

**RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI:  
PROBLEMATICHE E PROSPETTIVE  
DI RIFORMA A VENTI ANNI  
DAL D. LGS. 231/2001**

**2021 / 1-BIS**

**Il modello "generale" di organizzazione e gestione delineato dal d. lgs. n. 231/2001 e quello "specifico" di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008, valutato in correlazione al sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.**

di Pierpaolo Rivello

### Abstract

Il contributo mira ad esaminare come il modello delineato dall’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 in tema di sicurezza del lavoro si connoti, in senso “specializzante”, rispetto allo schema di base rappresentato dal modello organizzativo e gestionale di cui al d. lgs. n. 231/2001, in quanto si inserisce nell’ordito della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, caratterizzandosi peraltro per la sua valenza endosistemica, essendo collocato all’interno di un contesto esclusivamente finalizzato alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Viene al contempo esaminato come l’obbligo di vigilanza gravante sul datore di lavoro, in caso di delega di funzioni, ai sensi dell’art. 16, comma 3, del T.U.S., risulti adempiuto mediante l’adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’art. 30, comma 4.

Rilevato come il modello di organizzazione e gestione previsto dall’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 appaia ispirato ad un’ottica rispondente ai criteri delineati dal d. lgs. n. 231/2001 e non possa essere mantenuto in una dimensione “statica”, ma debba invece svilupparsi in un’ottica “dinamica”, diretta a permettere, tra l’altro, la costante verifica della sua efficacia e l’adeguamento ai mutamenti che possono intervenire col decorso del tempo, l’articolo cerca di affrontare la problematica inerente all’interrogativo se l’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 si sia semplicemente limitato a riproporre le indicazioni ricavabili da una corretta applicazione della disciplina in tema di responsabilità degli enti o non abbia invece introdotto, nello specifico settore della tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, alcuni elementi di novità.

La disamina mira ad approfondire le considerazioni tendenti a correlare il MOG al complessivo Sistema di prevenzione dei rischi in ambito lavorativo (SPRL), pur senza dimenticare che, mentre ad esempio il documento di valutazione dei rischi (DVR) si concentra sui rischi connessi al ciclo produttivo, nel modello di organizzazione e gestione il *focus* si appunta, a monte, sul processo decisionale volto alla prevenzione, e su coloro che, all’interno dell’ente, sono esposti al rischio di commettere reati di omicidio colposo o di lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Viene comunque evidenziato come, al di là della diversità teleologica, siano innegabili e profondi gli elementi di corrispondenza tra i due assetti.

*This Article aims to examine how the Model outlined by art. 30 of the Legislative Decree no. 81/2008 on the subject of workplace safety is characterized with respect to the basic scheme represented by the model referred to Legislative Decree no. 231/2001, relating to the administrative liability of companies, but it is also connoted by its endosystematic value, being placed within a context exclusively aimed at protecting health and safety in the workplace.*

*Recognized as the model provided by art. 30 is inspired by a perspective that meets the criteria outlined by Legislative Decree no. 231/2001 and cannot be maintained in a static dimension, but must instead develop in a dynamic perspective, aimed at allowing constant verification of the effectiveness and the adaptation to changes that may occur with the course of the time, the Article seeks to address the problem whether with art. 30 the indications that can be obtained from a correct application of the rules on corporate liability have simply been re-proposed or, on the contrary, if specific new elements have been introduced, in the specific sector of the protection of safety in the workplace.*

*The essay aims to deepen the connection between the OM 231 and the overall system of risk prevention in the workplace, without forgetting that, while for example the risk assessment document focuses on the risk associated with the production cycle, in the OM 231 the focus is placed, upstream, on the decision-making process aimed at prevention and on those who, within the company, are exposed to the risk of committing*



*manslaughter or serious or very serious injuries in violation of the rules relating to protection of health and safety at work.*

*It is however outlighted how, beyond the teleological diversity, the analogies between the two structures are undeniable and relevant.*

## Sommario

**1.** La correlazione individuabile tra il modello “specifico” delineato dall’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 in tema di sicurezza del lavoro e il modello organizzativo e gestionale di cui al d. lgs. n. 231/2001. – **2.** Responsabilità dell’ente e responsabilità individuali. – **3.** L’obbligo di vigilanza gravante sul datore di lavoro, in caso di delega di funzioni, ai sensi dell’art. 16, comma 3, del T.U.S., ed il suo adempimento mediante l’adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’art. 30, comma 4, del d. lgs. n. 81/2008. – **4.** I rapporti tra il MOG e il complesso delle previsioni concernenti il Sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. – **5.** Il procedimento diretto alla prevenzione dei rischi nel DVR e nel MOG ex art. 30 del d. lgs. n. 81/2008. – **6.** Il concetto di rischio nei modelli sulla sicurezza del lavoro.

### 1. La correlazione individuabile tra il modello “specifico” delineato dall’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 in tema di sicurezza del lavoro e il modello organizzativo e gestionale di cui al d. lgs. n. 231/2001.

Cercheremo in primo luogo di esaminare come i criteri che connotano l’art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2008 si rapportino alle generali previsioni delineate dal d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231, volte a configurare il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad assumere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Già da una prima analisi sembrerebbe emergere la sussistenza di alcuni aspetti identitari che travalicano la comune matrice ideale incentrata sulla volontà di tratteggiare, nel contesto della *corporate liability*, i parametri sulla cui base possa ritenersi che la predisposizione e la concreta attuazione di protocolli preventivi risultino idonee ad escludere la responsabilità amministrativa dell’ente.

Parrebbe individuabile, con riferimento al citato art. 30, una connotazione in chiave “specializzante” rispetto allo schema delineato dal d. lgs. n. 231/2001, nell’ambito di un rapporto che si inserisce nell’ordito complessivo della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, inquadrandosi fra i modelli diretti ad evitare la commissione dei reati presupposto.

In tal caso siamo infatti in presenza di uno strumento programmatico-organizzativo che si caratterizza per la sua valenza endosistemica, rientrando in un contesto esclusivamente finalizzato alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in un’ottica volta a scongiurare

la verifica dei delitti colposi di evento di cui agli artt. 589 (*Omicidio colposo*) e 590 (*Lesioni personali colpose*), a cui fa riferimento l’art. 25 *septies* del d. lgs. n. 231/2001, inserito dall’art. 9 della l. 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente integralmente sostituito dall’art. 30 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81<sup>1</sup>.

E’ significativa in tal senso la definizione dello schema di organizzazione, gestione e controllo contenuta all’art. 2, comma 1, lett. *dd*) del d. lgs. n. 81/2008, che fa riferimento ad un «modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. *a*), del d.l. 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro».

Premesso che proprio con l’introduzione dei “delitti presupposti” di cui all’art. 25 *septies* «si è giunti a toccare il cuore delle problematiche empirico – criminologiche sottostanti all’accoglimento del principio *societas delinquere non potest*», in quanto detti reati rappresentano «una delle manifestazioni più pericolose ed aggressive della criminalità delle imprese»<sup>2</sup>, va evidenziato come il legislatore, con l’art. 30, abbia inteso integrare la disciplina generale del modello organizzativo e gestionale, di cui agli artt. 6 e 7 del d. lgs. n. 231/2001, con dei contenuti ulteriori calibrati, in maniera specifica, al rischio inerente alla verifica dei reati di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, derivante dalla violazioni delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro<sup>3</sup>.

Appare possibile sostenere che l’art. 30 sia intervenuto in chiave “sinergica” rispetto al disposto del d. lgs. n. 231/2001, al fine di rafforzare in tal

modo la tutela dei beni della vita e dell'incolumità fisica dei lavoratori rispetto ai pericoli derivanti dall'attività aziendale.

Molti, come vedremo, sono gli elementi di sostegno a detta impostazione. Uno di questi è rappresentato dal riconoscimento della sussistenza di una comune "filosofia" di base, ispirata, tra l'altro, ad un'ottica aliena dal mantenere la verifica di "congruità" del modello entro un contesto a dimensione "statica", e volta invece ad una considerazione in chiave "dinamica", diretta ad esigere la costante verifica della sua efficacia e il conseguente doveroso adeguamento ai mutamenti che possono intervenire col trascorrere del tempo. Si è parlato di un rapporto di "complementarietà", osservandosi come, rispetto allo schema di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 231/2001, tendente a delineare il modello di organizzazione idoneo ad evitare la commissione dei "reati presupposti", inseriti nella parte speciale del predetto testo normativo, l'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 non operi delle deroghe ma tenda invece a indicare quali siano le connotazioni necessarie affinché un modello possa proficuamente perseguire lo scopo consistente nell'evitare la perpetrazione dei reati colposi a cui fa riferimento il sovra citato art. 25 *septies* <sup>4</sup>.

