

**La “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica”
ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

Modelli Organizzativi di Gestione



Sviluppo dei modelli organizzativi

Non è facile in un clima di ristrettezze economiche parlare di "attivazione di nuovi *costi*", soprattutto se essi riguardano un settore come quello della salute e della sicurezza sul lavoro nel quale il ritorno non è né immediato né facilmente quantificabile.

***inversione dei concetti :
la sicurezza è un investimento non un costo!***

Perché adottare un modello organizzativo di gestione ?



Il legislatore ha espressamente previsto la possibilità per l'azienda di essere esente dalla predetta responsabilità,

nella sola ipotesi in cui questa si sia dotata di un Modello di Organizzazione - Gestione e Controllo,

che risulti costantemente verificato, efficace ed aggiornato.

Correlazione tra il **D.Lgs. 231/2001** e il **D.Lgs. 81/2008**, i due decreti mantengono ambiti applicativi distinti, sebbene in parte sovrapponibili.

L'art. 300 del d.lgs. n. 81/2008, richiama e modifica il d.lgs. n. 231/2001.

Articolo 300 - Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231^(N), è sostituito dal seguente:

«Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) - 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589^(N) del Codice penale, commesso con violazione dell'[articolo 55, comma 2](#), del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al [precedente periodo](#) si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal [comma 1](#), in relazione al delitto di cui all'articolo 589^(N) del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al [precedente periodo](#) si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al [precedente periodo](#) si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».

[Note all'Art. 300](#)

SGLS: Efficacia esimente. Cosa è?

L'art. 30 del D. Lgs. 81/08 attribuisce all'effettiva attuazione dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) una «**efficacia esimente**» della responsabilità amministrativa prevista dal D. Lgs.231/01

« L'Azienda può esimersi dalla responsabilità per i reati del 231/01 se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»

Alcuni esempi



Il D.Lgs. 231/2001

In caso di infortunio ci sono due procedimenti diversi.

Questi possono essere separati o riuniti ma mirano all'individuazione di responsabilità diverse





Presupposti D.Lgs. 231/2001

- ✘ Affinché sia ipotizzabile una colpa in termini di 231 il reato deve essere commesso da un soggetto apicale a vantaggio dell'ente
- ✘ L'ente è quindi potenzialmente punibile in termini 231 solo se con quel determinato reato determina un vantaggio

**REATO COMMESSO DA
SOGGETTI IN POSIZIONE
APICALE**

**REATO COMMESSO A
VANTAGGIO
DELL'ENTE**



Infortunio e D.Lgs. 231

Indagini e
processo
CONTRO
l'impresa

Si verifica l'infortunio

Si accertano le responsabilità

Delitto o vantaggio dell'ente
(dell'impresa)

Si applica il 231 (oltre al resto,
responsabilità individuali)

Misure interdittive

Misure pecuniarie



Il D.Lgs. 231/2001

- × Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese per una serie di reati, tra i quali:
 - × Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato, o altro Ente Pubblico o Comunità Europea
 - × Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per conseguimento di erogazioni pubbliche
 - × Concussione
 - × Corruzione
 - × Frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico
 - × Reati societari (false comunicazioni sociali, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, formazione fittizia del capitale, agiotaggio, etc.)
 - × Abusi di mercato

su base volontaria

Il sistema **non è obbligatorio** per le aziende, ma la cui adozione è auspicabile in quanto porta all'azienda **“una riduzione concreta dei rischi** cui possono essere esposti sia i dipendenti sia i terzi con un aumento dell'efficienza e delle prestazioni aziendali attraverso una corretta pianificazione delle attività d'impresa e una riduzione dei costi per la sicurezza, sia diretti che indiretti”. Senza dimenticare, chiaramente, i vantaggi per il lavoratore che potrebbe lavorare **“in maggior sicurezza con una riduzione degli infortuni e delle malattie professionali** e una partecipazione sempre più attiva alla realtà aziendale”.

"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"

1. I destinatari del D.lgs. n. 231/2001

I destinatari del Decreto Legislativo n. 231 / 2001 sono individuati all' art. 1 che, al secondo e terzo comma, testualmente recita:

"1 . [...]

2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli **enti** forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità

Società

3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzione di rilievo costituzionale ."

