che la funzione esimente è condizionata al giudizio di idoneità del modello che il giudice penale è chiamato a formulare in sede di processo a carico dell’autore del reato.

Secondo la formulazione dell’art. 30 del TU il modello deve essere giudicato “idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa”, cioè deve essere idoneo a prevenire la commissione del reato che il giudice è chiamato a valutare e di altri analoghi reati. È la riprova che l’esistenza di un modello di gestione purchessia non tiene al riparo l’ente dalla responsabilità amministrativa”.

In aggiunta può essere utile qui richiamare le parole pronunciate da Raffaele Guariniello, il noto magistrato di Torino, in un convegno il 18 aprile 2012: “Alle ASL, in caso di infortunio sul lavoro, abbiamo diramato disposizioni chiare: chiedete il DVR ed il modello – ha detto il magistrato – Il modello non è obbligatorio, ma se vi un infortunio dobbiamo evitare che lo confezionino *ad hoc*” con chiaro riferimento all’ipotesi delle sanzioni cautelari.

Per quel che riguarda la composizione dell’OdV 231, ha sottolineato la incompatibilità dell’RSPP quale membro dell’ODV. “non vi può essere coincidenza tra controllato e controllore”. Il magistrato ha ritenuto che tale coincidenza possa sussistere anche se ad assumere il ruolo sia un consu-

lente che si sia occupato operativamente della sicurezza (ad esempio redigendo il Documento di Valutazione dei Rischi).

Sul tema delle responsabilità il magistrato ritiene che si possa configurare una responsabilità penale per i membri degli ODV sulla scorta del già discusso art. 40 co. 2 del codice penale “non impedire un evento che si ha l’obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”. E per sostenere la sua tesi il magistrato ha citato un esempio assai pertinente: quello di un ODV che, informato di una grave carenza in materia di sicurezza, rimane totalmente inattivo.

Sulla scorta di queste premesse, la lettura del volume renderà del tutto evidente l’utilità pratica, e l’urgenza per ogni impresa di confrontarsi attivamente col tema della responsabilità amministrativa d’Impresa che abbiamo voluto proporre alla benevola attenzione dei lettori.

Il lavoro è suddiviso in tre parti, la prima elaborata da Dubini, la seconda da Carozzi.

Gli Autori propongono soluzioni pratiche ed indicazioni utili per le diverse tipologie di contrasto ai reati, scritte e pensate nella logica dei “sistemi di gestione” con l’obiettivo della massima semplicità e funzionalità, per offrire alle Aziende “Valore aggiunto” dall’applicazione del Decreto Legislativo 231.

avv. Giorgio Carozzi

avv. Rolando Dubini

Premessa

1. La responsabilità “d’impresa”

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano un regime di **responsabilità amministrativa a carico degli Enti per taluni reati commessi – o anche solo tentati - nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o [soggetti in posizione apicale] da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati**. Si tratta di una forma di responsabilità dell’ente che si aggiunge a quella individuale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

La nuova forma di responsabilità:

- a) è correlata a **determinati reati cosiddetti “d’impresa” [c.d. Reati presupposto 231]** commessi da rappresentanti apicali o sottoposti di un ente, nell’interesse e/o a vantaggio dello stesso;
- b) riguarda la persona giuridica o l’ente **a favore del quale si riflette la condotta criminosa di persone fisiche ricollegabili all’attività dell’ente medesimo**;
- c) la sanzione è **irrogata dallo stesso giudice penale competente per tali reati**, e che può quindi applicare le sanzioni penali alla persona fisica che si trovi in posizione apicale o sia sottoposta all’altrui direzione e contestualmente le sanzioni amministrative alla persona giuridica secondo le medesime **norme processuali penali** (articolo 36 D.Lgs. 231/2001), il tutto all’interno del c.d. Processo simultaneo.

Il Decreto 231 perciò disciplina la **responsabilità** in sede **penale** degli **enti**, che si **aggiunge** a quella della **persona fisica** che ha **realizzato ma-**

terialmente il fatto illecito:

- 1) la **responsabilità in sede penale dell'ente si aggiunge** – e **non** si sostituisce – alla responsabilità penale personale dell'autore del reato (soggetti apicali, subalterni e collaboratori-fornitori esterni sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti al vertice dell'ente);
- 2) la **responsabilità penale personale degli autori del reato** resta regolata dalle norme del **diritto penale**;
- 3) la **responsabilità amministrativa in sede penale dell'ente** è regolata, invece, dal **D.Lgs. 231/2001**.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto reato da parte di una persona fisica collegata all'ente. A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è particolarmente **afflittivo**: oltre a sanzioni pecuniarie, infatti, vi sono sanzioni di tipo interdittivo che possono applicarsi anche in via cautelare ed avere effetti permanenti per le società che le subiscono.

È possibile riassumere in maniera schematica il cambiamento introdotto dalla nuova forma di responsabilità dell'ente con la seguente tabella:

Tab. 1

Prima del D.Lgs. 231/01	Dopo il D.Lgs. 231/01
<p>la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio era circoscritta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e ciò SOLO in caso di insolvenza del condannato ex art. 197 Cod. Penale). 2. all'eventuale obbligo di risarcimento del danno, se ed in quanto esistente, a norma delle leggi civili, ex art. 185 Cod. Penale. 	<p>la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio ora comporta, in aggiunta a quanto previsto in precedenza, a diretto carico dell'Ente l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per l'andamento patrimoniale dell'ente stesso quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sanzioni pecuniarie elevate. 4. Confisca del prezzo o del valore del reato oppure di somme di denaro o beni o di altre utilità di valore equivalente. 5. Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, sino alla interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività

La norma prevede che **a seguito di condanna degli amministratori o dei dipendenti, o altri soggetti vigilati, l'Ente sia chiamato a pagare con il suo patrimonio** e con eventuali sanzioni interdittive dall'attività, e pubblicazione della sentenza. In una parola, vengono colpiti gli interessi dei soci, il patrimonio aziendale, **con conseguente possibile azione di responsabilità verso gli amministratori.**

Ai sensi dell'articolo 4 D.Lgs n. 231/2001, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono *anche in relazione ai reati commessi all'estero*, a meno che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I **reati considerati (presupposto)** del D.Lgs. n. 231/2001, a grandi linee, sono:

- corruzione e concussione,
- truffa aggravata ai danni dello Stato, della regione, della provincia autonoma, della Comunità europea,
- frode informatica ai danni dello Stato,
- terrorismo o eversione dell'ordine pubblico,
- reati contro la personalità individuale,
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili,
- reati societari, abusi di mercato,
- criminalità organizzata transnazionale,
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche,
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita,
- frode informatica,
- associazione a delinquere.
- violazione del Diritto d'Autore con strumenti telematici,
- reati contro l'ambiente,
- la corruzione privata e molti altri ancora.

L'art. 6 del Decreto 231 prevede tuttavia **una forma di esonero ("esimente") dalla responsabilità dell'ente** qualora si dimostri di aver **adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati** (reati della medesima specie di quello oggetto del procedimento penale), il c.d. **Modello 231.**

Il legislatore, nonostante la rilevanza attribuita nel sistema del D.Lgs. n. 231/2001 ai Modelli organizzativi, di gestione e di controllo 231, non ne ha imposto *ex lege* l'adozione [fatti salvi i casi, ad esempio, di singole regioni per attività accreditate o altre attività previste dalla legge, si veda oltre]: non c'è, in altre parole, il dovere legale per un'impresa di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alle indicazioni del citato decreto.

La Cassazione, con la sentenza n. 32626/2006, giudicando una fattispecie nella quale il giudice di merito aveva imposto all'impresa di dotarsi del modello organizzativo 231, ha statuito che siffatto provvedimento non è giustificato dal D.Lgs. n. 231/2001 il quale **non "... prevede alcuna forma di imposizione coattiva dei modelli organizzativi, la cui adozione, invece, è sempre spontanea in quanto è proprio la scelta di dotarsi di uno strumento organizzativo in grado di eliminare o ridurre il rischio di commissione di illeciti da parte della società a determinare in alcuni casi la esclusione della responsabilità [art. 6 D.Lgs. n. 231/2001], in altri un sollievo sanzionatorio⁽¹⁾ e che, nella fase cautelare, può portare alla sospensione o alla non applicazione delle misure interdittive ..."**.

Nonostante l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 sia formalmente facoltativa, di fatto diviene obbligatoria qualora l'ente voglia avvalersi dell'esimente e non intenda esporsi a responsabilità tali da produrre conseguenze patrimoniali elevate per illeciti commessi da amministratori e dipendenti e collaboratori e fornitori: in tal senso si segnala la sentenza n. 1774/2008 del Tribunale di Milano con la quale è stata riconosciuta la responsabilità civile di un amministratore *executive* nei confronti della società *ex art.* 2392 c.c. per non aver assolto l'onere (dovere) di attivare il Consiglio di Amministrazione a valutare l'adozione di un adeguato modello 231 di prevenzione del rischio commissione dei reati, in presenza di reati che l'adozione del modello avrebbe potuto impedire.