In quest'ottica, è stato ravvisato un nesso di "continenza", rilevandosi come il modello ex art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 si inserisca nel contesto delineato dal d. lgs. n. 231/2001 configurandosi per la sua peculiare connotazione, rivolta alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro <sup>5</sup>. Sia il MOG delineato in via generale dal d. lgs. n. 231/2001 sia quello specificamente previsto dall'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 appaiono connotati dalla facoltatività della loro adozione.

Non deve indurre a diverse considerazioni il dettato del primo comma dell'art. 30, in base al quale il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente «deve essere adottato ed efficacemente attuato».

E' stato infatti osservato che «essendo carente una espressa disciplina sanzionatoria in caso di omessa predisposizione del modello» deve escludersi la cogenza della sua applicazione, anche per quanto concerne la sicurezza sul lavoro <sup>6</sup>.

Partendo da queste premesse, occorre peraltro analizzare, in maniera più approfondita, se davvero l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 si sia semplicemente limitato a riproporre le indicazioni ricavabili da una corretta applicazione della disciplina in tema di responsabilità degli enti, adattandole al comparto della sicurezza sui luoghi di lavoro, o non abbia invece introdotto, in questo specifico settore, ulteriori e più significativi elementi di novità.

Alcune considerazioni afferenti i contenuti della norma in oggetto sembrerebbero avallare questa seconda opzione, permettendo in tal modo di superare le critiche di quanti sostengono la sostanziale "inutilità" dell'art. 30, ed affermano che questa disposizione, ribadendo e reiterando prescrizioni già contenute nel d. lgs. n. 231/2001, rischia in tal modo di apparire "fuorviante" <sup>7</sup>, in quanto non permette di far comprendere all'interprete quali siano le indicazioni ulteriori rispetto a quelle risultanti degli artt. 6 e 7 della "normativa 231".

Per evidenziare la validità dell'opposta opzione, diretta a confutare tale supposta criticità e ad evidenziare gli elementi di specificità contenuti nell'art. 30, può risultare opportuno menzionare al riguardo il secondo comma dell'articolo in esame, volto ad imporre *ad substantiam* la predisposizione e la conservazione della documentazione atta a comprovare l'adempimento delle prescrizioni in tema di controlli previste dal legislatore <sup>8</sup>; è infatti stato stabilito che «il Modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1».

Pertanto l'attività di *risk assessment*, che in genere, al di fuori dell'ambito specifico della sicurezza del lavoro, viene riportata nel MOG mediante la mera indicazione del risultato del livello di rischio – reato emerso (che può essere: elevato, medio, basso o nullo), esige invece un'apposita formalizzazione nella materia antinfortunistica.

La dottrina ha sottolineato come tale esigenze appaia legata alla particolare delicatezza di questo settore, rilevando che il dovere di conservazione della documentazione «potrebbe mostrare una reale funzionalità di contrasto rispetto a possibili manipolazioni di dati preordinate a sottovalutare i rischi» <sup>9</sup>.

Occorre poi ricordare il contenuto del quinto comma dell'art. 30, in base al quale «In sede di prima applicazione, 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* <sup>10</sup> si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti».

Questo dettato, volto a delineare un criterio di conformità, sia pur limitato alle sole «parti corrispondenti», evidenzia, come avremo modo di sottolineare, la necessità di tener conto del reale impatto e dell'effettiva valenza derivante dall'inserimento di previsioni ispirate ad una matrice aziendalistica in un contesto che deve rapportarsi ad una visione modellata dai dettami

penalistici.

Il rinvio alle Linee guida ed agli Standard della ISO, concernenti le aree di “*Occupational Health and Safety*” (*Salute e sicurezza sul lavoro*) impone peraltro un ulteriore approfondimento.

Occorre cioè accertare se «per le parti corrispondenti» debba o meno essere automaticamente riconosciuta, in sede di giudizio, l'efficacia esimente del modello.

In realtà il quesito è agevolmente risolvibile, sulla base di una serie di considerazioni, tra loro collimanti.

La presunzione così delineata dal legislatore non può infatti operare come presunzione *iuris et de iure*, ma come semplice presunzione *iuris tantum*<sup>11</sup>. Se si sostenesse il contrario si fornirebbe all'ente uno scudo protettivo “fisso” destinato a protrarsi nel tempo, in contrasto con l'esigenza, che connota il regime della sicurezza del lavoro, di un adeguamento costante dei modelli organizzativi alle esigenze concrete ed all'evoluzione delle singole realtà aziendali, alla luce delle peculiarità organizzative di ogni impresa.

Si porrebbe in radicale antitesi rispetto alla *ratio* dell'intera normativa in esame un'impostazione che precludesse al giudice la possibilità di valutare la reale attuazione di un determinato modello e la sua perdurante corrispondenza ai mutamenti tecnologici e imprenditoriali, e dunque il suo adattamento “dinamico” rispetto a tali cambiamenti<sup>12</sup>. Del resto la Cassazione ha giustamente escluso la possibilità di una totale sovrapposizione tra i MOG ed i modelli ISO, che, se da un lato rispecchiano le *best practises* in materia di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, d'altro canto risultano però carenti di elementi che devono invece essere necessariamente contenuti nei MOG, tra cui la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio<sup>13</sup>. Altro aspetto significativo e del tutto peculiare è rappresentato dal contenuto del comma 5-*bis* dell'art. 30, volto ad agevolare l'adozione del modello con riferimento alle realtà aziendali le cui dimensioni non particolarmente elevate imporrebbero talora scelte “riduttive”, in considerazione degli innegabili oneri finanziari derivanti dalla predisposizione del MOG<sup>14</sup>.

E' stato così attribuito alla Commissione consultiva permanente il compito di elaborare delle «procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese»<sup>15</sup>.

Appare peraltro possibile sviluppare un'ulteriore considerazione, volta a rilevare come il legislatore, prendendo forse atto della scarsa determinatezza dei criteri fissati dal c.d. “Modello 231”, che finisce con l'attribuire al sindacato giudiziale un ambito

di intervento dai confini sostanzialmente confusi, proprio a causa di tale carente puntualizzazione<sup>16</sup>, abbia cercato, al fine di contenere nella materia della sicurezza del lavoro l'altrimenti inevitabile discrezionalità di questo vaglio ad opera della magistratura, di prevedere «parametri di organizzazione più specificamente calibrati sul rischio di verifica dei reati indicati nell'art. 25 - *septies*»<sup>17</sup>.

Al riguardo, peraltro, le criticità di fondo non possono certo ritenersi superate.

Sebbene in questa materia il legislatore abbia scelto di riversare sull'ente l'onere di dar vita sostanzialmente ad un processo di *lawmaking*, e dunque a quella che è stata definita come “autonormazione” da parte dell'ente<sup>18</sup>, in chiave di adempimento degli obblighi prevenzionali, individuando, in base alle specificità dei singoli assetti e della continua evoluzione delle tecniche e dei saperi scientifici afferenti al settore della sicurezza, i modelli più idonei al fine di scongiurare la verifica di determinati eventi lesivi, rimane comunque sempre incerto l'esito della valutazione concernente la loro efficacia e idoneità.

E' stata sottolineata la sussistenza di una situazione paradossale derivante dal fatto che «il processo di giuridificazione della norma privata», e dunque il controllo da parte del giudice circa l'efficacia del modello «si attiva solo nel momento in cui si è verificato un evento lesivo, ovvero quando quella disciplina si sia dimostrata inefficace», aggiungendosi come «spesso il giudice accerti attraverso un giudizio retrospettivo – ovvero con il “senno del poi” – l'inefficacia della disciplina aziendale e di conseguenza la sua impossibilità a fungere da elemento di valutazione e di limitazione della responsabilità colposa»<sup>19</sup>.

Appariva del resto impossibile ipotizzare, a priori e con riferimento alla quasi infinita gamma di differenti situazioni aziendali, uno standard “assoluto”, un “tetto” di garanzia, un assetto ideale idoneo comunque a raggiungere il *benchmark* di idoneità nella prospettiva di riduzione del rischio entro parametri atti ad escludere la penale responsabilità dell'ente<sup>20</sup>.

## 2. Responsabilità dell'ente e responsabilità individuali.

Non sembra inutile soffermare l'attenzione, seppur brevemente, sui diversi piani volti a distinguere e connotare la responsabilità della *societas*, a titolo autonomo.