A chi si applica questo tipo di responsabilità

I soggetti destinatari della normativa in esame (gli "Enti") sono:

a) soggetti dotati di personalità giuridica:

- società di persone e capitale (Snc, Sas, Spa, Srl, Consorzi, Cooperative, ecc.);
- fondazioni e Enti privati a scopo economico;

b) soggetti privi di personalità giuridica (quali le associazioni non riconosciute, i comitati, ecc.).

Non sono compresi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).


Alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio – per esempio in base a un rapporto concessorio – e società controllate da pubbliche amministrazioni. La responsabilità dell'Ente si aggiunge – e non si sostituisce – a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l'illecito.

La responsabilità degli enti ospedalieri ai sensi del D.Lgs. n. 231/01

La problematica relativa all'applicabilità anche alle aziende ospedaliere del Decreto Legislativo 231 del 2001, con particolare riferimento alla giurisprudenza in materia.

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto legislativo 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, che ha introdotto per la prima volta in Italia una specifica forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:


- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ente;
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.



Dopo alcune iniziali perplessità in ordine alla applicabilità delle previsioni del Decreto Legislativo 231 del 2001 anche alle strutture sanitarie ed ospedaliere, la Corte di Cassazione, Seconda Sezione penale, con la sentenza n. 28699 del 9 luglio 2010, ha precisato che *“la natura pubblicistica di un ente è condizione necessaria, ma non sufficiente, per esonerarlo dalla responsabilità da reato ex D.Lgs n. 231 del 2001, dovendo altresì concorrere la condizione che lo stesso ente non svolga attività economica”* confermando la condanna, ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 di un ente ospedaliero che non si era dotato di un Modello 231.

inoltre

le strutture sanitarie, pubbliche e private, evidenziano specifici processi a rischio di reato, nei quali potrebbero essere commessi delitti di vario genere (dalla truffa aggravata ai danni dello stato ai reati ambientali), a mero titolo esemplificativo, si pensi allo smaltimento dei rifiuti radioattivi.



L'Azienda sanitaria ai sensi del Decreto Legislativo 7 dicembre 1993 n. 517, ha perso il carattere di organo della Regione, acquisendo una propria soggettività giuridica con un'autonomia che ha poi assunto, stante il disposto dell'art. 3, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 502 del 1992, anche carattere imprenditoriale (*“in funzione del perseguimento dei loro fini istituzionali, le unità sanitarie locali si costituiscono in Aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale”*), disposizione quest'ultima che ha introdotto una recente giurisprudenza a ritenere che le Aziende sanitarie abbiano assunto la natura di enti pubblici economici (Tribunale Amministrativo Regionale Catanzaro IIa Sez. 17 gennaio 2001, n. 37 – confermata in appello dalla V Sezione del Consiglio di Stato con decisione 9 maggio 2001, n. 2609 - e 5 aprile 2002, n. 809).



**Il modello di organizzazione e gestione per essere uno scudo
inerente le responsabilità.....**

.....dovrà essere efficace al fine della prevenzione degli infortuni,
solo in questo caso potrà essere esimente della responsabilità
amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. 231/2001).