Più in dettaglio **l'esonero dalla responsabilità** (esimente) opera qualora la Società provi che⁽²⁾:

- 1) l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, ha **adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della medesima specie** di quello verificatosi o che eventualmente può probabilmente verificarsi;
- 2) è stato affidato ad **un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri**

1. Art. 12 D.Lgs. n. 231/2001.

2. Art. 6 c.1 D.Lgs. n. 231/2001.

di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento (**Organismo di Vigilanza 231-OdV 231**);

- 3) le persone che hanno commesso il reato hanno agito **eludendo fraudolentemente** i suddetti Modelli di organizzazione e gestione (che devono essere configurati in modo da rendere assai difficile la loro elusione);
- 4) **non vi è stata omessa o trascurata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (art. 6 c. 2) prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione di reati, **i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:**

- a) **individuare le attività a rischio** (mappa delle attività sensibili a seguito di attenta analisi del rischio di commissione dei reati presupposto 231), nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- b) **prevedere specifici controlli** 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 a impedire la commissione di tali reati;**
- d) **prevedere obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 (flusso informativo nei confronti dell'OdV 231);
- e) **introdurre un sistema disciplinare interno idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Gli effetti dell'attuazione del D.Lgs. 231/01 riguardano, **a livello aziendale**, quanto meno:

- 1) **il sistema dei flussi informativi aziendali**, che deve essere rivisto per assicurare una **puntuale e tempestiva informazione all'OdV 231**, per "agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato"⁽³⁾;
- 2) **le procedure aziendali, che devono essere adeguate ai "principi di controllo" elencati, ad esempio, da Confindustria** [Confindustria, op. cit., Cap. I, par. 4. "I principi di controllo"] devono essere configurate in modo tale da essere adeguate ed efficaci: ad esempio la **verificabilità**

3. Confindustria, Area Strategica Fisco e Diritto d'Impresa, Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, Cap. III, par. 3. "Obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza".

delle transazioni, nel senso che:

- a) **ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;**
- b) **separazione di funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);**
- c) **documentazione dei controlli** (il sistema di controllo deve documentare ... l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione).

2. I vantaggi competitivi del modello 231

I vantaggi di una corretta implementazione sono, tra gli altri, i seguenti:

- 1) **evitare il rischio di pesanti sanzioni (pecuniarie o interdittive), con potenziali gravissimi danni patrimoniali all'azienda**, e quindi essere esentati, nei casi previsti, dalla responsabilità (art. 6 del D.Lgs. 231/01);
- 2) evitare agli amministratori, in base a quanto previsto e prescritto dall'**art. 2392 del Codice Civile** e dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, la responsabilità civile per i danni causati alla società e quella penale per omesso impedimento dei reati;
- 3) ridurre il rischio di commissione di reati;
- 4) controllare i costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati;
- 5) evitare il formarsi di pratiche corruttive all'interno della struttura aziendale;
- 6) ridurre la probabilità di esclusione da appalti e subappalti pubblici;
- 7) tutelare l'investimento dei soci e degli azionisti in relazione al danno economico dovuto al verificarsi dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01;
- 8) migliorare l'immagine dell'azienda;
- 9) mantenere la buona reputazione aziendale e aumentare la fiducia degli stakeholders;
- 10) aprire nuovi mercati e creare o aumentare il vantaggio competitivo attraverso l'adozione di una politica aziendale basata su principi di integrità etica. In uno scenario di business che sempre più premia comportamenti etici (e ciò anche introducendo nel **codice etico aziendale** concetti quali *"Lavoriamo con la volontà di costruire un business sano e destinato a durare nel tempo, rispettoso delle persone, della società e dell'ambiente in cui esso si svolge. Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholders sono i principi etici*

generali che l'Ente persegue e dai quali trae i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane");

11) mantenere il valore per gli azionisti.

Come ha scritto in modo magistrale Giovanni Battisti “spesso l’attuazione del Decreto si risolve nell’ennesimo adempimento normativo che le aziende subiscono (in questo caso, volontariamente) ... tuttavia, **l’azienda può cercare di trasformare una spesa in investimento sfruttando l’occasione dell’adempimento al D.Lgs. 231/01 per rivedere criticamente i propri processi interni**, non solo per identificarne i profili di rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche per ri-progettarli in un’ottica di recupero di efficienza (quando non di efficacia!). Spesso, infatti, sui processi e sulle procedure aziendali si sedimentano attività legate alla consuetudine (il “si è sempre fatto così”), alla prassi quotidiana, ma che poco o nulla contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di processo e che, anzi!, ad un’attenta analisi risultano ridondanti e inutili. Può essere ad esempio l’occasione per rivedere i livelli autorizzativi legati a ciascun processo, snellendoli; ancora, la definizione di flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza può essere vista come l’opportunità per definire un sistema di indicatori utile per la gestione dell’attività aziendale. E così via. Insomma, l’eventuale vantaggio competitivo può derivare non dal **semplice adempimento al D.Lgs. 231/01**, ma dalle modalità con cui si sceglie di adempiere al D.Lgs. 231/01”.

4 | Accertamento della responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001

4.1. Il ruolo della polizia giudiziaria

Il procedimento di accertamento della responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231/2001 è di competenza del giudice penale ed è regolato, sia pur con alcune deroghe, dalla disciplina processual-penalistica: il luogo dell'accertamento è il processo penale, da parte di Giudici penali, su iniziativa del Pubblico Ministero, in un processo collaterale e autonomo ma assolutamente parallelo e contestuale a quello istruito per l'accertamento della responsabilità penale vera e propria dell'autore del reato presupposto.

La contiguità tra i meccanismi punitivi che colpiscono l'autore del reato e la persona giuridica cui egli è collegato con vincoli più o meno stringenti, sancita dallo stesso Capo III del D.Lgs. n. 231/2001, **assegnano alla polizia giudiziaria competenze ampie, mirate a fornire alla magistratura procedente le indicazioni necessarie per stabilire la riconducibilità del comportamento criminoso dell'autore del reato all'ente in cui egli è collocato.**

L'attribuzione all'Autorità Giudiziaria della competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente presuppone in quest'ultima, comunque, il possesso di conoscenze di matrice economica utili per le determinazioni di competenza.

Appare, pertanto, in tale ottica particolarmente preziosa l'attività di collaborazione e supporto che i diversi organi di polizia giudiziaria specializzati possono fornire, quali la Guardia di Finanza, quale organo di polizia economico - finanziaria, in generale, e di polizia tributaria investigativa, i servizi ispettivi delle Asl e dell'Ispezione del lavoro, i Vigili del Fuoco ecc.

Pur esercitando competenze tipiche della polizia giudiziaria, il Corpo della Guardia di Finanza è in possesso di un bagaglio specifico di esperienze e di professionalità che lo mettono in condizione di operare, fin dalla

fase delle indagini preliminari, un vaglio approfondito delle ipotesi che emergono, onde consentire alla competente A.G. una visione, la più esaustiva possibile, dello stato dell'arte esistente all'interno dell'ente oggetto d'indagine e anche la *specialità* del Corpo in relazione a numerosi reati presupposto dalla cui commissione può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente: artifici contabili e finanziari o di pratiche fraudolente, alla cui scoperta è prioritariamente orientato il dispositivo di contrasto utilizzato dal Corpo nella lotta all'evasione fiscale ed a tutte le altre forme di violazione degli interessi finanziari ed economici dello Stato, dell'Unione Europea o degli Enti locali.

4.2. L'attività della polizia giudiziaria: principali passaggi del percorso operativo

L'attività investigativa in materia di accertamento della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ha come obiettivo:

- a) *individuare la sussistenza di un concreto vantaggio o interesse per l'ente;*
- b) *l'individuazione degli autori delle illecite condotte ed all'acquisizione di ogni utile elemento di prova e di supporto in ordine all'atteggiamento psicologico che ha caratterizzato la condotta dell'agente, attraverso l'esame della documentazione acquisita alle indagini.*

La polizia giudiziaria dovrà fare una prima indagine sull'elemento psicologico della *societas*, al fine di verificare se si sia in costanza di un fenomeno di "dissociazione" fra la volontà del soggetto collettivo e quello della persona fisica autrice del reato, con conseguente esonero di responsabilità del primo;

- a verificare l'idoneità dei modelli di gestione eventualmente adottati dallo stesso per escludere la propria responsabilità, basandosi su un esame delle strutture decisionali adottate dall'ente in relazione alle proprie articolazioni ed alle proprie attività economiche e verificando l'effettiva ed efficace assunzione di tali strumenti dal momento che ciò prelude al beneficio dell'esenzione da responsabilità, ovvero alla limitazione delle sanzioni erogabili quand'anche si sia concretamente realizzato un reato-presupposto.