E' stata prevista, in chiave esimente, la predisposizione di modelli organizzativi e gestionali atti a comprovare l'avvenuto rispetto del dovere di

adeguata organizzazione.

Può dunque essere differenziata la posizione dell'ente, che non deve rispondere in ordine agli stessi addebiti ed alle medesime responsabilità gravanti, a titolo personale, sui vari garanti della sicurezza operanti nell'ambito dell'organizzazione aziendale, a partire dal datore di lavoro, dai dirigenti, per poi proseguire con le ulteriori figure tipizzate al riguardo dalla legge, tra cui i preposti. Per quanto concerne l'ambito di potenziale sovrapposizione dei piani, all'ente è addebitabile, nel suo complesso «la c.d. colpa di organizzazione, categoria schiettamente normativa e necessariamente calibrata sulla “neutralità psicologica” di un soggetto privo di umana fisicità»<sup>21</sup>, i singoli individui, persone fisiche, risponderanno per aver personalmente cagionato o contribuito a cagionare l'evento delittuoso consistente nella morte o nelle lesioni personali di uno o più lavoratori.

Occorre ricordare che la commissione di un reato, da parte di una persona fisica, nell'interesse o vantaggio dell'ente, costituisce il presupposto infettibile per la responsabilità della *societas*; in tal caso, mentre non è indispensabile a questo riguardo che detto soggetto sia stato individuato, è peraltro comunque sempre necessario accertare l'avvenuta concretizzazione del reato presupposto, nei suoi elementi oggettivi (non rilevando invece l'eventuale condizione di non imputabilità di colui che ha posto in essere questo reato).

Al fine di sciogliere il nodo della distinzione fra la responsabilità ascrivibile ai singoli individui e la responsabilità dell'ente collettivo bisogna inoltre rimarcare che la realizzazione di uno dei reati presupposti non è di per sé sufficiente a far ritenere configurata la responsabilità dell'ente, occorrendo che il fatto di reato sia espressione di un *deficit* di organizzazione, e sia quindi “rimproverabile” all'ente<sup>22</sup>.

Sebbene sia stato talora sottolineato che «la colpa da organizzazione del settore antinfortunistico coincide con la stessa colpa antinfortunistica del datore di lavoro persona fisica»<sup>23</sup>, va precisato che appare difficile ravvisare una totale identità di prospettive, in quanto, a prescindere da ogni ulteriore considerazione, anche laddove sussista la colpa individuale per il reato presupposto l'ente potrà veder esclusa la propria responsabilità per “colpa di organizzazione”, laddove abbia adottato ed efficacemente attuato un modello astrattamente idoneo a scongiurare la commissione dei “reati presupposti”.

Non è questa la sede per affrontare un tema di straordinaria delicatezza quale è quello della scaturigine della responsabilità *ex crimine* degli enti,

essendo sufficiente limitarci a rilevare l'insufficienza di un acritico richiamo alla tesi tradizionale dell'immedesimazione organica, occorrendo condividere la considerazione volta ad evidenziare come l'impostazione che si basa unicamente su questa tesi per giustificare la responsabilità degli enti collettivi possa apparire «fallace e inadeguata sia sul piano empirico-criminologico che sul piano dommatico-costituzionale»<sup>24</sup>, dovendosi invece tendere a ravvisare sotto questo aspetto una reale “personalizzazione” e “soggettivizzazione” dell'addebito rivolto alla *societas*, onde poter in tal modo scervere in maniera assai più netta «il “fatto proprio” e la “colpevolezza” corporative da quelle individuali»<sup>25</sup>.

Il fondamento criminologico del *corporate crime*, distinto rispetto alla responsabilità delle singole persone fisiche, il criterio ascrittivo dell'addebito elevabile in via autonoma all'ente è individuabile nell'esigibilità, dal punto di vista soggettivo, di un adeguato assetto organizzativo, atto alla “riduzione” del rischio, occorrendo al riguardo aver ben presente che «il giudizio sull'idoneità di un modello organizzativo non passa per la capacità dello stesso di impedire e precludere in termini assoluti la commissione di illeciti nell'ambito dell'attività aziendale e ciò per la semplice ragione che non esiste alcuna misura preventiva che sia in grado di garantire il raggiungimento di un tale risultato»<sup>26</sup>.

L'ente non risponde per la mera violazione colposa della regola cautelare da parte del singolo, ma per non aver posto e mantenuto «le pre-condizioni organizzative dell'osservanza individuale»<sup>27</sup>; l'adozione di un adeguato protocollo preventivo e la diuturna vigilanza in ordine alla sua efficace attuazione valgono ad escludere la responsabilità della *societas*<sup>28</sup>, anche nell'ipotesi in cui sia invece ravvisabile la commissione, da parte di un singolo individuo, di un reato rientrante fra quelli delineati dal d. lgs. n. 231/2001.

L'avvenuta perpetrazione dei “reati presupposti” non dove infatti condurre alla sbrigativa conclusione volta a ritenere, in tal caso, quasi automatico un giudizio di inidoneità del modello organizzativo precedentemente attuato, giacché «la circostanza che siano stati commessi reati nell'interesse o a vantaggio della società non è affatto indice dell'inidoneità della *compliance* aziendale, né tanto meno può sostenersi che il reato è conseguenza di una “colpa di organizzazione”»<sup>29</sup>.

Per potersi avvalere dell'efficacia esimente, dello “scudo” offerto dal legislatore l'ente deve però essere in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato dei modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire uno di tali illeciti;

specularmente, la colpa di organizzazione è ravvisabile qualora possa essere mosso alla *societas* un rimprovero di inottemperanza nell'adozione delle opportune cautele al riguardo.

E' ben noto come, per quanto concerne l'attribuzione all'ente collettivo della responsabilità in ordine ai reati previsti dall'art. 25 – *septies* del d. lgs. n. 231/2001, consistenti nella verifica delle fattispecie delineate dagli artt. 589 e 590 c.p., relative alla morte o alle lesioni gravi di uno o più lavoratori, fossero state esterne inizialmente numerose perplessità concernenti la presunta incompatibilità rispetto a questi delitti dei criteri attributivi di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, in base ai quali il fatto deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, essendo stato osservato che nella quasi totalità dei casi la concretizzazione di simili drammatici eventi si traduce invece in un danno gravissimo per l'ente, comportando un nocumento di enorme portata, anche dal punto di vista dell' "immagine" <sup>30</sup>.

Tali dubbi sono stati peraltro generalmente superati dalla giurisprudenza che, anche al fine di non rendere evanescente l'operatività di una simile previsione, ha accolto una soluzione esegetica diretta a focalizzare l'attenzione sulla condotta inosservante delle regole cautelari <sup>31</sup>. Laddove la condotta che ha provocato l'evento fosse finalizzata ad evitare costi all'ente o ad aumentare la produzione saremmo in presenza di fatti commessi nell' "interesse" dell'ente; qualora invece essa, pur non risultando inquadrabile entro i parametri dell' "interesse", abbia comunque determinato un arricchimento aziendale, anche in termini di riduzione di spesa, potrebbe dirsi configurato il secondo requisito delineato dal legislatore quale presupposto per l'insorgenza della responsabilità. Conseguentemente, l'interesse ed il vantaggio coinciderebbero «con il "risparmio" di spesa sui costi della sicurezza e il "guadagno" sui tempi operativi per la realizzazione dell'attività produttiva» <sup>32</sup>.

### **3. L'obbligo di vigilanza gravante sul datore di lavoro, in caso di delega di funzioni, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del T.U.S., ed il suo adempimento mediante l'adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4, del d. lgs. n. 81/2008.**

In base al primo comma dell'art. 16 del d. dlgs. n. 81/2008 la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, laddove non risulti espressamente esclusa, è ammessa purché: a) essa risulti da atto scritto recante data certa; b) il delegato possieda i

requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) la delega sia accettata dal delegato per iscritto <sup>33</sup>. Appare corretto affermare che nell'ambito aziendale la delega di funzioni rappresenta l'atto organizzativo, interno all'impresa, con cui il delegante, e dunque il datore di lavoro, in presenza di determinati requisiti, rispettivamente di carattere soggettivo ed oggettivo, trasferisce al soggetto delegato dei doveri che altrimenti graverebbero su di lui, in via originaria, ed il cui omesso o negligente adempimento può dar luogo ad ipotesi di responsabilità anche di natura penale. E' stato osservato che «nel caso della delega l'atto negoziale ha un'efficacia propriamente generatrice o 'costitutiva' di un nuovo centro di imputazione penale, giacché al "delegato" in senso stretto vengono conferite – entro limiti che possono variare, sia sul piano normativo – astratto che concreto – quote di responsabilità funzionale di pertinenza *ab origine* del dante causa (in quanto titolare della particolare qualifica soggettiva richiesta dalla legge» <sup>34</sup>.

