



Co.N.U.E.R.
R.L.S.

AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



Con il patrocinio di



L'EVOLUZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

SEMINARIO TECNICO | 4 ORE

27 ottobre 2016 | 14:00 – 18:00

Aula n. 6 | Polo di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Perugia
Piazza Settimio Gambuli Sant'Andrea delle Fratte | Perugia

Aspetto legale della 231 legato all'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008
Avv. Damiano Marinelli

L'EVOLUZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI
SEMINARIO TECNICO | 4 ORE

27 ottobre 2016 | 14:00 – 18:00

Aula n. 6 | Polo di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Perugia
Piazza Settimio Gambuli Sant'Andrea delle Fratte | Perugia

Avv. Damiano Marinelli

Presidente ALI – Associazione Legali Italiani

Presidente UNC – Unione Nazionale Consumatori Umbria

marinelli@areaconsulenze.it



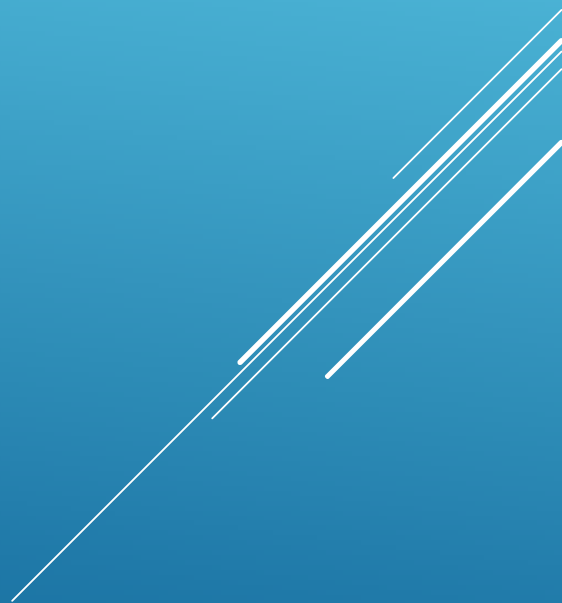
L'impianto normativo del D.lgs. 231/2001 va ricondotto al *Foreign Corrupt Practices Act* statunitense (atto legislativo risalente al lontano 1977 e successivamente modificato, il quale per primo stabilì che gli stati membri dell'Ocse avrebbero dovuto prevedere la responsabilità penale di quelle aziende che avessero commesso atti corruttivi), di cui per certi versi rappresenta una trasposizione nazionale, al quale si è fortemente ispirato riguardo la responsabilità delle persone giuridiche.

Attraverso il decreto legislativo in questione, viene riconosciuta una responsabilità amministrativa di tipo «para-penale» in capo all'ente, persona giuridica, all'interno del quale un soggetto che riveste funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o per la quale il soggetto eserciti di fatto funzioni di gestione, commetta un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Nell'arco di un breve periodo di tempo, tale decreto ha comportato una profonda rivisitazione in termini organizzativi e procedurali per tutti gli enti tenuti a osservare le disposizioni in esso contenute. Ampia rilevanza è stata attribuita ai **modelli organizzativi (cosiddetti salvaimprese)**, che costituiscono per l'ente un esimente nel caso in cui si manifestino alcune tipologie di reato e che rappresentino, soprattutto, la base di un sistema strutturato e organico volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto stesso.

L'attenzione verso tali modelli, condizionata anche da una rilevante disciplina sanzionatoria, ha chiaramente comportato una puntuale riorganizzazione e formalizzazione di prassi operative e consuetudini a beneficio dell'intera organizzazione aziendale (si deve tenere conto anche del fatto che, nel corso degli anni, è stata ampliata la gamma dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001).