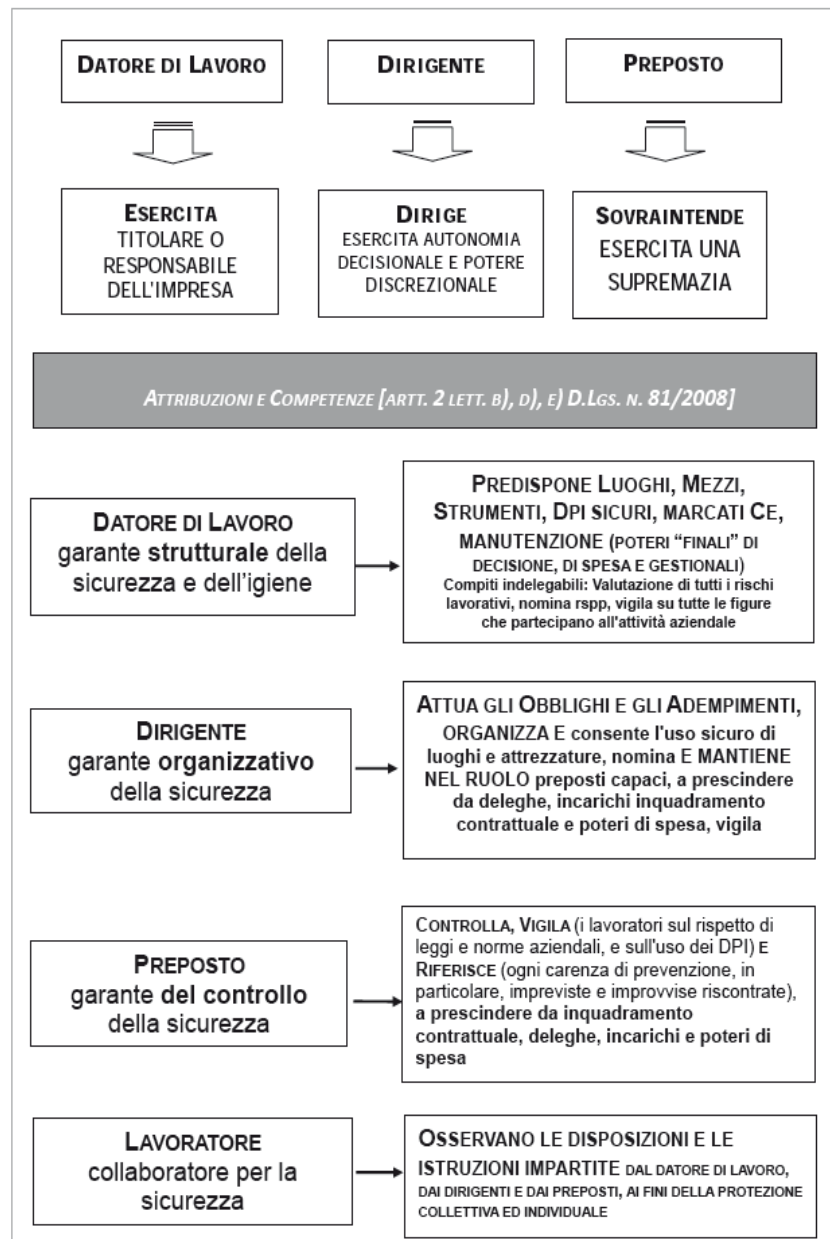
Prerequisito del modello di organizzazione e gestione:

**Il rispetto degli adempimenti normativi riguardanti la salute e la sicurezza
sul lavoro, non solo in maniera formale.**

Questi gli obblighi del Datore di Lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008

Il D. Lgs. 81/2008
cui sono definite

- La direttiva 89/391 (D.Lgs. 81/2008) definisce
 - ✓ Responsabilità
 - ✓ Risorse (organizzative)
 - ✓ Processi (e procedure) sanitaria, P
 - ✓ Procedure (e mezzi) attuazione (e gestione) DPI art. 80, ecc



l'organizzazione in

al Titolo I D.Lgs.

Sorveglianza

no casi specifici (es. sicurezza art. 33, apparecchiature elettriche)



LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
DEVE ESSERE

COMPLETA

LOGICA E SEMPLICE

COERENTE



COMPLETA

CONSIDERARE I FATTORI RISCHIO

UOMO

MACCHINA

AMBIENTE

ATTIVITA'

LOGICA E SEMPLICE

**BASATA SU CRITERI COMPRESIBILI,
FACILMENTE COMUNICABILI,
PRATICATA DA TUTTI**



COERENTE

DEVE INTEGRARE LE CONDIZIONI E LE
PRATICHE AZIENDALI

LEGALE

DEVE ESSERE CONFORME A QUANTO
STABILITO DALLA LEGGE

A livello internazionale ci sono due termini per definire i concetti di sicurezza:

Security


corrisponde alla sicurezza intesa come protezione da atti intenzionali che potrebbero ledere cose o persone
indica la difesa da minacce di terzi



Safety

riguarda la sicurezza delle persone, intesa come loro incolumità; l'incolumità va intesa non solo dai danni fisici ma anche da quelli morali, spirituali e indiretti
Indica prevenzione di infortuni





Quando sono stati rispettati tutti gli
obblighi ed adempimenti normativi riguardanti la
salute e sicurezza sul Lavoro

... è possibile sviluppare ed implementare su base
volontaria un SGSL

... è poi successivamente implementare un Modello
Organizzativo di Gestione - MOG

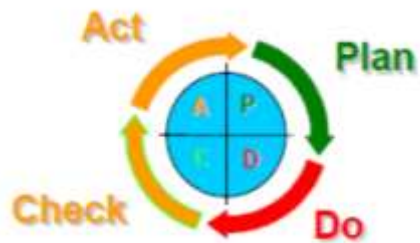
Che cosa è un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro SGSL?