In particolare, nell'ambito dell'attività investigativa, laddove sia stata preliminarmente accertata ovvero ipotizzata una condotta delittuosa rientrante nel catalogo dei reati presupposto, e che la stessa non si sia estinta per amnistia, **la polizia giudiziaria, al fine di configurare un'eventuale**

responsabilità amministrativa dell'ente dovrà indirizzare la propria attività in modo tale da acquisire gli elementi probatori necessari, seguendo i passaggi appresso riportati:

- 1) *verifica della natura giuridica* dell'ente finalizzata a conoscere se quest'ultimo rientri tra i "soggetti" di cui all'art. 1, destinatari delle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- 2) *accertamento della sussistenza di un interesse o vantaggio per l'ente ricollegabile al reato presupposto*, anche al fine di escludere che l'autore del reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
- 3) *individuazione del rapporto di organicità tra l'ente e l'autore del reato*, il quale, ex art. 5, comma 1, lettere a) e b), dovrà appartenere alla categoria degli "apicali" ovvero dei "sottoposti", con le conseguenze di cui agli artt. 6 e 7 in punto di ricaduta dell'onere probatorio sull'ente, nell'ipotesi di reato-presupposto commesso dagli "apicali", o sulla competente A.G., nel caso di reato-presupposto commesso dai "sottoposti".

Nel caso di reato presupposto commesso da un soggetto in posizione apicale, per effetto del meccanismo di inversione dell'onere probatorio, *l'attività investigativa dovrà essere orientata a valutare gli eventuali elementi di prova a discarico (elencati all'art. 6) forniti dall'ente al fine di beneficiare dell'esonero da responsabilità.*

Pertanto, in caso di "difesa" opposta dall'ente, la polizia giudiziaria dovrà riscontrare, anche avvalendosi della collaborazione del rappresentante legale dell'ente laddove le esigenze investigative lo consentano e quest'ultimo non si avvalga della facoltà di non rispondere [cosa sempre consigliabile dal punto di vista di una efficace difesa] se:

- sia stato preventivamente adottato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il modello organizzativo adottato risponda ai requisiti di idoneità ed efficace attuazione previsti dalla normativa in commento;
- sia stato costituito l'organismo di vigilanza, verificando, in caso affermativo, i requisiti richiesti dalla norma nonché i poteri necessari per il corretto assolvimento dei suoi compiti;
- sussistano elementi di fatto che possano indurre a ritenere che il reato commesso costituisca l'esito finale della fraudolenta elusione del modello organizzativo;

mentre nel caso di reati commessi da soggetti “sottoposti”, l’attività della polizia giudiziaria dovrà essere indirizzata a riscontrare se:

- sia stato preventivamente adottato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- in caso positivo, se lo stesso risponda ai requisiti di idoneità ed efficace attuazione previsti dalla normativa in commento, in modo tale da “vincere” la “presunzione d’innocenza” per l’ente di cui all’art. 7, comma 2.

Dallo schema sopra riportato, anche in base alla giurisprudenza, emerge chiaramente come l’accertamento di un concreto vantaggio o interesse per l’ente caratterizzi l’attività investigativa che dovrà innanzitutto essere indirizzata nell’individuare se la condotta criminosa sia stata realizzata per raggiungere tali fini.

Le indagini in ordine al presupposto oggettivo della responsabilità rivestono un’importanza di assoluto rilievo nel contesto investigativo atteso che l’insussistenza di tale presupposto comporterà la chiusura degli accertamenti non potendosi procedere nei confronti dell’ente nel caso in cui l’indagato abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi, posto che anche un interesse misto, cioè contestualmente proprio dell’ente e della persona fisica, risulta di per sé insufficiente a mandare esente da responsabilità la persona giuridica.

Ai fini della sussistenza della responsabilità in capo all’ente, occorrerà non soltanto che il reato sia ad esso riconducibile sul piano oggettivo, ma anche sul piano soggettivo, ossia, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione. **Nel caso in cui autori del reato siano soggetti “apicali” l’ente dovrà provare la concreta applicazione ed implementazione del modello di prevenzione oltre alla concreta adozione dello stesso in ambito aziendale, con una evidente inversione dell’onere della prova. Qualora il reato sia stato da soggetti sottoposti, l’onere probatorio si sposterà a carico degli organi inquirenti, pertanto, dovranno svolgere in tal caso un ruolo più incisivo e penetrante, addentrandosi procedure predisposte dall’ente per garantirsi da possibili implicazioni di natura illecita.**

Riguardo ai modelli organizzativi adottati dall’ente, la polizia giudiziaria è chiamata ad acquisire tutti quegli elementi che consentano alla competente A.G. la necessaria valutazione sull’idoneità del modello e cioè sulla completezza, esaustività e specificità delle sue previsioni, in punto di individuazione e tipizzazione delle misure di organizzazione e di controllo, nonché sull’efficacia della sua attuazione, sulla concreta misurazione dei presidi predisposti alla realtà effettuale ed operativa. *In primo luogo* ‘at-

tività investigativa dovrà essere indirizzata sul modello, sul suo contenuto dichiarativo e descrittivo; in secondo luogo, l'indagine dovrà focalizzarsi sull'efficacia del modello, comportando la valutazione di circostanze fattuali concrete e l'acquisizione di ulteriori dati ed elementi di natura obiettiva.

Al fine di fornire all'A.G. utili elementi di valutazione in ordine all'efficacia esimente dei modelli organizzativi rispetto ai reati commessi, la polizia giudiziaria dovrà, inoltre, verificare **anche la conformità dei comportamenti concreti rispetto alle regole del modello atteso che le caratteristiche dello stesso talvolta possono di fatto concretizzarsi in una mera sovrastruttura formale, dando luogo alla mancata osservanza di regole, meccanismi e dispositivi.**

Il Tribunale di Milano, Sez. XI con funzioni di riesame, ordinanza in data 20.12.2004, affrontando la responsabilità amministrativa degli enti, ha messo in luce la natura complessa della fattispecie in questione includente diversi elementi, positivi e negativi, oltre che impeditivi e condizioni di procedibilità, che possono, sinteticamente, riassumersi come segue:

a) *elementi positivi:*

- 1) innanzitutto, la commissione, da parte di una persona fisica, del reato-presupposto, consumato o tentato, il cui titolo sia incluso nel "catalogo" dei reati-presupposto espressamente previsti dalla legge;
- 2) sussistenza di un rapporto qualificato tra l'autore del reato-presupposto e l'ente, consistente nella posizione apicale alla stregua dell'art. 5 lett. a) ovvero nella posizione di sottoposto agli apicali alla stregua dell'art. 5 lett. b);
- 3) interesse o vantaggio dell'ente tratto dalla commissione del reato-presupposto;

b) *elementi negativi:*

- 1) l'ente non deve essere territoriale, né pubblico, né di rilievo costituzionale (art. 1 comma 3);
- 2) il reato non deve essere estinto per amnistia a meno che non sia rinunciata da parte dell'ente;

c) *elementi impeditivi della responsabilità dell'ente:*

- 1) adozione ante factum di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello commesso;

- 2) **in caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale:**
 - 2a) **affidamento del compito di vigilanza sulla osservanza del modello a soggetto con autonomi poteri di iniziativa e controllo;**
 - 2b) **commissione del reato con elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione;**
 - 2c) **sufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui supra;**

d) *eventuali condizioni di procedibilità per il reato presupposto (art. 37).*

L'esito dell'attività investigativa condotta dalla polizia giudiziaria dovrà essere riassunto nella comunicazione di notizia di reato redatta a carico dell'ente, senza, peraltro, che da ciò discenda alcun vincolo cogente per l'A.G. destinataria che ben potrà, nell'ambito della sua autonoma valutazione, formulare considerazioni differenti sullo specifico aspetto.

4.3. L'accertamento della responsabilità amministrativa

Il cuore della disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 è rappresentato dai criteri di imputazione, oggettivi (art. 5) e soggettivi (artt. 6 e 7), all'ente o persona giuridica della responsabilità amministrativa dipendente da reato.

4.3.1 L'accertamento dei presupposti "oggettivi"

4.3.1.1 Il concetto di "interesse"

Il richiamo all'interesse dell'ente (quanto meno concorrente e da valutarsi *ex ante* rispetto al momento di realizzazione dell'illecito rilevante) colora in senso soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica: pertanto, nel corso dell'attività investigativa sarà sufficiente accertare che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente affinché questo ne risponda, indipendentemente dalla circostanza che quell'obiettivo sia stato conseguito, come chiarito anche dal Gip presso Tribunale di Milano, ordinanza del 20/09/2004.

Anche solo l'intenzione dell'autore del reato di procurare un vantaggio alla persona giuridica è dunque presupposto autonomo e sufficiente a coinvolgere la responsabilità della persona giuridica. Si pensi, a titolo

meramente esemplificativo, alla condotta di istigazione alla corruzione di cui all'art. 322 c.p. commessa dal direttore generale di una società operante con la pubblica amministrazione al fine di garantire alla propria azienda rilevanti commesse pubbliche: in tale ipotesi, anche se il fine del corruttore non viene realizzato, la sussistenza dell'interesse dell'ente risulta assolutamente indiscutibile, quasi *in re ipsa*.