Venendo ora a quanto di specifico interesse ai fini della nostra disamina, dobbiamo rilevare che ai sensi dell'art. 16, terzo comma, il legislatore, dopo aver chiarito che «la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite», evidenzia come l'obbligo di vigilanza che grava sul datore di lavoro delegante, secondo il dettato del predetto T.U.S., si intenda assolto «in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4» <sup>35</sup>.

In altri termini, qualora si concretizzi detto requisito il delegante vedrà esclusa la sussistenza di eventuali ipotesi di *culpa in vigilando*.

La tematica relativa al Modello di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 si salda dunque strettamente a quella afferente alla delega di funzioni ed alle modalità con cui essa può essere comprovata.

In tal modo, laddove l'organo dirigente dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 231/2001 e all'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 «si configurerà, oltre alla esenzione da responsabilità per l'ente, legata alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dall'art. 25 – *septies*, d. lgs. n. 231/2001, anche l'esenzione da responsabilità penale per il datore di lavoro che abbia delegato

alcune delle proprie funzioni prevenzionistiche ed abbia predisposto ed attuato il modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 3. Viceversa, nel caso in cui l'organo dirigente dell'ente non abbia predisposto ed attuato un idoneo modello organizzativo, limitandosi, tuttavia, ad attuare un adeguato sistema di verifica e controllo, sarà esclusa l'efficacia esimente ai fini della responsabilità dell'ente, ma il datore di lavoro, delegante, non sarà chiamato a rispondere penalmente in quanto avrà assolto correttamente all'obbligo di vigilanza di cui all'art. 16, comma 3»<sup>36</sup>.

E' innegabile che, in virtù del predetto art. 16, comma 3, T.U.S. «i due piani della responsabilità "amministrativa" dell'ente per omicidio colposo o lesioni colpose gravi e gravissime (art. 25-septies d. lgs. n. 231/2001) e della responsabilità penale individuale vengono fortemente intrecciati tra loro»<sup>37</sup>.

Nella dizione originaria dell'art. 16 del T.U.S. veniva affermato che detto obbligo di vigilanza si esplicava «anche» attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4, del d. lgs. n. 81/2008, e ciò poteva indurre l'interprete a ritenere che in tal caso, per comprovare l'osservanza dell'obbligo di vigilanza, il delegante, oltre all'adozione dei sistemi di verifica e di controllo, dovesse dimostrare di aver posto in essere delle ulteriori iniziative, il cui contenuto peraltro non appariva affatto chiaro.

La modifica ha fatto venir meno i dubbi esegetici al riguardo, eliminando l'inciso «anche» e chiarendo in maniera inconfutabile, mediante il dettato «si intende assolto», come la prova dell'adozione e della concreta implementazione del sistema di verifica e controllo permetta di far ritenere assolto l'obbligo di vigilanza gravante sul delegante, in virtù di un'espressa presunzione legale in tal senso.

Va ricordato che, come si evince chiaramente dal dettato del predetto art. 16 del T.U.S., la semplice adozione del modello non vale ad escludere la responsabilità, occorrendo che a tale elemento si assommi comunque il controllo successivo sulla persistente osservanza del modello.

Infatti, ai sensi del richiamato quarto comma dell'art. 30, il legislatore impone la previsione di un idoneo sistema di controllo non solo sull'attuazione del medesimo modello ma anche «sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate».

Deve infine ritenersi, per quanto concerne la valenza della presunzione legale, che essa non possa essere considerata una presunzione *iuris et de iure*, ma una presunzione relativa, *iuris tantum*. Altrimenti, dovremmo giungere all'inammissibile conclusione in base alla quale ogni qual volta sia stato adottato ed efficacemente attuato un idoneo

modello organizzativo non potrebbe più essere ritenuto violato il dovere di sorveglianza gravante sul delegante anche qualora costui, messo a conoscenza della sussistenza di colpevoli violazioni poste in essere dal delegato, abbia mantenuto al riguardo un comportamento di colpevole inerzia.

#### 4. I rapporti tra il MOG e il complesso delle previsioni concernenti il Sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Il modello previsto dall'art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2008 si inserisce con una connotazione sostanzialmente omogenea all'interno del complessivo Sistema di prevenzione dei rischi in ambito lavorativo (SPRL).

Non può peraltro essere sottaciuto il fatto che, mentre ad esempio il documento di valutazione dei rischi (DVR) si concentra sui rischi connessi al ciclo produttivo, estendendo in tal modo l'analisi anche ai lavoratori, nel modello di organizzazione e gestione il *focus* si appunta, a monte, sul processo decisionale volto alla prevenzione, e si indirizza a coloro i quali, all'interno dell'ente, sono esposti al rischio di commettere reati di omicidio colposo o di lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Purtuttavia, il rilievo volto ad evidenziare che un MOG è finalizzato ad eliminare o ridurre il rischio - reato, ed è strumentale all'esenzione della responsabilità dell'ente, mentre il Sistema di prevenzione dei rischi in ambito lavorativo nella sua globalità appare orientato a eliminare o ridurre i rischi da lavoro, non deve indurre a privilegiare un'ottica che focalizzi l'attenzione solo su questa diversità teleologica, trascurando la sussistenza dei profondi, innegabili elementi di corrispondenza tra i due assetti.

Sarebbe errato sostenere che la visione di fondo ispiratrice del MOG, e anche di quello delineato dall'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza del lavoro, tenda a "superare" l'impostazione che connota la restante parte del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, evidenziando la necessità di una visione di insieme incentrata su una disamina complessiva delle fonti di rischio, rispetto ad interventi limitati alla predisposizione di singole regole cautelari d'indole tecnica.

Da tempo infatti, e quanto meno dalla metà degli anni novanta, è emerso in maniera nitida come le tematiche della sicurezza del lavoro esigano un approccio basato non solo sulla risoluzione

di singole problematiche specificamente legate all'utilizzo di determinati macchinari o al contatto con materiali potenzialmente pericolosi per la salute dei lavoratori, ma anche su un'efficace organizzazione e controllo, in quanto proprio nella "colpa di organizzazione" possono annidarsi rischi aventi una valenza altamente drammatica <sup>38</sup>.

E' stata pertanto lucidamente sottolineata la chiara assonanza sussistente tra i modelli organizzativi e gestionali, diretti a prevenire la commissione di specifiche figure di reato, delineati dal d. lgs. n. 231/2001, in un'ottica a cui si ispira anche l'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008, con una funzione esimente della responsabilità dell'ente, ed il generale sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, quantomeno a partire dalla sua evoluzione conseguente al d. lgs. n. 626/1994 <sup>39</sup>.

Una parte consistente della dottrina peraltro è andata assai più in là, giungendo a ravvisare una totale sovrapposizione dei rispettivi piani di intervento.

Si è così affermato, in particolare, che dovrebbe essere riconosciuta la «necessità di inglobare all'interno del modello le regole e le misure preventive contenute nel testo unico sulla sicurezza sul lavoro» <sup>40</sup>, individuandosi una piena coincidenza tra il MOG e le soluzioni accolte dal T.U.S. in ordine alla complessiva valutazione del rischio e alla predisposizione di idonee misure di prevenzione <sup>41</sup>.

Riteniamo invece che la riconosciuta assonanza di approccio non valga ad escludere totalmente la sussistenza di alcune potenziali frizioni, derivanti dalla confluenza di previsioni che finiscono per evidenziare talune diversità, derivanti dalla sussistenza di un'intersecazione non sempre priva di disomogeneità tra visioni incentrate su un'ottica prevalentemente giuslavoristica ed aziendalistica ed altre necessariamente focalizzate sul richiamo alle connotazioni penalistiche, derivanti dallo specifico riferimento ai "reati presupposti" di cui all'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001<sup>42</sup>.

Appare condivisibile la tesi di chi sostiene la «irriducibilità *ad unum*, sia pure nell'ambito di un rapporto di stretta correlazione, tra sistema di prevenzione aziendale e modello organizzativo in funzione antinfortunistica *ex d. lgs. n. 231/2001*» <sup>43</sup>.

Del resto, anche dal punto di vista sistematico, mentre i documenti antinfortunistici sono redatti ai sensi degli artt. 26 e 28 del d. lgs. n. 81/2008, il modello di organizzazione e gestione, elaborato sull'impianto delle previsioni contenute nel d. lgs. n. 231/2001, è invece disciplinato dall'art. 30 del predetto d. lgs. 81/2008.