Il sistema di gestione è un insieme di elementi tra loro correlati utilizzati per stabilire la politica e gli obiettivi da conseguire (primo fra tutti l'eliminazione o la riduzione degli infortuni attraverso la prevenzione).

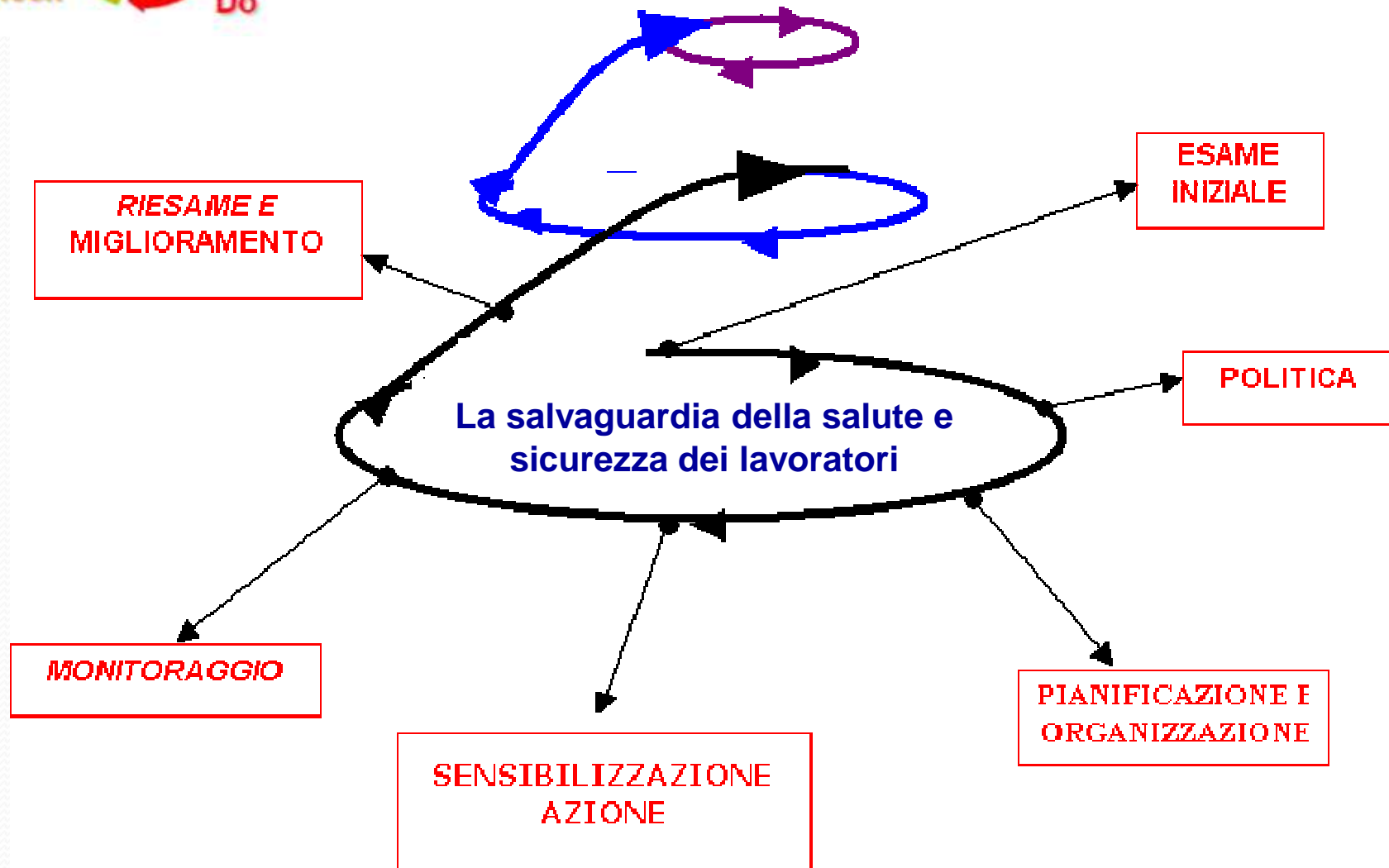
I modelli organizzativi devono essere conformi alle Linee guida UNI-INAIL o alle norme UNI EN ISO 45001:2018, facendo riferimento all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