Pur trattandosi di una valutazione assai delicata e complessa che spesso coinvolge profili di soggettività, è necessario che la polizia giudiziaria, comunque, fondi le proprie ipotesi investigative, laddove possibile, su un sicuro riscontro documentale. Sul punto si evidenzia che occorrerà procedere, o quanto meno acquisire elementi che consentano alla competente A.G. di giungere ad una valutazione finalistica della condotta realizzata dalla persona fisica onde riscontrare il fine e, pertanto, l'interesse perseguito. Infatti, in sede giurisprudenziale è stato chiarito che l'interesse, a differenza del vantaggio, **si configura come "finalizzazione oggettiva del reato ad una utilità economica per l'ente", da valutare ex ante**⁽¹⁾. L'interesse sarà sussistente anche nelle ipotesi in cui il vantaggio non si sia effettivamente realizzato.

Nelle ipotesi in cui dall'attività di polizia giudiziaria emerga che il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non è stato realizzato nell'interesse di questo, si potrà ravvisare la "rottura" dello schema di immedesimazione organica, con la conseguenza che, emergendo per tal via la manifesta estraneità della persona morale, alla stessa nulla potrà essere contestato.

La Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 15641/2009, ha evidenziato come tale riscontro, prima da parte della polizia giudiziaria e poi da parte del Pubblico Ministero e del Giudice, **deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l'ente sia stato utilizzato come "schermo" per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo "nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima"**.

Laddove, invece, emerga che l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, come è prevista una riduzione della sanzione pecuniaria irrogabile (art. 12, comma 1, lett. a) e l'inapplicabilità di alcune sanzioni interdittive: come si legge nella relazione illustra-

1. Tribunale di Milano, Sez. I, Penale, sentenza in data 18 dicembre 2008.

tiva, “la particolare tenuità ha ad oggetto non il reato, che potrebbe essere tutt’altro che lieve, ma l’illecito dell’ente, segnatamente il suo grado di coinvolgimento nell’illecito: coinvolgimento minimo sia sul versante della colpevolezza, atteso che l’autore del reato ha agito per un interesse prevalentemente personale o di terzi, sia sul versante oggettivo, visto che nessun vantaggio, o comunque un vantaggio minimo, è stato ricavato dall’ente”.

Dunque l’interesse dell’autore del reato può oggettivamente coincidere con quello dell’ente, ma la responsabilità di quest’ultimo sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, la condotta illecita dell’autore del reato obiettivamente appare *ex ante* in grado di realizzare anche quello dell’ente.

Conseguentemente, il reato presupposto può essere funzionale al soddisfacimento dell’interesse concorrente di una pluralità di soggetti: può, cioè, essere un interesse “misto”⁽²⁾.

4.3.1.2 Il concetto di “vantaggio”

Il requisito del vantaggio, la cui sussistenza dovrà essere accertata attraverso una valutazione obiettiva condotta a posteriori, è **ancorato al risultato**, rilevante prevalentemente sotto il profilo patrimoniale, che l’ente ha tratto, direttamente o indirettamente, dalla commissione dell’illecito, a prescindere anche dal fatto che chi l’ha commesso non abbia agito nel suo interesse.

In merito a quanto precede, è stata evidenziata la rilevanza del vantaggio anche:

- a) **non patrimoniale**⁽³⁾;
- b) **indiretto**⁽⁴⁾. In particolare quest’ultima ordinanza ha riconosciuto la rilevanza anche di un vantaggio indiretto, sempre economicamente apprezzabile e derivante dalla commissione del reato-presupposto, costituito dalla possibilità per l’ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti che gli hanno consentito, successivamente, l’aggiudicazione di una gara per effetto dei vantaggi illeciti (diretti); la Cassazione ha affermato la rilevanza del vantaggio “indiretto” rappresen-

2. Cass., Sez. II, Penale, sentenza n. 3615/2006.

3. Cfr. Gip presso Tribunale di Milano, ordinanza in data 20/09/2004, e Tribunale di Trani, sentenza in data 26/10/2009.

4. Cfr. Gip presso Tribunale di Milano, ordinanza del 12/03/2008 e Cass., Sez. II, Penale, sentenza n. 15641/2009.

tato dall'assunzione da parte dell'ente, per effetto della commissione del reato presupposto, di una posizione di quasi monopolio raggiunta nell'area geografica di riferimento.

Sarà necessario individuare chi ha beneficiato del vantaggio derivante dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica e l'eventuale beneficio che da tale comportamento possa essere derivato all'ente. L'apprezzamento di tale ultimo aspetto risulta di estrema importanza dovendosi considerare che proprio da questa valutazione potrà derivare la stessa punibilità dell'ente ed il conseguente suo assoggettamento a sanzione.

Sul piano investigativo, precisamente nella formazione della prova della responsabilità dell'ente, tenendo conto di quanto evidenziato nella relazione di accompagnamento al decreto 231 e secondo quanto disposto dal Tribunale di Trani con la sentenza 26 ottobre 2009, il vantaggio **dovrà essere valorizzato quale elemento apprezzabile *ex post* ma dimostrativo del suo interesse *ex ante*, tenendo conto che lo stesso è destinato a perdere vigore probatorio in presenza della prova positiva di un interesse esclusivo proprio o di terzi presente nella condotta tenuta da parte delle persone indicate nel primo comma dell'art. 5.**

La giurisprudenza ha chiarito che **il vantaggio non deve avere il carattere della permanenza essendo sufficiente quello della istantaneità**, con la conseguenza che non assumerà rilevanza, ai fini di una possibile esclusione della responsabilità dell'ente, il fatto che il profitto derivante dal reato presupposto sia transitato solo momentaneamente nel suo patrimonio per poi fuoriuscirne, posto che comunque si è realizzato, per un lasso più o meno lungo di tempo, un incremento di ricchezza. In merito a quanto precede, la Cass., II Sez. penale, nella sentenza n. 3615/2006, ha ribadito che *“ciò che avviene dopo resta perciò condotta “post factum...” inidonea ad “elidere il dato storico del profitto già conseguito dall'ente”*: la Suprema Corte ha ritenuto sussistente il vantaggio nell'ipotesi di accreditamento sul c/c bancario riconducibile all'ente di un contributo da parte del già Ministero dell'Industria, indebitamente ottenuto e costituente l'illecito profitto del delitto previsto e punito dall'art. 640-bis, somma successivamente sottratta dall'amministratore ...

L'attività investigativa della polizia giudiziaria dovrà essere finalizzata, in merito a tale aspetto, a verificare se il provento della condotta criminosa:

- **sia rimasto nella disponibilità dell'ente (anche temporanea);**
- **ovvero sia stato reimpiegato per finalità “latamente societarie”** [come, a mero titolo esemplificativo, per l'acquisto di un cespite impiegato nel

processo produttivo, ipotesi in cui sembra evidente come sarà assai difficile per l'ente medesimo negare la sussistenza del requisito del vantaggio previsto dalla norma di riferimento].

■ Il caso dei vantaggi cc.dd. "fortuiti"

Nel caso in cui dall'attività investigativa dovessero rilevarsi elementi tali da evidenziare che la condotta del reo posta in essere nell'interesse esclusivo suo o di terzi **abbia prodotto effetti positivi (cc.dd. vantaggi "fortuiti") nella sfera giuridica dell'ente**, si reputa opportuno, pur ritenendo plausibile concludere per l'inesistenza di forme di responsabilità amministrativa in capo all'ente per le motivazioni esposte in precedenza, **che l'eventuale sussistenza della sua responsabilità dovrà essere rimessa all'apprezzamento della competente A.G.**, evidenziando come sul punto sia possibile, in assenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale, rilevare una duplice interpretazione, in accordo con quanto sostenuto in dottrina.

Nello specifico, muovendo dalla lettera dell'art. 5, comma 2, e sulla base di una lettura sistematica del decreto, **si può ragionevolmente dedurre la responsabilità dell'ente poiché non è vero che nel caso dei vantaggi fortuiti all'ente verrebbero imputati fatti che sfuggono alla propria sfera di controllo, in quanto il legislatore ha inteso sollecitare le imprese all'adozione di modelli organizzativi tali da ampliare le proprie potenzialità di controllo all'interno dell'organizzazione aziendale, e idonei ad evitare, attraverso più sofisticate procedure interne, la consumazione di reati da parte dei propri apicali/sottoposti.**

4.3.1.3 "L'interesse" ed il "vantaggio" nei reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro

Tenendo conto di quanto sottolineato con riguardo ai concetti di "interesse" e di "vantaggio", emerge immediatamente come le citate considerazioni, in ragione della diversità in punto di elemento soggettivo che caratterizza i reati colposi, non possono essere estese *sic et simpliciter* alle ipotesi di responsabilità dell'ente dipendente da uno dei reati-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.