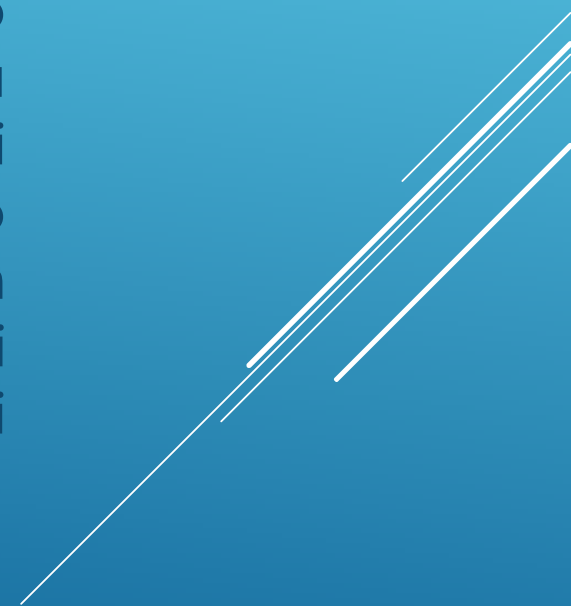
La messa a punto di tali modelli e la loro applicazione risultano tutt'oggi di non immediato realizzo, soprattutto con riferimento a quelle aziende che presentano processi operativi complessi e altamente strutturati.



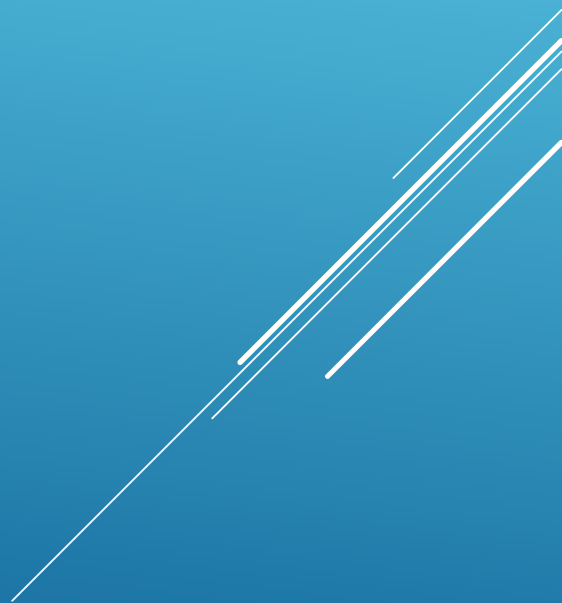
Di grande ausilio si è rilevata l'attività svolta dalle associazioni di categoria che hanno lavorato all'emanazione di linee guida per una corretta applicazione dei modelli organizzativi.



Si tratta di una novità di grande rilevanza che, come si vedrà, impone agli enti che vogliono evitare di incappare in tale forma di responsabilità, di porre in essere delle misure (quali l'adozione al proprio interno di un modello organizzativo e la nomina di un Organismo di Vigilanza per controllarne la corretta attuazione e assicurare in via continuativa il corretto funzionamento del modello) con la funzione specifica di prevenire la commissione di taluni reati da parte dei soggetti apicali e dei soggetti sottoposti alla loro vigilanza, garantendo l'adeguatezza del modello in termini di mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, curandone gli opportuni aggiustamenti e implementazioni.



Questa esposizione si rivolge prevalentemente ai soggetti operanti nelle piccole medie aziende che vogliono avere una panoramica generale dei contenuti del d.lgs. 231/2001 (versante «lavoro» - art. 30 D. Lgs. 81/2008) ai fini della valutazione dell'opportunità e degli impatti di un eventuale avviamento di un progetto di adeguamento a tale normativa.

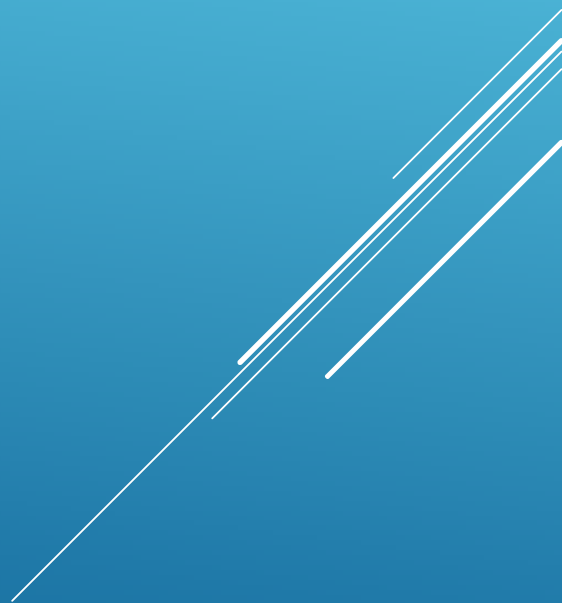


Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, riguardante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell’art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato che, com’è noto, si sovrappone alla responsabilità penale di carattere personale di cui all’art. 27 della Costituzione.