I vantaggi di un SGSL

- Istituire un **Sistema di Gestione della Sicurezza** consentirà di ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi su cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (ditte esterne, fornitori, visitatori, ecc.);
- Adempiere più facilmente alle prescrizioni legislative in materia;
- Aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azienda;
- Migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- Migliorare l'immagine;



Modello organizzativo SGSL



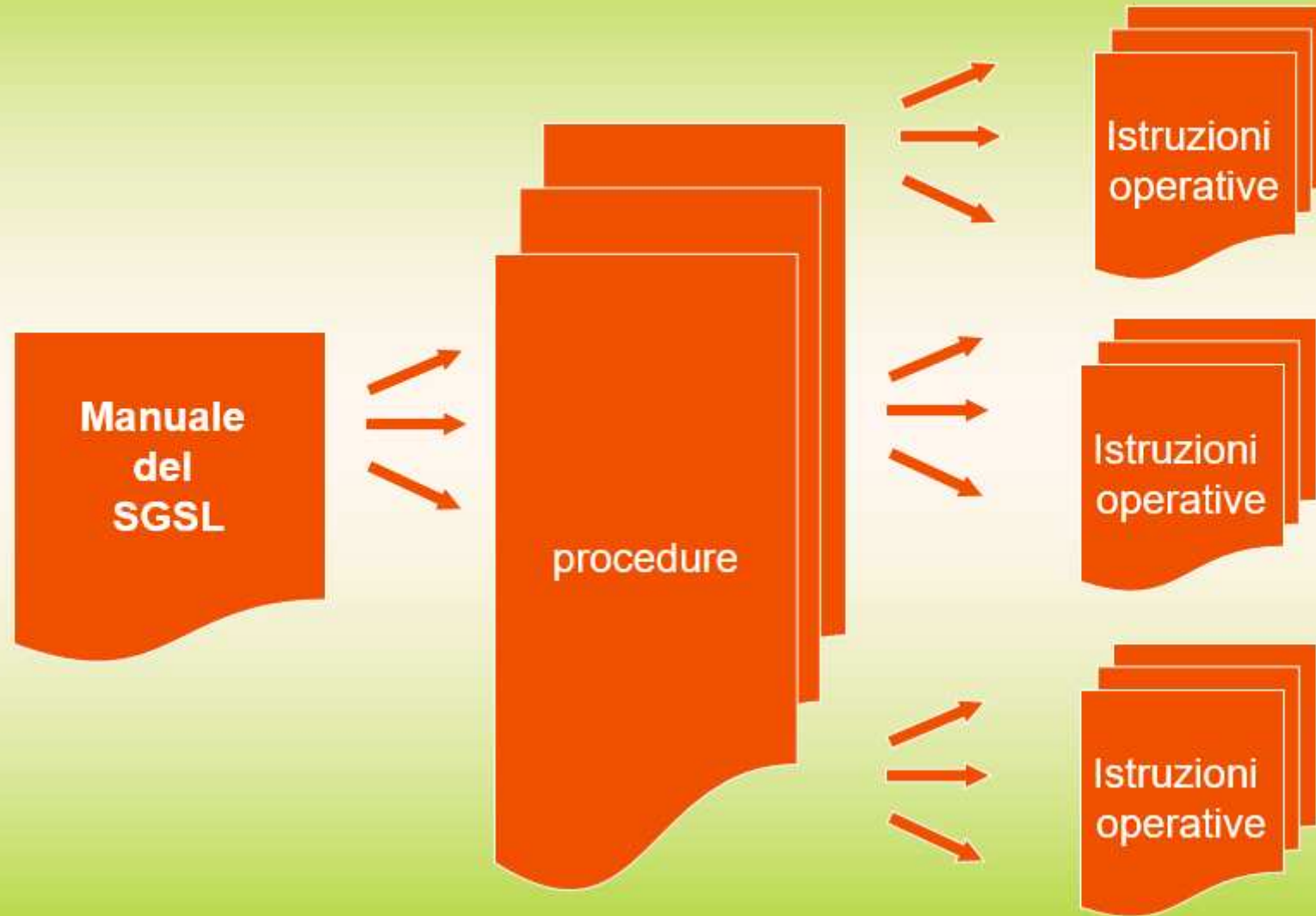
Il Sistema è dinamico

Ciclo di Deming



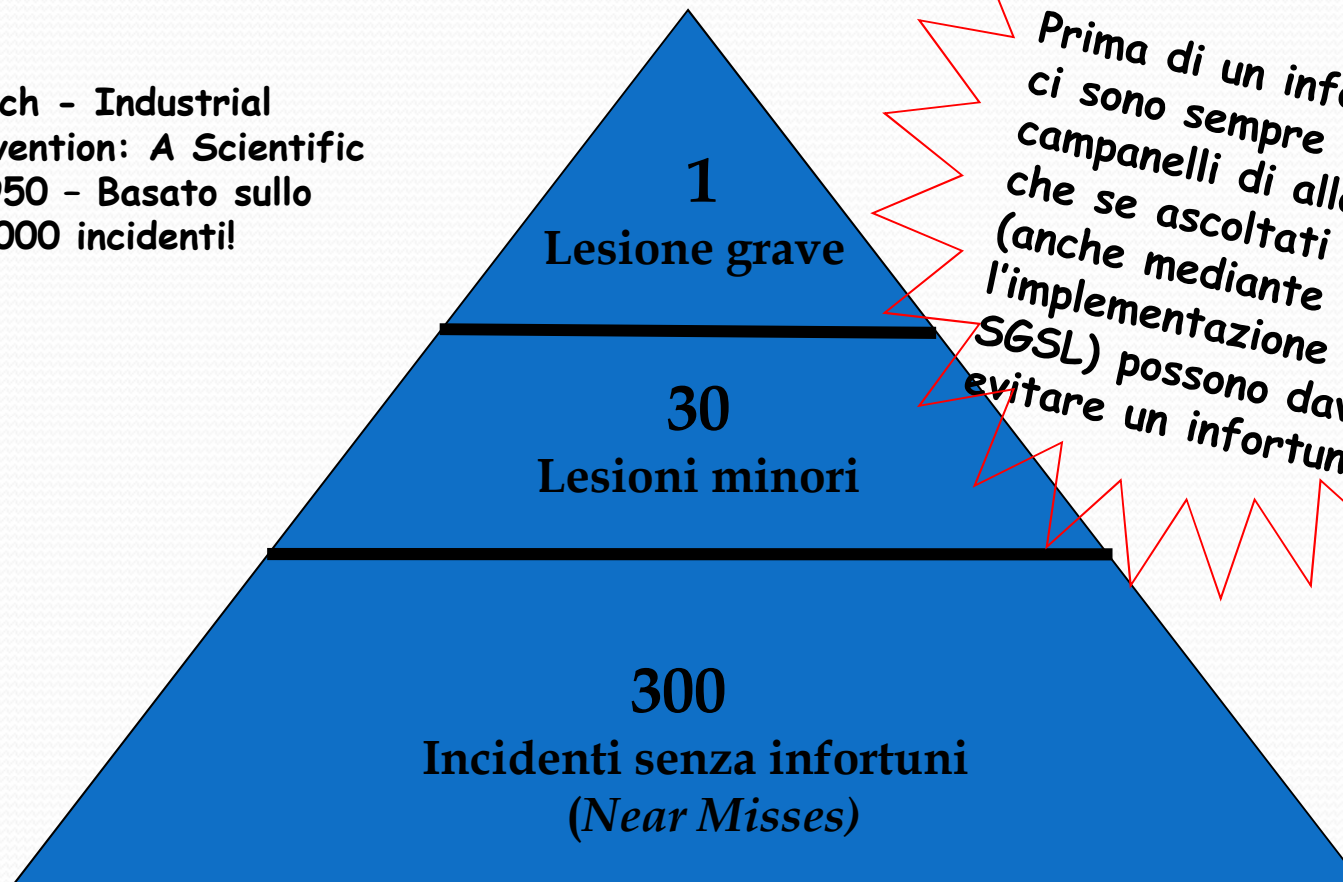


Documentazione del SGSL



La "piramide di Heinrich"