Il concetto di "interesse" dell'ente, che deve caratterizzare finalisticamente la condotta dell'autore del reato, potrebbe apparire non compatibile con l'agire colposo, stante l'assenza di coscienza e volontà che lo contraddistinguono, mentre sarebbe configurabile, e rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa, il solo "vantaggio" dell'ente, valutabile *ex post*,

in funzione della connessione che intercorre tra il reato e la vita dell'impresa e non attraverso l'accertamento dello scopo che ha ispirato l'autore del reato presupposto: tale orientamento è peraltro contenuto nelle linee guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 aprile 2008, laddove sul punto si legge che il " ...*criterio dell'interesse risulta tuttavia incompatibile con i reati di natura colposa, proprio perché non è configurabile rispetto a essi una finalizzazione soggettiva dell'azione. Pertanto, nelle ipotesi di commissione dei reati contemplati dall'art. 25 septies, la responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 è configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'ente, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi ...*".

La giurisprudenza, premettendo che i reati presupposto di cui all'art. 25-septies sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, ha sottolineato che se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che sta alla base della produzione dell'evento. Conseguentemente, è stato affermato che, allorquando nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata, così come, analogamente, nell'ipotesi in cui, realizzata la condotta, l'ente abbia tratto comunque vantaggio dalla stessa, ad esempio nella forma di un risparmio di costi, salva la previsione del secondo comma dell'art. 5.

Dunque la polizia giudiziaria, di volta in volta, dovrà accertare:

- **se la condotta che ha determinato l'evento (morte o lesioni personali) sia stata o meno determinata da scelte rientranti "oggettivamente" nella sfera di interesse dell'ente, evitando in tal modo un approfondimento sull'elemento finalistico della condotta, non richiesto per la stessa natura dei reati in esame;**
- **oppure, se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri, dovendosi in tal modo leggere la disposizione dell'art. 5, nella parte in cui richiede che i reati siano "commessi" nell'interesse o a vantaggio dell'ente (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 29 ottobre 2009).**

4.3.1.4 I soggetti in posizione c.d. "apicale"

■ L'Individuazione dei soggetti "apicali"

Il legislatore alla lettera a) dell'art. 5 ha previsto **una formula elastica per individuare i soggetti in posizione c.d. "apicale", preferendola ad**

una elencazione tassativa difficilmente praticabile, in considerazione della eterogeneità degli enti e delle situazioni di riferimento (quanto a dimensioni e a natura giuridica). In tal modo, “il legislatore del D.Lgs. n. 231/2001 ha marcato la disciplina con una connotazione oggettivo-funzionale, tale da assorbire la funzione apicale sia quando essa è rivestita in via formale sia in rapporto al suo “esercizio di fatto”, riprendendo normativamente un orientamento consolidato formatosi in sede giurisprudenziale con riguardo alla figura dell’amministratore di fatto”⁽⁵⁾.

Conseguentemente, assumeranno rilevanza le condotte illecite e delittuose poste in essere nell’interesse o a vantaggio dell’ente:

- 1) **non solo dai soggetti con funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, quali, ad esempio:**
 - a) **il legale rappresentante, l’amministratore unico ovvero delegato (che rappresentano gli organi cui istituzionalmente i predetti poteri competono);**
 - b) **il direttore generale (che, nell’ambito di soggetti economici medio-grandi, esercita poteri di “governo” normalmente associati a funzioni di rappresentanza);**
- 2) **ma anche da quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull’ente (c.d. controllo di fatto), qual è il caso:**
 - a) **dell’amministratore di fatto**⁽⁶⁾;
 - b) **del socio c.d. “tiranno”, cioè non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni che detta dall’esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni.**

Proprio con particolare riferimento a tali ultime ipotesi è evidente come, sul piano dell’accertamento effettivo delle responsabilità, assumano assoluto rilievo le indagini di polizia giudiziaria attraverso le quali occorrerà riscontrare – al di là del dato formale – la sussistenza di poteri amministrativi “di fatto” cui la norma in commento correla sia la responsabilità penale di chi influenza le scelte degli amministratori “formali”, impartendo loro determinate direttive, sia, di conseguenza, la responsabilità dell’ente: alla domanda se, sulla base della lettera dell’art. 5, lettera b), che estende la

5. Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012.

6. Sempreché, come ha chiarito la Cass. sent. 22334/2011, sia provata la sua ingerenza nella gestione della società all’epoca dei fatti oggetto di contestazione in sede penale.

disciplina a tutte le *“persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”* dell'ente, con una portata estremamente ampia, e tenuto conto della non tassatività dell'elencazione contenuta nella lettera a) dello stesso articolo, fosse possibile ricomprendere tra i soggetti rilevanti anche i *sindaci*, ha risposto, in senso negativo, la stessa relazione illustrativa precisando che **tali soggetti “non esercitano un dominio penetrante sull'ente”, difettando quella capacità di indirizzo gestionale che la norma richiede.** Pertanto, resta escluso che si possa attribuire una responsabilità all'ente nell'ipotesi di una condotta delittuosa relativa allo svolgimento di una funzione che si risolve in un controllo sindacale di fatto..

In materia di sicurezza del lavoro, analizzando brevemente le figure tipizzate dalla normativa primaria, titolari di obblighi di sicurezza, ed in particolare la loro posizione funzionale, è possibile concludere che alla categoria dei soggetti apicali vanno sicuramente ricondotte le figure del datore di lavoro e del dirigente, per la cui nozione si fa rimando all'art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. b) e d) del D.Lgs. n. 81/2008, attuativo della L. n. 127/2007.

Infine, un aspetto della normativa in commento che merita attenzione è l'equiparazione operata ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, delle persone che rivestono le medesime funzioni in una sua *“unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”*. Con tale previsione il legislatore ha voluto tener conto di un fenomeno in progressiva espansione che porta una categoria di soggetti, quali ad esempio i cc.dd. *direttori di stabilimento, i preposti ad una stabile organizzazione nazionale o estera*, in particolare nelle realtà più complesse, ad essere destinatari di una forte autonomia gestionale, e perciò sottratti al controllo delle sedi centrali. L'inclusione di questi soggetti all'interno della lettera a), e quindi tra i soggetti in posizione c.d. *“apicale”*, è suggerita, come spiega la relazione di accompagnamento, oltre che da ragioni di natura sistematica anche dall'osservazione del dato empirico. Tuttavia, resta fermo che, nel caso delle realtà economiche segnate da minore complessità, la carenza di autonomia finanziaria e funzionale, consentirà di degradare l'unità organizzativa dalla lettera a) alla lettera b) dell'art. 5 (tra i soggetti cc.dd. *“sottoposti”*).

Con riguardo ai concetti di autonomia finanziaria e funzionale, in sede giurisprudenziale⁷⁾ è stato chiarito che la prima consiste nella sola possibilità di disporre di risorse finanziarie per il proprio settore di attività all'in-

7. Cfr. Tribunale di Trani, sentenza del 29 ottobre 2009, più volte richiamata.

terno di una società e non concreta anche una diretta esposizione esterna con un proprio patrimonio verso terzi, caratteristica tipica dell'autonomia patrimoniale; mentre la seconda attiene al compimento di attività per il perseguimento di un obiettivo interno alla società, supportato solitamente da un sistema operativo selezionato per determinate materie o per qualificate branche di intervento sul mercato.

La **gestione programmata della sicurezza e igiene del lavoro**, prescritta dagli articoli 15 comma 1 lett. b) e artt. 17 c. 1 lett. a) e 28 c. 2 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008, richiede il **coinvolgimento attivo e operante, e la partecipazione continua e consapevole di tutti i soggetti presenti in azienda**, che sono ritenuti *ex lege* responsabili della propria e altrui sicurezza, non solo nei termini di adesione alle norme stabilite e penalmente sanzionate, ma soprattutto, e in modo essenziale, nei termini di condivisione e interiorizzazione dei principi tecnico-culturali della prevenzione, della protezione, della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro. In questo modo la ripartizione degli oneri prevenzionistici (penalmente sanzionati) si modella sui ruoli "effettivamente" ricoperti all'interno della gerarchia aziendale: **l'imputazione di quote decrescenti dell'obbligazione di sicurezza avviene secondo una precisa scala gerarchica (che è quella aziendale).**

Il diritto comunitario impone alle legislazioni nazionali **il ruolo centrale del datore di lavoro: Direttiva Comunità europea 89/391 - Articolo 5 - Disposizioni generali - così dispone: "1. Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro"**.