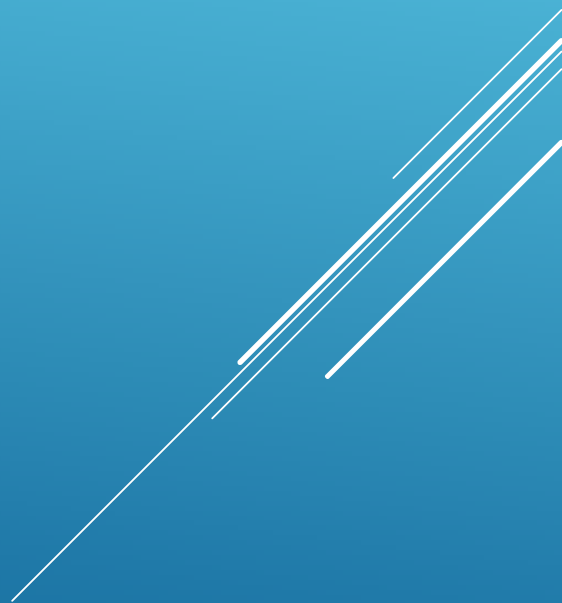
La nuova responsabilità amministrativa, che è qualificata dalla migliore dottrina come una “rivoluzione copernicana” dell’attuale sistema sanzionatorio, ha infatti l’intenzione di colpire la criminalità d’impresa mediante una responsabilità diretta dell’ente.



La norma, in particolare, individua come ambito di applicazione soggettivo tutti gli enti forniti di personalità giuridica, nonché le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono esclusi dalla disciplina in esame gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

The image features a solid blue background. On the right side, there are several white, parallel diagonal lines that create a sense of movement and depth, extending from the top right towards the bottom right.

Il D.lgs. 231/2001, in perfetta congruenza con il principio di territorialità, si applica sia ai reati commessi in Italia, sia a quelli commessi all'estero, a condizione che l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale dei suoi affari e nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

The slide features a solid blue background. On the right side, there are several white, parallel diagonal lines that create a sense of motion or a modern design element.

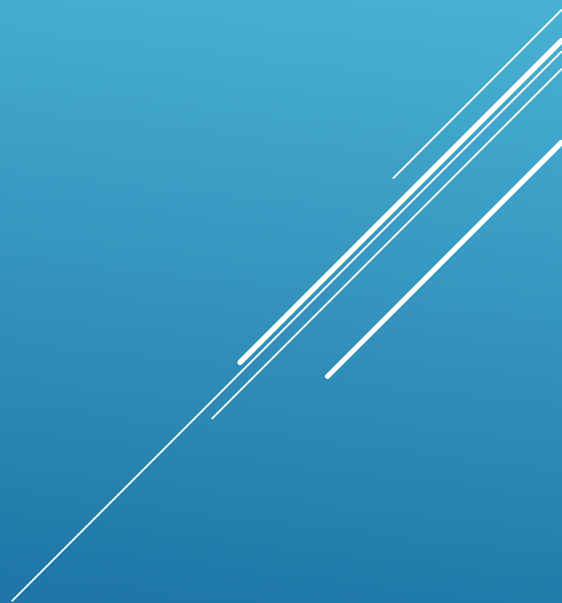
I reati a fronte dei quali è operativa la responsabilità amministrativa di cui al D.lgs. 231/2001, peraltro, sono individuati tassativamente e sono vari. Nell'originaria formulazione il decreto imponeva, infatti, l'applicazione ai soli seguenti delitti:

- indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- delitti di corruzione e concussione.