H. W. Heinrich - Industrial
Accident Prevention: A Scientific
Approach, 1950 - Basato sullo
studio di 75.000 incidenti!



Prima di un infortunio
ci sono sempre tanti
campanelli di allarme
che se ascoltati
(anche mediante
l'implementazione
SGSL) possono davvero
evitare un infortunio

Azioni o condizioni non sicure ???

Cosa deve fare un'azienda per avere un sistema efficace ed esimente



- Aver ottemperato a tutti gli obblighi normativi riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro, non solo formalmente ma in maniera concreta e con efficacia su ogni cantiere.
- Aver progettato ed implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), certificato o meno, che sia parte integrante dell'organizzazione dell'impresa.
- Aver istituito un sistema Sanzionatorio interno all'azienda;
- Aver redatto ed applicato il Codice Etico;
- Aver istituito un Organismo di Vigilanza e Controllo, che vigili sull'efficacia del sistema implementato;



Confronto modello organizzativo D.Lgs. 231/01 - SGSL

Fase 2 implementazione MOG 231/01



Fase 1 sviluppo - SGSL



Confronto modello organizzativo D.Lgs. 231/01 - SGSL

Fase 2 implementazione MOG 231/01

Procedure documentate

Sistema di Controllo
di Gestione

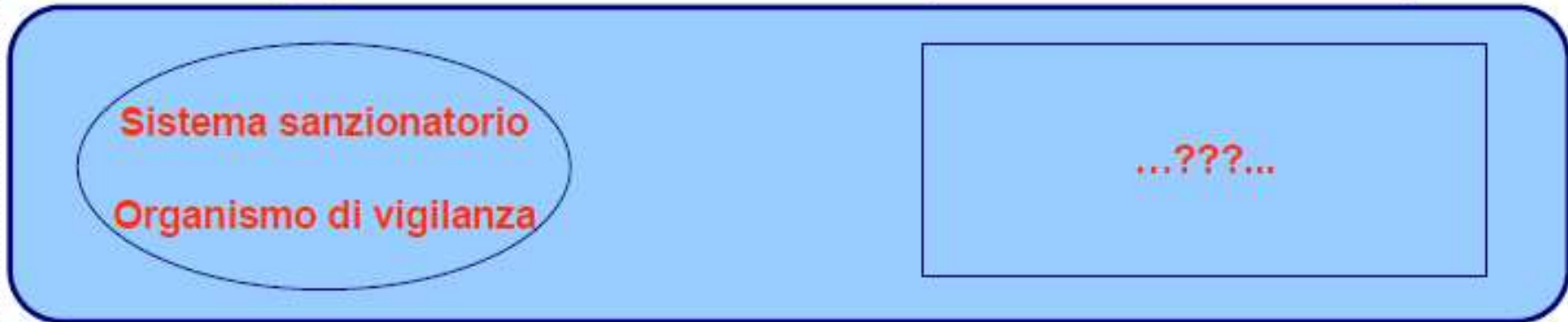
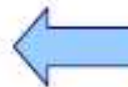
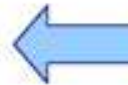
Sistema sanzionatorio
Organismo di vigilanza