Occorre poi rilevare come, mentre il modello di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 appare ispirato, in maniera unidirezionale, al canone di auto-regolamentazione della sicurezza <sup>44</sup>, fondato sul principio dell'analisi del rischio, e dunque sul dovere di predisporre una corretta e compiuta valutazione di tutti i potenziali fattori idonei a mettere in pericolo la vita e l'incolumità personale dei lavoratori, dal restante complesso del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro pare invece emergere un insieme volto a coniugare il criterio di auto-regolamentazione della sicurezza con quello di etero-regolamentazione, in cui è il legislatore a prescrivere, in maniera diretta, le regole finalizzate all'eliminazione o riduzione del rischio <sup>45</sup>.

Troviamo infatti una ricca serie di indicazioni concernenti la specifica adozione delle cautele che devono essere adottate in determinati contesti e rispetto a determinate lavorazioni, concernenti i fattori, insiti nel processo produttivo, potenzialmente atti a comportare infortuni o malattie professionali; è dunque ivi contenuta la predisposizione di una serie di specifiche regole cautelari modali, la cui inosservanza farebbe insorgere una responsabilità a titolo omissivo.

Si pensi, in particolare, ai fattori di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, delineati dai titoli dal II all'XI del d. lgs. n. 81/2008.

Viene in tal caso in esame la specifica sfera esecutiva del lavoro, in relazione alla quale il sistema di prevenzione giuslavoristico da tempo aveva delineato, nell'ambito di una logica cautelare, l'obbligo di adozione di specifiche procedure operative.

Ricordiamo al riguardo, a titolo di esempio, come l'art. 80 del d. lgs. n. 81/2008, ai commi 3 e 3 *bis*, si occupi dell'uso e manutenzione degli impianti elettrici; l'art. 116, comma 2 puntualizzi i sistemi di accesso e posizionamento mediante funi; l'art. 169 delinea le procedure per la movimentazione manuale dei carichi; l'art. 272, lett. g) descriva come debbano essere prelevati, manipolati e trattati i campioni di origine umana ed animale al fine di prevenire i rischi derivanti da agenti biologici.

Con riferimento alle tematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro, il legislatore «chiaramente impone al datore di lavoro di adottare tutte le prescrizioni di natura precauzionale individuate dalla normativa di settore e non consente all'imprenditore di giustificare eventuali inottemperanze asserendo di non essere in grado di sostenere i relativi costi» <sup>46</sup>.

Mentre per quanto concerne l'obbligatoria adozione di determinate misure precauzionali appare agevole la verifica concernente l'adeguamento a tale dovere, nel caso dell'adozione dei modelli organizzativi e

gestionali diretti ad evitare la commissione dei “reati presupposti” la normativa introdotta si limita a delineare l’obiettivo consistente nella prevenzione degli illeciti commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente, affidando ai vertici dell’impresa la scelta degli strumenti idonei, in chiave di predisposizione e programmazione, per giungere a detto risultato, e rimettendo poi di fatto al giudice, qualora venga riscontrata la perpetrazione, nell’ambito dell’attività aziendale, di uno dei delitti di cui all’art. 25 - *septies* d. lgs. n. 231/2001, la valutazione circa l’adeguatezza degli assetti organizzativi adottati dall’ente <sup>47</sup>.

## 5. Il procedimento diretto alla prevenzione dei rischi nel DVR e nel MOG ex art. 30 del d. lgs. n. 81/2008.

La giurisprudenza, analizzando la *ratio* del documento di valutazione dei rischi (DVR) ha sottolineato che il sistema di sicurezza aziendale si configura come un procedimento di programmazione della prevenzione globale dei rischi, rilevando come la tutela penale dell’integrità psicofisica dei lavoratori nell’attuale disegno normativo sia indissolubilmente legata alla scelta di fondo da parte del legislatore di attribuire un rilievo preminente alla prevenzione dei rischi connessi all’attività lavorativa, basata sulla programmazione globale del sistema di sicurezza aziendale, alla luce di un processo partecipato caratterizzato dal coinvolgimento di tutti i potenziali interessati.

Si può osservare come qualunque approccio, in chiave sistematica, alla tematica della prevenzione dei rischi debba ispirarsi al modello noto come “ciclo di Deming” <sup>48</sup>, definito anche come diagramma circolare PDCA, che rappresenta l’acronimo di *Plan* (pianificare); *Do* (realizzare), *Check* (verificare); *Act* (mantenere).

Al di là delle formule, occorre necessariamente provvedere dapprima ad un’attività di *risk assessment*, concernente l’iniziale individuazione e valutazione dei rischi, alla quale deve poi far seguito un’operazione di *risk management* <sup>49</sup>; i moduli così realizzati vanno inoltre costantemente rivisti ed eventualmente modificati alla luce dei mutamenti che possono interessare l’ambito aziendale di riferimento.

Sia per il DVR che per il MOG può valere la considerazione in base alla quale formulazioni in termini vaghi e generici appaiono sintomatiche di un adempimento degli obblighi prevenzionali in chiave meramente burocratica, formale ed “estetica”, e dunque del tutto inadeguata ad individuare ed esplicitare le regole cautelari che

dovrebbero invece essere adottate in relazione ad una specifica realtà aziendale, e dunque ad attribuire un’efficacia esimente <sup>50</sup>.

Altro elemento di assonanza è dato dalla considerazione in base alla quale il MOG di cui all’art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2008, così come l’intero sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali «perseguono, in diverso modo, il medesimo *telos* finale: assicurare l’incolumità fisica e la salute dei lavoratori, prevenendo eventi pregiudizievoli» <sup>51</sup>.

Indubbi, come già avevamo rilevato in precedenza, sono peraltro anche gli aspetti di non coincidenza. Appare più corretto parlare di non coincidenza, anziché di divergenza, in quanto i rispettivi criteri appaiono ispirati a schemi scaturenti, almeno parzialmente, da radici ideali comuni; oltretutto, analizzando il primo comma dell’art. 30 <sup>52</sup>, emerge come sia innegabile «l’assonanza con gli adempimenti precauzionali imposti attraverso l’art. 28 dello stesso d. lgs. n. 81/2008 (norma rivolta a disciplinare l’obbligo del datore di lavoro, persona fisica, di valutare i rischi della propria impresa» <sup>53</sup>. I rispettivi “orizzonti” non sono tuttavia del tutto identici, e proprio partendo da tale premessa deve giungersi alla conclusione secondo cui «il documento di valutazione dei rischi e il modello di organizzazione sono due documenti autonomi e distinti» <sup>54</sup>.

In primo luogo, il MOG mira a delineare un programma organizzativo e gestionale la cui adozione e concreta applicazione possa valere ad escludere la responsabilità dell’ente derivante dalla mancata prevenzione dei reati colposi di cui agli artt. 589 e 590 c.p., posti in essere con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e dunque inevitabilmente focalizza la sua attenzione su queste due specifiche fattispecie di reato, laddove il sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nel suo complesso ha un ambito di riferimento assai più vasto, esteso alla “salute” dei lavoratori, e cioè allo «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale», ai sensi dell’art. 2, lett. o) del T.U.S.

Si pensi, a titolo di esempio, alla situazione di potenziale *stress* del lavoratore, e alle considerazioni incentrate sulla necessità della tutela del benessere psicologico degli addetti alle varie lavorazioni, che esulano, almeno di regola, dal campo di intervento del MOG.

Mentre i modelli organizzativi delineati dal d. lgs. n. 231 del 2001 appaiono esclusivamente «orientati a eliminare o ridurre il rischio-reato, ossia il rischio che coloro che agiscono all’interno dell’organizzazione commettano reati nell’interesse o a vantaggio della stessa» <sup>55</sup>, invece il DVR tende

ad eliminare o ridurre tutti i rischi derivanti dalla prestazione lavorativa.

Vi è infatti «uno scarto sotto il profilo strutturale, organizzativo e finalistico» tra il MOG *ex art. 30 d. lgs. n. 81/2008* ed il DVR<sup>56</sup>.

Come è stato lucidamente osservato, sebbene la valutazione del “rischio-reato” sia «tutt’altro che indifferente alla disamina dei rischi infortunistici compiuta con il DVR, dovendo anzi, per forza di cose, tener conto di tale ricognizione», purtuttavia «l’oggetto del *risk assessment*, nei due *framework* in esame, non è perfettamente sovrapponibile, cosicché variano, a valle, anche le concrete misure organizzativo – preventive che compongono la rispettiva trama contenutistica e, per l’effetto, l’area del “rischio consentito” pertinente al garante individuale e a quello collettivo»<sup>57</sup>.