La **ripartizione dei compiti antinfortunistici nel luogo di lavoro prevista dal Legislatore** è così articolata:

- **parte dall'obbligo del datore di lavoro** ("naturale" ed eventualmente di soggetto idoneo e validamente delegato, il c.d. "delegato del datore di lavoro") di predisporre mezzi e strutture che siano sicuri e rispondenti ai requisiti preventivi e protettivi, tecnici e igienici, previsti dalla legge ["ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori, rispettando non solo le specifiche norme prescritte dall'ordinamento in relazione al tipo specifico di attività imprenditoriale e lavorativa, ma anche quelle che si rivelino necessarie in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica. La previsione dell'obbligo contrattuale di sicurezza comporta che al lavoratore è sufficiente provare il danno e il nesso causale, spettando all'imprenditore provare

di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno”⁽⁸⁾];

- **prosegue attribuendo ai dirigenti** l’onere di organizzare in modo adeguato e sicuro l’utilizzo delle strutture e i mezzi messi a disposizione dal datore di lavoro [anche a prescindere da eventuali, ma non strettamente necessari, poteri di spesa: “in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, (i dirigenti) non si sostituiscono, di regola, alle mansioni dell’imprenditore, del quale condividono, secondo le loro reali incombenze, oneri e responsabilità in materia di sicurezza del lavoro; salvo che, da parte del titolare dell’impresa, sia avvenuta, non soltanto la nomina nel suddetto ruolo (di dirigente) di persona qualificata e capace, ma anche il trasferimento alla stessa di tutti i compiti di natura tecnica, con le più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione anche in materia di prevenzione degli infortuni, con il conseguente esonero, in caso di incidente, da responsabilità penale del datore di lavoro”⁽⁹⁾];
- **giunge all’anello finale della catena gerarchica, ovvero alle figure dei preposti** (capireparto, capiturno, assistenti di linea, capi ufficio, supervisors, capomacchina ecc., tutte le figure dotate di una reale supremazia su altri lavoratori) ai quali la legge attribuisce l’obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e procedure di sicurezza predisposte dai vertici aziendali (e riferire ad essi sulle carenze delle misure di prevenzione riscontrate nei luoghi di lavoro): il preposto, “privo del potere o dovere di predisporre mezzi e strutture, svolge compiti di controllo e sorveglianza, con corrispettivi poteri organizzativi e disciplinari” ed “è responsabile, tra l’altro,
- dell’attuazione delle misure di sicurezza decise dal datore di lavoro ed organizzate dai dirigenti per il concreto svolgimento dell’attività;
- rende edotti i lavoratori dei rischi cui sono soggetti; vigila sull’uso dei dispositivi di sicurezza individuali;
- verifica se, nelle fasi di produzione, si presentino rischi imprevisi e prende le opportune cautele;
- deve attuare il piano di manutenzione delle macchine e predisporre verifiche e controlli sulle stesse per garantirne la perfetta efficienza”, e dunque “... grava sul preposto, nell’alveo del suo compito fonda-

8. Cass. pen. 17/11/93, n. 11351.

9. Cass. penale, Sez. IV, 29/03/1989 n. 4432, Fadda.

mentale di vigilare sull'attuazione delle misure di sicurezza, l'obbligo di verificare la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge e di impedire l'utilizzazione di quelli che, per qualsiasi causa (inidoneità sopravvenuta od originaria), siano pericolosi per l'incolumità del lavoratore che li manovra"⁽¹⁰⁾;

- infine coinvolge in maniera diretta e penalmente sanzionata gli stessi lavoratori che sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti dal datore di lavoro: ad essi "non è riconosciuta alcuna autonomia decisionale o iniziativa personale in ordine alla prevenzione infortuni, ma solo il compito di attenersi fedelmente alle istruzioni e alle direttive che gli provengono dai soggetti indicati" dalla legge vigente, ovvero l'articolo 20 comma 2 lett. b del D.Lgs. n. 81/2008⁽¹¹⁾.

Gli articoli 2 lett. b), 17 e 18 del D.Lgs. n. 81/2008 pongono come **perno dell'obbligo antinfortunistico il datore di lavoro** (Deidda parla di Centralità), che deve, qualora lo richieda la dimensione dell'azienda, strutturare l'organizzazione in modo che i compiti siano distribuiti tra più persone, che incarnano le diverse funzioni aziendali dei dirigenti e dei preposti, affinché la divisione dei compiti possa rispondere ad effettive esigenze dell'impresa anche finalizzate alla prevenzione degli infortuni e l'attribuzione delle funzioni sia accompagnata da poteri reali ed affidata a persona idonea per competenza a quella particolare funzione (per un approfondimento sul principio di effettività, si veda oltre).

Di conseguenza, se la persona incaricata di determinati compiti si dimostra incapace di svolgere adeguatamente l'incarico o il compito strettamente connaturato alla sua funzione, il delegante (datore di lavoro: presidente, amministratore delegato, ecc.) risponderà direttamente della mancata esecuzione di quanto delegato, per aver designato una persona inidonea adeguata (culpa in eligendo - art. 16 c. 3 D.Lgs. n. 81/2008) o per non aver vigilato sulla corretta esecuzione dei compiti delegati o degli incarichi comunque affidati (culpa in vigilando - art. 16 c. 3 D.Lgs. n. 81/2008).

Il **dirigente** al quale fosse stato delegato o semplicemente affidato nell'ambito del normale organigramma aziendale l'obbligo di attuare le misure di sicurezza, risponderà solo nei limiti dell'incarico conferitogli, e

10. Cass. penale Sez. III n. 1142 del 27/1/99.

11. Cass. pen. Sez. VI, 23/1/79, Morana.

se questo richiedeva un adeguato e autonomo potere di spesa, risponderà dei suoi obblighi nella misura dei mezzi economici di cui è dotato per attuarle. In difetto di mezzi risponderà per la parte che lo riguarda: ovvero non aver segnalato o individuato gli interventi necessari per rendere sicura l'attività lavorativa, qualora gli stessi prescindano da un potere di spesa o lo eccedano.

I **preposti** hanno l'obbligo di esigere che i lavoratori usino correttamente, previa formazione e addestramento ove necessario, i mezzi di sicurezza e di protezione individuale messi a loro disposizione e devono segnalare le eventuali situazioni pericolose, eventualmente in concorso con il dirigente e il datore di lavoro.

L'obbligo di sicurezza riguarda tutto l'ambiente di lavoro, non solo sull'attività lavorativa, quindi riguarda qualunque luogo cui possa accedere un lavoratore, anche non per ragioni collegate alla sua mansione (principio della sicurezza in sé dell'ambiente di lavoro).

È dunque vero che *"... in materia di sicurezza, la mentalità del non compete a me e comunque ci sta pensando qualcun altro è contraria a ciò che il legislatore pretende ponendo anche specifici precetti normativi"*⁽¹²⁾: in tal senso la **domanda fondamentale** che ogni soggetto della gerarchia aziendale deve porsi in ogni momento della sua attività lavorativa è **quali siano tutti i compiti prevenzionistici e di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori riferibili in modo intrinseco alla sua mansione lavorativa, a prescindere da incarichi formali**, che qualora siano presenti contribuiranno ad estendere le responsabilità, ma che non costituiscono il presupposto di una responsabilità connaturata alla funzione, per legge, fin dal 1955.

La Cassazione⁽¹³⁾ è in tal senso esplicita: *«la stessa formulazione della norma (...) consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, prescindendo dalla eventuale delega [o incarico]»*. Si è dirigenti e preposti ai fini della sicurezza in base all'organigramma aziendale, alla posizione ricoperta, agli effettivi poteri esercitati sul lavoro degli altri.

Gli obblighi generali dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti sono dettati, oltre che dall'art. 2 comma 1 lettere b), d) e) e dagli artt. 17, 18,

12. Tribunale ordinario di Milano, Sez. IV pen., 13/10/99, Pres. Martino – c.d. sentenza "Galeazzi".

13. Cassazione penale, Sez. IV- Sentenza n. 11351 del 31 marzo 2006 (u.p. 20 aprile 2005) - Pres. D'Urso - Est. Battisti – P.M. (Conf.) Salzano - Ric. Stasi e altro.

19 del D.Lgs. n. 81/2008, anche dall'art. 2087 cod. Civ.

Il datore di lavoro deve innanzitutto aver cura del **lavoratore, come fattore più nobile della produzione**, fino al limite di prevedere e prevenire anche le probabili imprudenze dello stesso:

“ove si voglia considerare il lavoro - e, pertanto, il lavoratore - come uno dei fattori della produzione, questo fattore è indubbiamente il più nobile, nel senso che la integrità psico-fisica del lavoratore, se è un valore che ha incontestabile importanza per il datore di lavoro, è, anzitutto, come vuole l'articolo 32 della Carta costituzionale, un fondamentale diritto dell'individuo e uno degli interessi della collettività, il che importa che il datore di lavoro, nell'organizzare quei fattori, debba avere cura, sopra ogni cosa, di quella integrità, anche valutando, al di là delle eventuali certificazioni della rispondenza delle macchine alle previsioni antinfortunistiche, le possibili se non, addirittura, le probabili imprudenze del lavoratore nell'eseguire i compiti affidatigli”⁽¹⁴⁾

La Corte di Cassazione “ha costantemente affermato che il compito [fondamentale] del datore di lavoro, o del dirigente cui spetta “la sicurezza del lavoro” - che sono coloro che debbono, “ex lege”, garantire la incolumità psico-fisica del lavoratore - è un compito molteplice, articolato, che va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e sulla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla predisposizione di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano del lavoratore e, soprattutto, al controllo, continuo, pressante per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle.