Fase 1 sviluppo - SGSL

Procedure operative
Controllo operativo

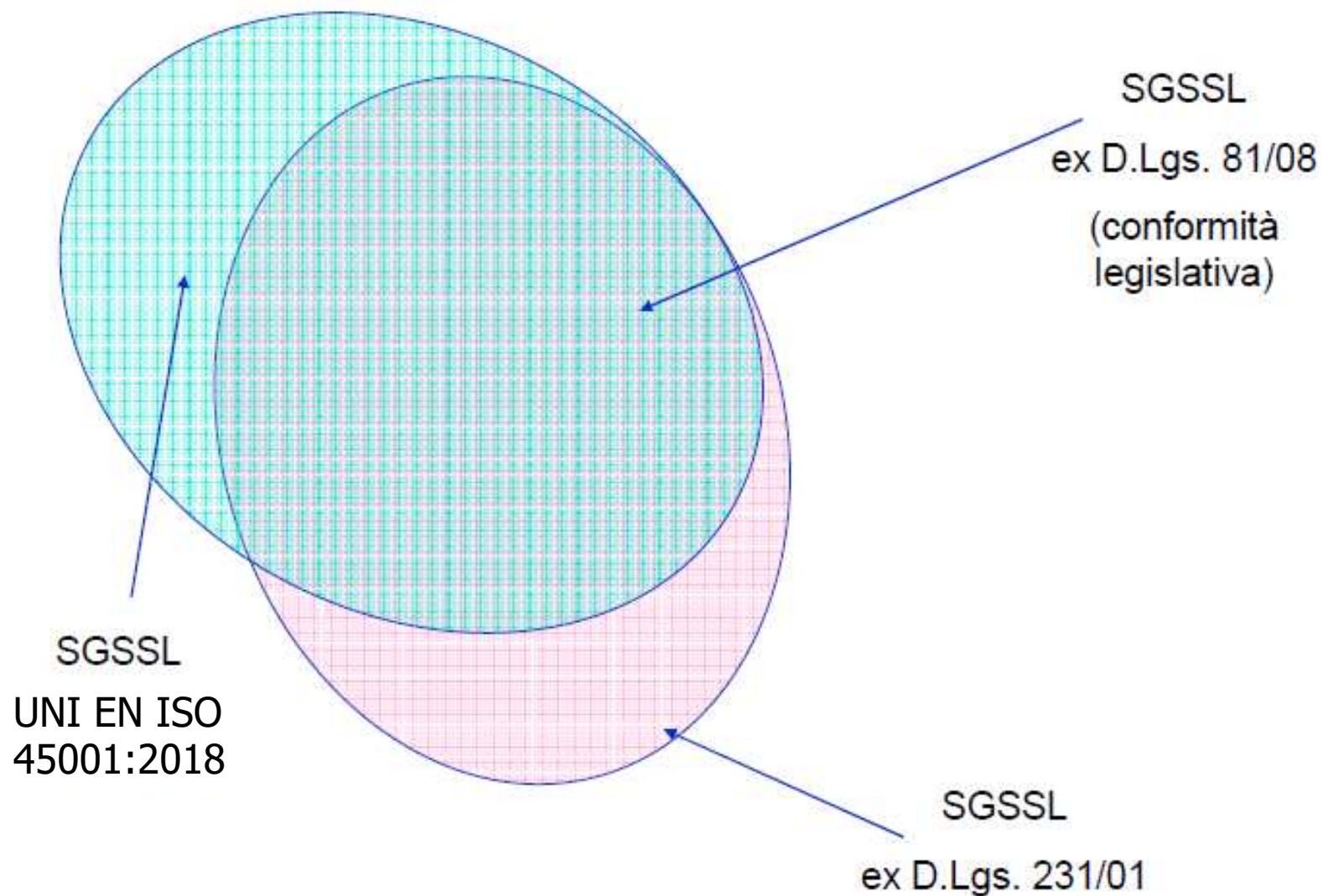
Monitoraggio di 1° e
2° livello (audit)

...???



Interazione tra 81/08 - SGSSL - MOG

(D.Lgs. 81/08, UNI EN ISO 45001:2018, D.Lgs. 231/01)



Cosa vuol dire per una azienda avere un sistema efficace ed esimente?



Il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma di "esonero" per l'azienda se si dimostra in occasione di un procedimento, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo, **IDONEI** a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.





Incentivi economici

- × Riduzioni tariffarie INAIL;
- × Finanziamenti ai sensi del D.Lgs. 81/08, art. 11, c. 5
- × Oscillazione del tasso del 7-30%; mod. OT24.

Il finanziamento delle attività di sicurezza può comportare risparmi ed economie significative



Grazie per l'attenzione