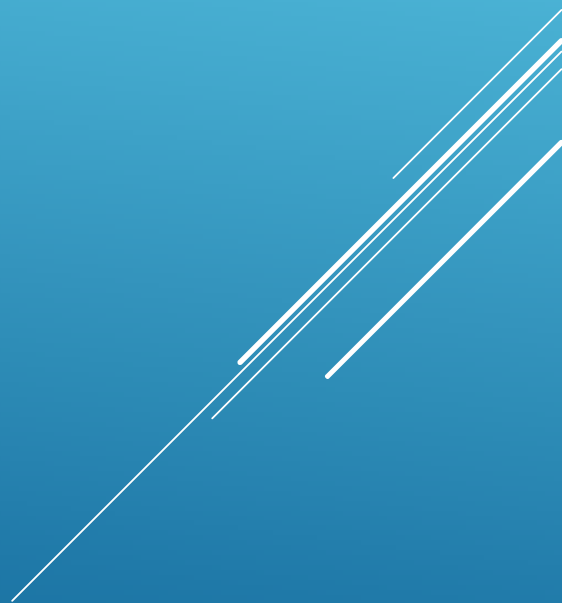
Ora i reati sono:

- Aggiornato alla data del 27 luglio 2016 (ultimo provvedimento inserito: Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125) -

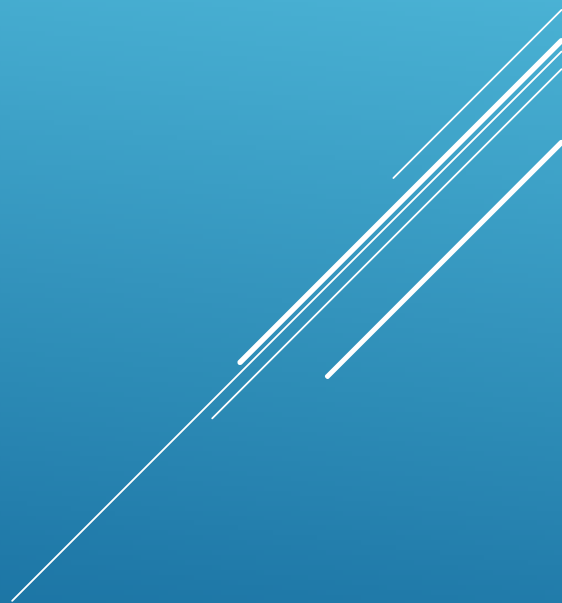
1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted diagonally from the bottom right towards the top right, set against a blue gradient background.

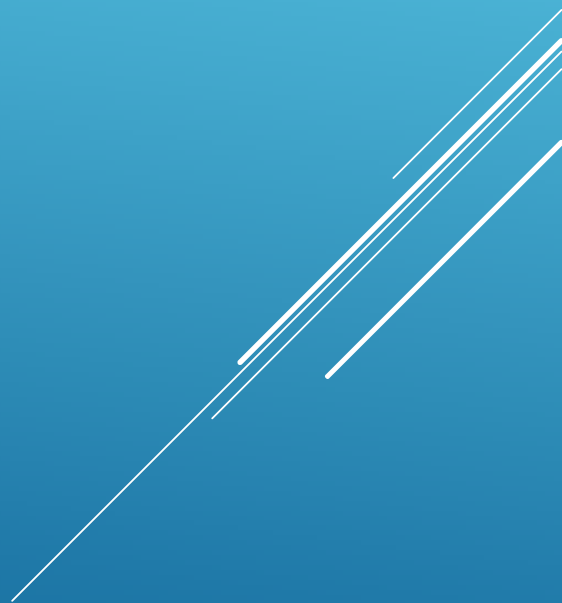
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati
(Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo
aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal
D.Lgs. n. 7 e 8/2016]



3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

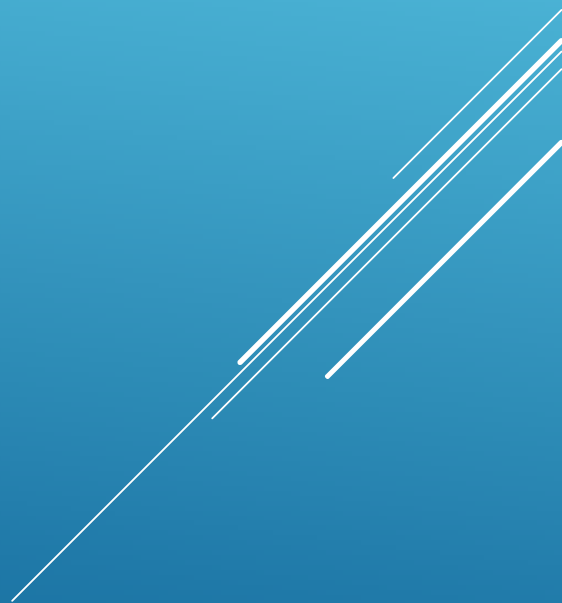
A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