Inoltre, ovviamente, diversi sono i destinatari; da un lato abbiamo l’ente, dall’altro i soggetti fisici ai quali, in virtù delle loro funzioni, di fatto o di diritto, l’ordinamento attribuisce il ruolo di garanti in tema di sicurezza sul lavoro.

Si può osservare come nel DVR l’analisi risulti incentrata sui rischi connessi al ciclo produttivo e come tale documento sia in tal modo conseguentemente rivolto ed indirizzato anche ai lavoratori, in modo da informarli in ordine alla sussistenza dei pericoli che incombono in relazione a determinati aspetti dell’ambito aziendale, e che risultano particolarmente significativi in alcuni ambiti lavorativi. Invece nel MOG l’attenzione si sposta sul processo decisionale finalizzato alla prevenzione, in un’ottica di tutela il cui obiettivo immediato e diretto non è rappresentato dai lavoratori esposti all’eventualità di divenire vittime di infortuni ma dai soggetti potenzialmente esposti al rischio di commettere i reati colposi di cui agli artt. 589 e 590 c.p., che vengono in tal modo indotti ad adottare degli idonei protocolli organizzativi e gestionali atti a scongiurare detto pericolo<sup>58</sup>.

In quest’ottica, va sottolineato come, ai sensi del terzo comma dell’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008, il modello organizzativo debba individuare, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni della singola realtà aziendale, un’articolazione di funzioni atta ad assicurare le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione e la gestione del rischio, tanto che si è parlato al riguardo di un obbligo di esplicitazione del c.d. “funzionigramma”<sup>59</sup>.

Personalmente, non siamo particolarmente interessati a concentrare l’analisi su questioni che rischiano di apparire meramente terminologiche; conseguentemente, non ci sembra risolutivo soffermare l’attenzione sul quesito se davvero si debba parlare, con riferimento al MOG, di un

sistema organizzativo – gestionale di “secondo grado” o di “secondo livello”, rispetto ad una tutela “di primo grado” offerta dalle singole previsioni in tema di sicurezza sul lavoro, incentrate su modalità di controllo aventi una valenza tecnico-operativa<sup>60</sup>, e se dunque, come talora viene affermato, appaia opportuno esprimersi, in relazione al MOG, in termini di “meta-controllo”, vertente sull’attuazione e sulla funzionalità dell’intero modello organizzativo, sia nell’ “immediato”, sia nel successivo decorso temporale, dovendo, sotto quest’ultimo aspetto, fare riferimento alla specifica previsione di cui al quarto comma del citato art. 30, volta a menzionare come un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del modello non possa prescindere dalla verifica in ordine al «mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate».

Occorre invece evidenziare e ribadire come talora sia differente l’angolo di prospettiva delle rispettive disposizioni.

## 6. Il concetto di rischio nei modelli sulla sicurezza del lavoro.

L’analisi del rischio e la sua gestione assumono un rilievo assolutamente preminente in materia.

Una valutazione in chiave predittiva sull’efficacia di determinate misure assume, con riferimento all’ambito della sicurezza del lavoro, una connotazione sotto più di un aspetto peculiare.

Una congrua ed esaustiva valutazione del rischio, funzionale rispetto a un obiettivo di prevenzione, deve necessariamente abbracciare tutte le composite realtà dell’ente coinvolto, e va condotta secondo il parametro della “massima sicurezza tecnologicamente possibile”, da intendersi come criterio di giudizio, anche alla luce della costante evoluzione della scienza e della tecnica, dell’attività sviluppata in chiave di tutela della sicurezza, in una visione «coerente con i valori sottesi alla Costituzione e, in particolare, all’art. 41 Cost., che, nel sancire la libertà di iniziativa economica, impone che la stessa non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza»<sup>61</sup>.

Come è stato efficacemente rilevato, la *ratio* stessa dell’ascrivibilità alla *societas* di una forma di responsabilità è rinvenibile nella consapevolezza del tragico contributo agevolativo talora offerto dall’ente al reato posto in essere da una o più persone fisiche, e che si sostanzia nell’«omesso apprestamento di misure preventive ragionevoli, proporzionate e sistematicamente calibrate sul rischio - reato»<sup>62</sup>.

La configurazione di detto rischio<sup>63</sup> è purtroppo incombente nella vita aziendale e la formulazione

---

di un addebito in capo al soggetto metaindividuale è dovuta alla volontà da parte del legislatore di indurre l'ente, sotto la pressione delle paventate sanzioni, ad approntare tutte le misure volte a scongiurarlo.

L'ente proprio alla luce di tale schema normativo risulta orientato alla predisposizione di un modello organizzativo che, alla luce di parametri di diligenza oggettiva, possa essere ritenuto idoneo, in virtù di una corretta mappatura delle potenziali fonti di pericolo, a scongiurare tale accadimento,

All'opposto, la mancata adeguata adozione di tale assetto, volto a giocare un ruolo decisivo nella materia della prevenzione, rappresenta il fondamento empirico – criminologico del *corporate crime* <sup>64</sup>, in un'ottica legata ad un'istanza di «responsabilizzazione penale delle persone giuridiche» <sup>65</sup>.

Ed in questa visione si inserisce la considerazione volta ad evidenziare come l'elaborazione del c.d. “diritto penale del rischio”, nel settore dell'economia, dell'impresa, della salute e del lavoro, esprima con efficacia la necessità di un approccio, anche in chiave sanzionatoria, anticipato rispetto a quelle che sono le coordinate dal tradizionale “diritto penale dell'evento”, essendo esso incentrato sulla mancata adozione o predisposizione di adeguati strumenti di controllo <sup>66</sup>.

La nozione di “rischio” è stata specificata, con riferimento alla tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'art. 2, lett. s) del d. lgs. n. 81/2008, in base al quale deve ritenersi tale la «probabilità di raggiungimento del livello

potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione ».

Ovviamente, per un'efficace attività tendente alla riduzione di detto rischio occorre non limitare l'attenzione al momento iniziale di predisposizione dei modelli, dovendo invece esservi una piena consapevolezza circa la necessità della “costanza” della verifica sull'efficacia della loro attuazione e della loro perdurante validità, con controlli che non possono svolgersi in maniera meramente saltuaria ed “intermittente”.

Bisogna ricordare che ai sensi del quarto comma, seconda parte, dell'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 è stata imposto il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo «quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico».

Appaiono pienamente allineate a detta esigenza, nell'ottica di ogni Modello elaborato ai sensi del d. lgs. 231/2001, le considerazioni volte ad evidenziare la necessità di una continua “ricalibratura” degli assetti precedentemente delineati, onde permettere che essi si adattino compiutamente ai mutamenti gestionali o tecnici che possono interessare la vita di una determinata azienda o impresa, nonché al progredire della scienza e della tecnica nei relativi settori, in una visione necessariamente “dinamica” e non “statica”, caratterizzata da periodici aggiornamenti e adeguamenti <sup>67</sup>.

---

1 V. sul punto, tra gli altri, O. DI GIOVINE, *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, in *Cass. pen.*, 2009, p. 1343 ss.; S. DOVERE, *Osservazioni in tema di attribuzione all'ente collettivo dei reati previsti dall'art. 25-septies del d. lgs. 231 del 2001*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2008, p. 316 ss.; P. IELO, *Lesioni gravi, omicidi colposi aggravati dalla violazione della normativa antinfortunistica e responsabilità degli enti*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2008, n. 2, p. 67 ss.; G. MARRA, *Modelli di organizzazione e di gestione*, in L. ZOPPOLI – P. PASCUCCI – G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, II Ed., Ipsoa, Gruppo Wolters Kluwer, II Ed., 2010, p. 581 ss.; M. PELISSERO, *L'estensione della responsabilità degli enti ai reati colposi. Una riflessione sui rapporti tra parte generale e parte speciale del d. lgs. 231/2001*, in *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Editoriale Scientifica, 2013, p. 1203 ss.; T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2012, p. 1249 ss.