In altri termini, il datore di lavoro o il “direttore della sicurezza del lavoro” debbono avere la cultura, la “forma mentis” del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del lavoratore; ed è da questa doverosa cultura che deve scaturire **il dovere di educare il lavoratore a far uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di essere pedanti che il lavoratore abbia appreso la lezione e abbia imparato a seguirla.**

Questa cultura, a ben vedere, è imposta, richiesta, dalla Carta costituzionale, la quale, se nell'articolo 32 vede nella salute, nella integrità dell'individuo, un bene costituzionalmente rilevante in quanto interesse, sì, del singolo, ma anche interesse della collettività, negli articoli 2 e 3 pone le

14. Cass. Sez. IV pen. 24/9/1996 n. 8676, Ieritano.

premesse teoriche, culturali appunto, di questa rilevanza assegnata al diritto alla salute, alla integrità, dicendo, nell'articolo 2, che "la Repubblica riconosce i diritti inviolabili dell'uomo... e richiede l'adempimento dei doveri di solidarietà sociale, oltre che politica ed economica, e nell'articolo 3 aggiunge che "è compito della Repubblica... assicurare lo sviluppo della persona umana"". Nella concreta fattispecie, è **incorso in colpa penale il datore di lavoro che "non ha fatto nulla di tutto ciò, non ha mostrato di avere quella cultura o "forma mentis", che tutto il suo adoperarsi non è andato aldilà del mettere tra le mani degli operai un «manuale con le istruzioni», che gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato.**

Se avesse avuto quella cultura o «forma mentis», se avesse, quindi, accuratamente illustrato agli operai i pericoli cui sarebbero andati incontro, se avesse preteso che la superficialità venisse bandita, se avesse educato e costretto gli operai a tenere a portata di mano cinture di sicurezza e maschere, se avesse insegnato e ribadito "la natura del pericolo cui erano esposti e le necessarie precauzioni" gli operai "avrebbero avuto la sensibilità necessaria per rendersi conto di non potersi calare «sic et simpliciter»" nel luogo di lavoro pericoloso, "ma vi si sarebbero calati dopo essersi posti nelle condizioni - munendosi di cinture e di maschere - di non nuocere a se stessi" ⁽¹⁵⁾.

Inoltre, "il datore di lavoro, garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, ha l'obbligo, in caso di **assenza temporanea**, di predisporre tutte le cautele idonee a svolgere funzione antinfortunistica per tutte quelle lavorazioni che, pur potendo svolgersi in sua assenza, sono da lui conosciute, e le cui potenzialità di rischio infortunistico devono, pertanto, essere preventivamente valutate" ⁽¹⁶⁾. Però "la posizione di garanzia del datore di lavoro sussiste esclusivamente nell'arco di tempo dell'orario di lavoro ovvero in riferimento alle attività poste in essere dal lavoratore che risultino comunque connesse alle mansioni inerenti al rapporto di lavoro" ⁽¹⁷⁾.

15. Corte di Cassazione - Sez. pen. 3 Giugno 1995, n. 6486, Grassi.

16. Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 23505 del 14/03/2008 Ud. (dep. 11/06/2008).

17. Cass. pen., Sez. 4, 11/04/2008 n. 15241.

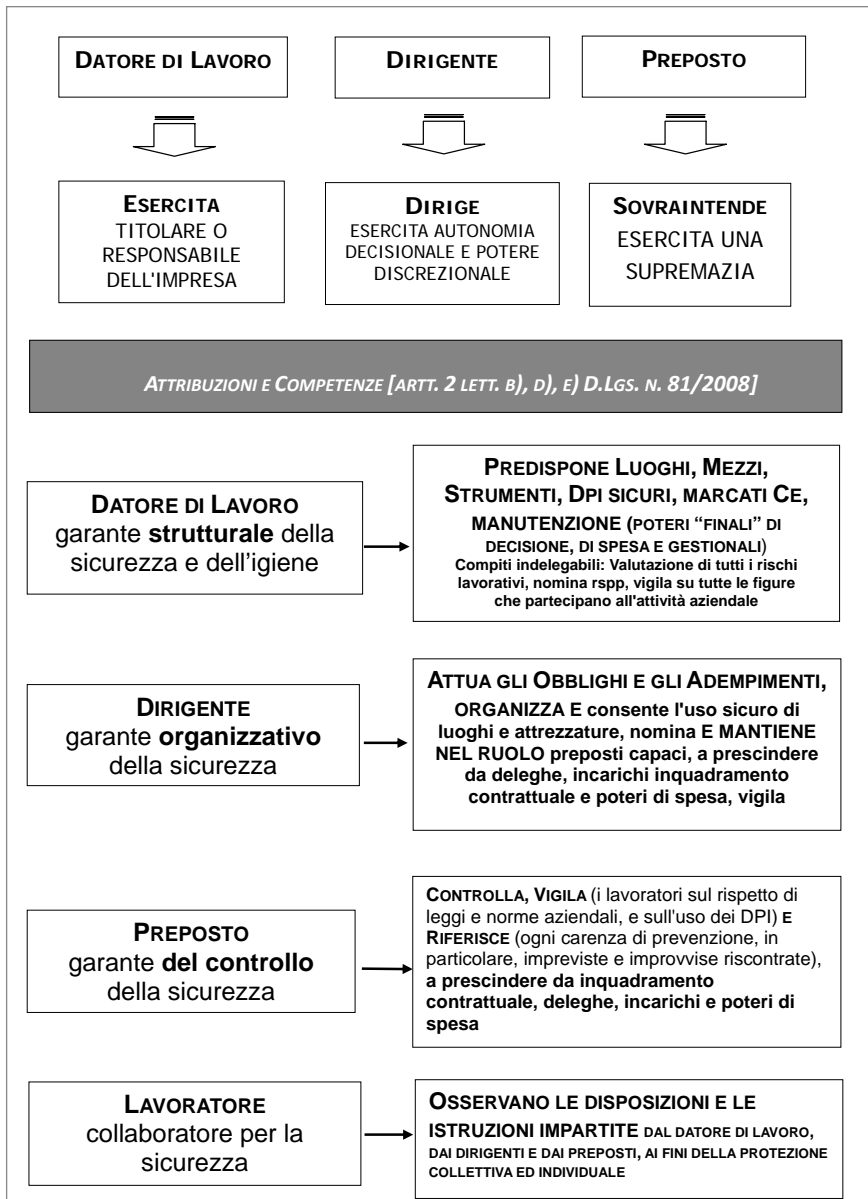


Figura 4.1 - Il Datore di lavoro, i Dirigenti e i Preposti: la ripartizione degli obblighi prevenzionistici all'interno della gerarchia aziendale.

6 | Modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 30, D.Lgs. n. 81/08)

6.1. Il modello di organizzazione e di gestione ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e integrato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008

6.1.1 *Aspetti generali*

Il «Modello di organizzazione e di gestione» di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, viene in particolare dall'art. 2 comma 1 lettera dd) del D.Lgs. n. 81/2008 definito, per quel che riguarda i reati correlati alla violazione degli obblighi di sicurezza e salute dei lavoratori, come **«modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro»**. Dunque deve essere chiaro fin dall'inizio che **non esiste un modello organizzativo di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, ma solamente un modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che per quel riguarda la sicurezza e salute dei lavoratori va ampliato includendo i requisiti dell'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008, che è norma integrativa e a aggiuntiva, e non norma speciale e derogatoria**.

Il modello di organizzazione e di gestione “ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 **deve essere**

adottato ed efficacemente attuato", prescrive l'articolo 30 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, **"assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi" (e la mappa dei rischi prevista dalla parte speciale del modello 231 deve dar conto di ognuno dei seguenti punti, e non invece, erroneamente, rinviare sic et simpliciter al complessivo sistema di gestione della sicurezza eventualmente adottato):**

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

"Il novero degli obblighi in materia antinfortunistica si accresce ulteriormente ove si consideri che secondo la migliore dottrina e la più recente giurisprudenza l'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro non può intendersi in maniera esclusivamente statica quale obbligo di adottare le misure di prevenzione e sicurezza nei termini sopra esposti (forme di protezione oggettiva) ma deve al contrario intendersi anche in maniera dinamica implicando l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo (forme di protezione soggettiva)"⁽¹⁾.

"Il Modello Organizzativo, per essere efficacemente attuato, potrà utilmente essere integrato con il "sistema" degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall'ordi-

1. Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Confindustria 231 del 2008.

namento legislativo (vedi sopra) e, qualora presenti, con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della sicurezza sul lavoro.

Da qui l'opportunità che l'azienda ponga in essere azioni mirate volte garantire la suddetta integrazione (anche in vista della successiva eventuale verifica da parte del Giudice) ed in particolare:

- effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata secondo le specificità dell'attività produttiva presa in considerazione;
- attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001; a tal fine sarà importante tenere conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione della sicurezza, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, evitando inutili quanto costose duplicazioni;
- valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP o altro soggetto giuridicamente equivalente) qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di secondo grado"⁽²⁾.