2 Per queste affermazioni v. R. GUERRINI, *Le modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, in F. B. GIUNTA – D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Parte II, *La responsabilità degli enti per i reati in materia di sicurezza*, Giuffrè, 2010, p. 134. Peraltro F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica: il 'sistema 231' nel combinato disposto con il Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro*, in D. CASTRONUOVO-F. CURI-S. TORDINI CAGLI-V. TORRE-V. VALENTINI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Giappichelli, 2019, p. 141, ha lamentato il fatto che il legislatore non abbia «provveduto a completare opportunamente il quadro inserendo, sempre con funzione di reato presupposto, né la fattispecie di cui all'art. 451 c.p. (“Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro”), né l'art. 437 c.p. (“Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro”); né, per finire, l'art. 434 c.p. (“Crollo di costruzioni o altri disastri dolosi)». Per analoghi rilievi negativi su questo aspetto v. S. TORDINI CAGLI, *Sicurezza del lavoro e societas delinquere potest. Alcune considerazioni critiche sulla mancata inclusione delle fattispecie contro la pubblica incolumità tra i reati “presupposto”*,

in D. FONDAROLI – C. ZOLI (a cura di), Giappichelli, 2014, p. 181 ss.

3 V. in tal senso V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza tra responsabilità penale individuale e responsabilità da reato dell'ente: alla ricerca di una plausibile differenziazione*, in A. M. STILE – A. FIORELLA – V. MONGILLO (a cura di), *Infortuni sul lavoro e dovere di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa dell'ente»*, Jovene, 2014, p. 23 e 24; per ulteriori considerazioni al riguardo cfr. F. D'ARCANGELO, *La responsabilità da reato degli enti per infortuni sul lavoro*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2008, n. 2, p. 90 ss.; A. ROSSI – F. GERINO, *Art. 25 septies d. lgs. 231/2001, art. 30 d. lgs. 81/2008 e Modello di organizzazione, gestione e controllo: ambiti applicativi e rapporti*, ivi, 2009, p. 12 ss.

4 T. GUERINI, *Il ruolo del modello di organizzazione, gestione e controllo nella prevenzione del rischio da reato colposo*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2012, n. 4, p. 83 ss.

5 A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in *Dir. sic. lav.*, 2018, n. 1, p. 31; P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore della sicurezza sul lavoro (parte II)*, in *Giur. mer.*, 2013, p. 2515 ss.

6 F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica*, cit., p. 171 e 172.

7 V. in tal senso R. LOTTINI, *Le principali questioni in materia di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231 del 2001*, in *Giur. merito*, 2013, n. 10, p. 2255 ss.

8 V. sul punto P. GHINI – L. FRUSCIONE, *L'importanza del sistema documentale quale prova della «sufficiente» vigilanza*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2012, I, p. 270 ss.

9 M. N. MASULLO, *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2012, p. 286.

10 OHSAS rappresenta l'acronimo di *Occupational Health and Safety Assessment*. Con la pubblicazione della ISO 45001 «Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements with Guidance for Use» nel marzo del 2018, la BS OHSAS 18001 è stata ritirata e sostituita dalla BS ISO 45001. V. al riguardo R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Wolters Kluwer, 2018, p. 690. Si è comunque in presenza di norme tecniche, non obbligatorie, il cui rispetto può essere certificato da specifici organismi accreditati. Per quanto concerne la definizione di «norma tecnica», essa è offerta dall'art. 2, comma 1, lett. u) del d. lgs. n. 81/2008, in base al quale rientra in tale definizione una «specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria».

11 P. IELO, *Lesioni gravi, omicidi colposi aggravati*, cit., p. 69.

12 N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *Dir. pen. proc.*, 2008, p. 835.

13 Cass. pen., sez. VI, 13 settembre 2017, n. 41768, in *Guida dir.*, 2017, f. 44, p. 76, con nota di L. FERRAJOLI, *Modello «Deloitte» incompatibile con il MOG della PA*.

14 Cfr. A. MONEA, *Il MOG semplificato per le piccole realtà organizzative*, in *Cooperative e enti non profit*, 2015, n.7, p. 33 ss.

15 Peraltro, come osservato da F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica: il 'sistema 231'*, cit., p. 178 e 179, «le procedure asseritamente «semplificate», prevedono comunque un percorso articolato e molto burocratizzato di gestione dei modelli di organizzazione aziendale».

16 G. FIDELBO, *L'accertamento del modello organizzativo in sede giudiziale*, in A.M. STILE – V. MONGILLO – G. STILE (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti collettivi. A dieci anni dal d. lgs. n. 231/2001. Problemi applicativi e prospettive di riforma*, Jovene, 2013, p. 173 ss.; V. MONGILLO, *Il giudizio di idoneità del modello di organizzazione ex d. lgs. 231/2001: incertezza dei parametri di riferimento e prospettive di soluzione*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2011, n. 3, p. 69 ss.

17 V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit, p. 24.

18 Cfr. V. TORRE, *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, in D. CASTRONUOVO - F. CURI - S. TORDINI CAGLI - V. TORRE - V. VALENTINI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., p. 46 ss.

19 V. TORRE, *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, cit., p. 50; su questa problematica v. anche le approfondite analisi di A. GARGANI, *Delitti colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza sul lavoro: responsabile «per definizione» la persona giuridica?*, in M. BERTOLINO – L. EUSEBI – G. FORTI (a cura di), *Studi in onore di Mario Romano*, vol. IV, Jovene, 2011, p. 1939 ss.; nonché A. MEREU, *La responsabilità da reato degli enti collettivi e i criteri di attribuzione della responsabilità tra teoria e prassi*, in *Ind. pen.*, 2006, p. 27 ss.

20 C. SANTORIELLO, *La valutazione di idoneità del modello organizzativo e l'individuazione del livello di rischio accettabile per l'impresa*, in A. PARROTTA (a cura di), *La gestione del rischio e i sistemi di prevenzione del reato*, Pacini Giuridica, 2019, p. 147.

21 Cfr. V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit, p. 35.

22 V. al riguardo, volendo, P. RIVELLO, *Il MOG quale esimente*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2018, n. 2, p. 197 ss.

23 F. GIUNTA, *I modelli di organizzazione e gestione nel settore antinfortunistico*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2013, n. 4, p. 15.

24 Cfr. V. MONGILLO, *La responsabilità penale tra individuo ed ente collettivo*, Giappichelli, 2018, p. 127.

25 V. MONGILLO, *La responsabilità penale tra individuo ed ente collettivo*, cit., p. 135.

26 C. SANTORIELLO, *La valutazione di idoneità del modello organizzativo e l'individuazione del livello di rischio accettabile per l'impresa*, cit., p. 145.