Linee Guida per l'Adozione del modello organizzativo e gestionale AIOP 2009 punto 3.9 pagg. 18 e segg. "In via preliminare, il modello dovrà prevedere l'obbligo di impedire il verificarsi di fatti di omicidi colposo e lesioni colpose per violazione delle norme antinfortunistiche o poste a tutela dell'igiene o della salute sul lavoro, attraverso l'impegno espresso al rispetto di tutte le misure di prevenzione stabilite dalla normativa vigente e dalla migliore esperienza del settore, alla luce delle più avanzate ed acquisite conoscenze tecnico-scientifiche. **In particolare il modello dovrà espressamente richiamare, nella individuazione delle zone ritenute a rischio reato, l'elencazione delle attività contenute nel documento di valutazione dei rischi aziendali adottato ai sensi degli**

2. Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Confindustria 231 del 2008.

artt. 28 e seguenti del D.Lgs. n. 81 del 2008. Lo stesso documento dovrà essere preso in considerazione per l'individuazione delle specifiche procedure da adottare per una efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione. **Il modello dovrà poi prevedere forme e modi di comunicazione costanti tra l'organismo di vigilanza e i soggetti destinatari di obblighi in materia di sicurezza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008,** affinché il primo possa più efficacemente vigilare sul corretto assolvimento dei compiti a loro espressamente demandati dalla legge e sul rispetto delle procedure atte a prevenire i reati presupposto. **Sarà utile a tal proposito far emergere chiaramente nel modello che l'esercizio del controllo tecnico-operativo in materia di sicurezza rimane esclusivamente riservato al rspp (o altro soggetto equivalente), in quanto in possesso della competenza necessaria e della relativa responsabilità, mentre all'organismo di vigilanza compete il controllo ab extrinseco sull'osservanza delle procedure e degli adempimenti indicati nel modello organizzativo.** Del resto, in quest'ottica va altresì considerato che l'art. 30 del testo unico in materia di sicurezza indica le attività da monitorare obbligatoriamente nonché gli adempimenti da assolvere affinché il modello di organizzazione possa "avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa". [...] Ancora bisognerà prevedere che il datore di lavoro sia tenuto a garantire periodicamente, e comunque sempre in occasione di modifiche normative, a tutti i soggetti destinatari di obblighi in materia di sicurezza una adeguata e specifica formazione, il cui espletamento dovrà essere documentato in forma scritta. Si suggerisce altresì di prevedere che tale documentazione sia annualmente trasmessa all'OdV".

In sede di prima applicazione, prevede sempre l'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008 citato al comma 5, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 "**si presumono conformi ai requisiti detti per le parti corrispondenti**". Sempre in sede di prima applicazione, la Commissione Consultiva Permanente (art. 6, D.Lgs. n. 81/2008) può indicare ulteriori modelli di organizzazione e gestione.

Il 9 marzo 2011 il Comitato n. 4 Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) della Commissione Consultiva Permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 ha approvato un documento inviato all'esame della stessa Commissione Consultiva Permanente, sempre ex art. 6 D.Lgs. 81/08, che offre chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3) per le aziende che adottano

un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007.

Il 20 aprile 2011 la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato il documento e ha provveduto a fornire i primi chiarimenti su questi temi attraverso una lettera circolare dell'11 luglio 2011 – pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La Commissione, prima di procedere ad elaborare “procedure semplificate per l’adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e nelle medie imprese” come previsto dal comma 5-*bis* dell’art. 30 D.Lgs. 81/08, dichiara di aver verificato la corrispondenza tra i requisiti richiesti dall’art. 30 e quelli richiesti dalle norme UNI INAIL (edizione 2001) e dal British Standard (BS) OHSAS 18001:2007, affinché il Modello abbia “efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001”, con attenzione particolare al sistema di controllo ed al sistema disciplinare.

In sintesi sono stati definiti: i requisiti richiesti per un MOG (Modello di Organizzazione e di Gestione); i chiarimenti in merito al sistema di controllo; le indicazioni specifiche per implementare un sistema disciplinare (riconosciuto come unica parte non corrispondente).

Tutto ciò al fine di:

- fornire “indicazioni alle Aziende che si sono dotate di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) o al BS OHSAS 18001:2007”;
- porre “le basi per elaborare procedure semplificate per le piccole e medie imprese”.

Secondo la Commissione consultiva permanente “emerge che l’unica parte non corrispondente tra un modello UNI – INAIL / BS 18001 e quanto richiesto all’art. 30 D.Lgs. 81/08, è l’adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Per “non corrispondente” si intende che “il sistema disciplinare non è esplicitamente indicato da UNI INAIL e BS 18001 come requisito di conformità allo standard, a differenza di quanto richiesto per “l’efficacia esimente ex art. 30”.

Questo è il primo errore giuridico della Commissione, che non si rende conto che **il modello di cui all’articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 è in realtà il modello di cui all’art. 6 del D.Lgs. 231/2008 integrato con gli elementi**

essenziali di una corretta gestione di sicurezza e salute, e inoltre non ha notato che il D.Lgs. n. 231/2008 all'art. 6 recante disposizioni sui "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" prevede al comma 2 lettera c che **"in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: omissis c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati"**.

Dopo aver ricordato il comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, il documento sottolinea che "qualora un'azienda si sia dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti delle Linee Guida UNI-INAIL o delle BS OHSAS 18001:2007, essa attua il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, attraverso la combinazione di due processi che sono strategici per l'effettività e la conformità del sistema di gestione stesso: **Monitoraggio/Audit Interno e Riesame Della Direzione**". La Commissione evidenzia tuttavia che tali processi rappresentano un sistema di controllo idoneo ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 "solo qualora prevedano il ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, anche dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro) nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti, oltre che delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro". E con "documentato" si intende che la **"partecipazione dell'Alta Direzione sia comprovata da atti e documenti aziendali"**. La Commissione evidenzia inoltre che l'audit interno deve "verificare anche l'effettiva applicazione del sistema disciplinare di cui al punto successivo". Ma così come delineato il sistema di controllo è incompleto, manca (incredibilmente) un elemento fondamentale e inderogabile dettato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001: "1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"**.

Nessuno dei soggetti indicati dal MOG secondo la commissione presenta i requisiti indicati.



Contenuto del CD Rom

Il CD Rom allegato al presente volume si avvia automaticamente per i sistemi predisposti con autorun. Nel caso non si avviasse, occorre accedere all'unità CD/DVD (esempio: D:\) ed eseguire il file index.html. Per la corretta visualizzazione su Explorer o su gli altri browser occorre "consentire i contenuti bloccati".

Il CD Rom contiene tutta la parte pratica-applicativa, concrete esemplificazioni e tracce di documentazione necessaria per predisporre il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001. Le tracce proposte, riportate in formato rtf, devono essere sempre e dettagliatamente "personalizzate" e rielaborate in base alla concreta attività svolta dall'Ente, evitando sempre genericità e petizioni di principio, in coerenza con i dettati normativi e giurisprudenziali indicati nel libro.

Check list di autovalutazione (in formato rft)

1. Reati contro la pubblica amministrazione.
2. Reati economici e trattamento illecito di dati.
3. Reati contro la collettività.
4. Reati societari.
5. Delitti contro la persona.
6. Violazione delle norme sulla sicurezza e salute sul lavoro:
 - Valutazione del sistema di gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro in conformità alla norma BS OHSAS 18001:2007 e alle Linee Guida SGSL UNI-INAIL.
 - Schede di verifica del sistema di gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/08 con richiami alla norma BS OHSAS 18001:2007 e alle Linee Guida SGSL UNI-INAIL.

7. Reati ambientali:

- Check list conformità normativa ambientale.
- Check list sistema di gestione ambientale.

Documentazione utile (in formato rft)

- Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- Allegato 1 - Codice etico
- Allegato 2 - Regolamento dell' organismo di vigilanza D.Lgs. 231/2001.
- Allegato 3 - Adozione del modello da parte di Ente.
- Allegato 4 - Il sistema disciplinare.
- Allegato 5 - Trattamento dei dati per il Modello Organizzativo e Gestionale ex D.Lgs. 231/01.
- Allegato 6 - Verbale di riunione.
- Allegato 7 - Nomina organismo di vigilanza e controllo della società e accettazione della nomina.
- Allegato 8 - Dichiarazione di assenza di conflitti di interesse ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.
- Allegato 9 - Scheda di trasmissione informazioni di bilancio.
- Allegato 10 - Scheda evidenza rischio reati ex D.Lgs. 231/2001.
- Allegato 11 - Segnalazione di violazione o sospetto di violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e/o del codice etico.
- Allegato 12 - Insediamento O.d.V. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e art. 30 D.Lgs. 81/2008 - Adozione di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati durante le attività aziendali, Codice Etico e Sistema Disciplinare.

Normativa di riferimento

- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

-
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Requisiti di sistema:

- Windows XP, Vista e 7.
- Internet Explorer 8 o superiore.
- Microsoft Word o altri programmi di videoscrittura.