- 27 Cfr. V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit., p. 41.
- 28 A. RACCA, *Dalla responsabilità in astratto alla tutela concreta. Riflessioni in materia di strumenti preventivi e gestione del rischio da reato negli enti*, in A. PARROTTA (a cura di), *La gestione del rischio e i sistemi di prevenzione del reato*, cit., p. 111; P. SFAMENI, *La responsabilità delle persone giuridiche*, in A. ALESSANDRI (a cura di), *Il nuovo diritto penale delle società. D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61*, Ipsoa, 2002, p. 65.
- 29 C. SANTORIELLO, *La valutazione di idoneità del modello organizzativo*, cit., p. 147.
- 30 Per una complessiva disamina al riguardo v., in particolare, D. POTETTI, *Interesse e vantaggio nella responsabilità degli enti (art. 5 del d. lgs. n. 231 del 2001), con particolare considerazione per l'infortunistica del lavoro*, in *Cass. pen.*, 2013, p. 2036 ss.; M. RIVERDITI, *"Interesse o vantaggio" dell'ente e reati (colposi) in materia di sicurezza sul lavoro: cronistoria e prospettive di una difficile convivenza*, in *Arch. Pen.*, 2011, n. 2, p. 391 ss.
- 31 V. sul punto N. SELVAGGI, *Reato colposo e interesse dell'ente. Le Sezioni Unite tra "vecchie" e "nuove" questioni*, in *Le Società*, 2015, n. 3, p. 357 ss.
- 32 F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica: il "sistema 231" nel combinato disposto con il Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 155.
- 33 Per quanto concerne la delega di funzioni v., in particolare, G. AMATO, *Le novità normative in tema di «delega di funzioni»*, in *Cass. pen.*, 2009, p. 2096 ss.; R. BRUNELLI, *La delega di funzioni e l'esercizio di fatto di poteri direttivi*, in L. ZOPPOLI – G. NATULLO – P. PASCUCCI (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, II Ed., Ipsoa, 2010, p. 276 ss.; C. BRUSCO, *La delega di funzioni alla luce del d. lgs. n. 81 del 2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Giur. merito*, 2008, p. 2767 ss.; E. CRIVELLIN, *La delega di funzioni tra dottrina, giurisprudenza e interventi legislativi*, in *Dir. pen. proc.*, 2009, p. 506 ss.; F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2010, p. 1115 ss.; A. DE VITA, *La delega di funzioni nel sistema penale. Il paradigma della sicurezza sul lavoro*, Giannini Editore, 2008; A. LEVI, *Delega di funzioni e sicurezza nei cantieri*, in *Dir. prat. lav.*, 2008, p. 2282 ss.; V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del d. lgs. n. 81/2008 e del decreto "correttivo" (Working Paper)*, in *Dir. pen. cont.*, 2012, n. 2, p. 76 ss.; A. NISCO, *La delega di funzioni nel testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in F. CURI (a cura di), *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione e impresa*, Bononia University press, 2009, p. 101 ss.; T. PADOVANI, *La delega di funzioni, tra vecchio e nuovo sistema di prevenzione antinfortunistica*, in *Cass. pen.*, 2011, p. 1581 ss.; A. PARROTTA, *La prevenzione del rischio tramite il sistema di deleghe di funzioni e vigilanza: gli adeguati assetti organizzativi e normativi*, in Id. (a cura di), *La gestione del rischio e i sistemi di prevenzione del reato*, cit., p. 87 ss.; N. PISANI, *Posizioni di garanzia e colpa d'organizzazione nel diritto penale del lavoro*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2009, p. 123 ss.; A. SCARCELLA, *La delega di funzioni, prima e dopo il T.U.S. 81/08. Continuità evolutiva e novità legislative nell'analisi comparativa*, in R. BARTOLI (a cura di), *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d'impresa*, Firenze University Press, 2010, p. 311 ss.; M. TELESCA, *Tutela dell'ambiente e delega di funzioni: irrilevante il requisito della dimensione dell'impresa secondo un condivisibile arresto della giurisprudenza di legittimità*, in *Dir. giur. agr. alim. amb.*, 2016, n. 1, p. 4 ss.; S. TORDINI CAGLI, *La delega di funzioni*, in D. CASTRONUOVO – F. CURI – S. TORDINI CAGLI – V. TORRE – V. VALENTINI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Giappichelli, 2019, p. 121 ss.; T. VITARELLI, *La disciplina della delega di funzioni*, in F. GIUNTA – D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza sui luoghi di lavoro*, Giuffrè, 2010, p. 37 ss.
- 34 V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro*, loc. cit.
- 35 Come osservato da S. TORDINI CAGLI, *La delega di funzioni*, cit., p. 134, l'art. 16, comma 3, del T.U.S. «ha stabilito un legame strettissimo tra il corretto assolvimento dell'obbligo di vigilanza gravante sul delegante e la predisposizione di una struttura organizzativa idonea ad assicurare la tutela della sicurezza».
- 36 Cfr. S. TORDINI CAGLI, *La delega di funzioni*, cit., p. 135.
- 37 Cfr. V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro*, loc. cit.
- 38 Cfr. V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit., p. 22.
- 39 D. PULITANO, *La responsabilità «da reato» degli enti: i criteri d'imputazione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, p. 434 ss.; in tal senso v. anche V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit., p. 23. Detto A. (ivi, p. 39 e 40) così aggiunge: «La non sovrapposibilità, ma al contempo stretta interazione e sinergia, tra il modello organizzativo strumentale all'esenzione della responsabilità dell'ente e il sistema antinfortunistico disciplinato nel d. lgs. n. 81/2008, si evince chiaramente dal dettato legislativo. La prima esigenza che il MOG deve appagare per essere giudicato idoneo a realizzare il suo fine istituzionale – prevenzione del rischio di commissione dei reati menzionati nell'art. 25 – septies d. lgs. n. 231/2001 da parte di membri dell'ente – è proprio l'assicurazione di "un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al

rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate" (art. 30, comma 1, T.U.S.). Il corpus di adempimenti - tecnici, procedurali e organizzativi - evocati dalla disposizione riassume l'ordito del sistema di prevenzione imposto dal testo unico e dalla residua normativa di settore ai diversi destinatari dell'"obbligo di sicurezza".

40 M.N. MASULLO, *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2012, p. 289 ss.

41 R. LOTTINI, *Le principali questioni in materia di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231 del 2001*, in *Giur. merito*, 2013, n. 10, p. 2255 ss.; Id., *I modelli di organizzazione e gestione*, in G. GIUNTA - D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, 2010, p. 174 ss.

42 G. MARRA, *Modelli di organizzazione e di gestione*, cit., p. 588.

43 Cfr. V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit, p. 39 e 40, nt. 84; sul punto v., in tal senso, P. ALDROVANDI, *La responsabilità amministrativa degli enti per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla luce del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *Ind. pen.*, 2009, p. 505 ss.; F. D'ARCANGELO, *La responsabilità da reato degli enti per gli infortuni sul lavoro*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2008, n. 2, è. 91 ss.; D. FALCINELLI, *Il realismo del re nella programmazione del rischio d'impresa. L'araba fenice della precauzione esigibile*, in *Arch. pen.*, 2011, p. 15 ss.; C. MANCINI, *L'introduzione dell'art. 25-septies: criticità e prospettive*, ivi, 2008, n. 2, p. 56 ss.; M. PELISSERO, *L'estensione della responsabilità degli enti ai reati colposi. Una riflessione sui rapporti tra parte generale e parte speciale del d. lgs. 231/2001*, cit., p. 1215 ss.

44 In ordine a detta terminologia cfr. D. CASTRONUOVO, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro: un sistema a più livelli*, in D. CASTRONUOVO - F. CURI - S. TORDINI CAGLI - V. TORRE - V. VALENTINI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., p. 20; Id., *Giuffrè*, 2009, p. 308 ss.

45 D. CASTRONUOVO, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, loc. cit.

46 C. SANTORIELLO, *La valutazione di idoneità del modello organizzativo e l'individuazione del livello di rischio accettabile per l'impresa*, cit., p. 146.

47 C. SANTORIELLO, *La valutazione di idoneità del modello organizzativo*, cit., p. 146 e 147.

48 Questa dizione permette di richiamare la figura di William Edward Deming, statistico e teorico della "qualità" dei prodotti.

49 Al riguardo v. S. CERRATO, *Impresa e rischi. Profili giuridici del risk management*, Giappichelli, 2019, p. 3 ss.

50 V. in tal senso, per tutti, A. ROSSI - G. GERINO, *Art. 25 septies d. lgs. 231/2001, art. 30 d. lgs. 81/2008 e modello di organizzazione, gestione e controllo: ambiti applicativi e rapporti*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2009, n. 2, p. 7 ss.

51 Cfr. V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit, p. 37.

52 In base a detta norma il modello di organizzazione e di gestione deve assicurare «un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi:

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, gestioni 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».

53 F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica: il 'sistema 231' nel combinato disposto con il Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 173.

54 F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica*, loc. cit.

55 D. CASTRONUOVO, *La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni alla luce del d.lgs. n. 81 del 2008*, in F. BASENGHI - L.E. GOLZIO - A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, Ipsoa, Wolters Kluwer, II Ed., 2009, p. 181.

56 A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008*, cit., p. 32.

57 Per tali considerazioni v. V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza*, cit, p. 39.

58 Cfr. P. RIVELLO, *Il MOG quale esimente*, loc. cit.

59 A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 33.

60 V. in tal senso V. NEFRI, *Modelli di organizzazione e di gestione in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 30, d. lgs. 81/08*,

in *Riv. crit. lav.*, 2009, p. 47 ss.

61 V. TORRE, *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, in D. CASTRONUOVO – F. CURI – S. TORDINI CAGLI – V. TORRE – V. VALENTINI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., p. 60.

62 Cfr. V. MONGILLO, *La responsabilità penale tra individuo ed ente collettivo*, cit., p. 135.

63 Per un'approfondita analisi in ordine al concetto di rischio rapportato a queste tematiche v. per tutti C. SANTORIELLO, *La valutazione di idoneità del modello organizzativo e l'individuazione del livello di rischio*, cit., p. 145 ss.

64 Cfr. V. MONGILLO, *La responsabilità penale tra individuo ed ente collettivo*, cit., p. 158.

65 Cfr. V. MONGILLO, *La responsabilità penale*, cit., p. 167.

66 V. sul punto S. A. CERRATO, *Introduzione a A. PARROTTA (a cura di), La gestione del rischio e i sistemi di prevenzione del reato*, cit., p. 13.

67 C. PIERGALLINI, *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del "Modello organizzativa" ex d. lgs. n. 231/2001*, in *Cass. pen.*, 2013, p. 842 ss.

---

 **GIURISPRUDENZA PENALE**