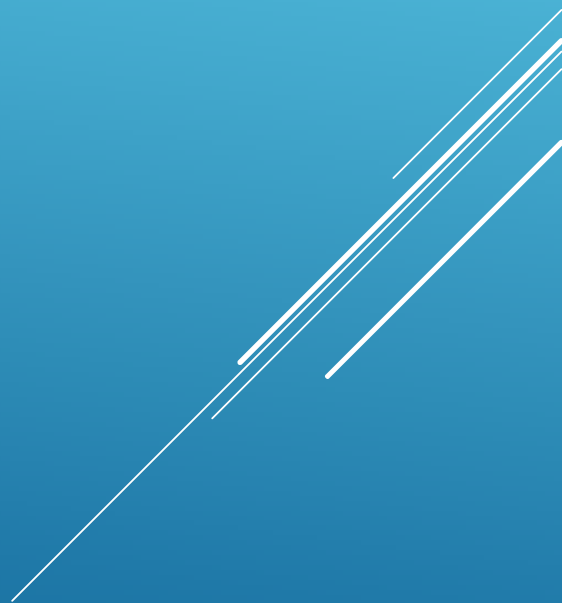
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

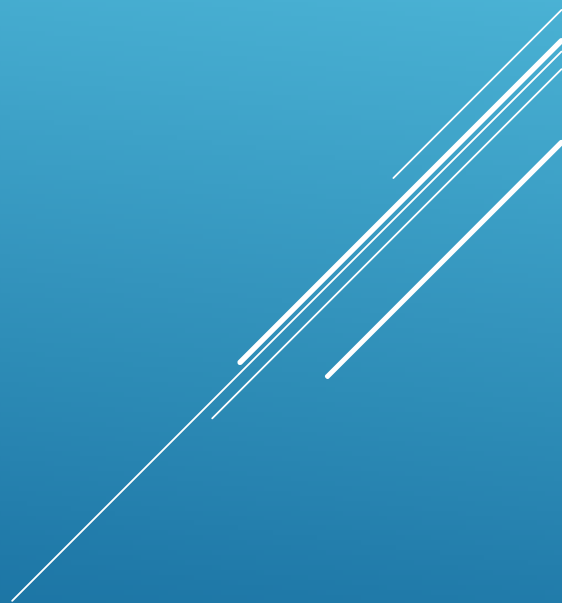
7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
[articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002,
modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L.
69/2015]

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

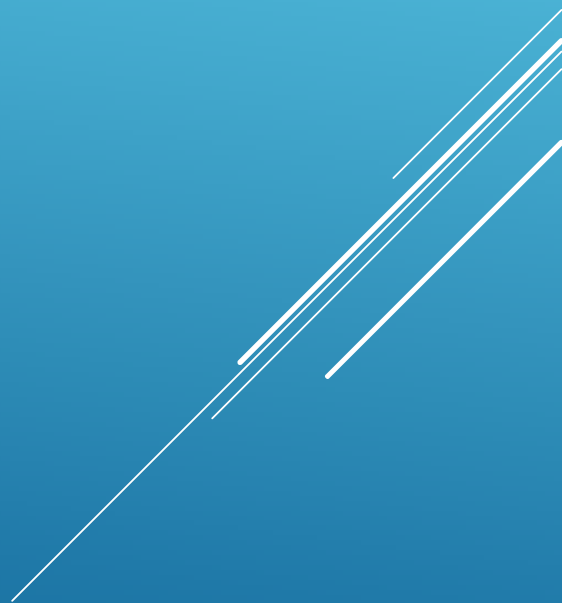
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]



9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]



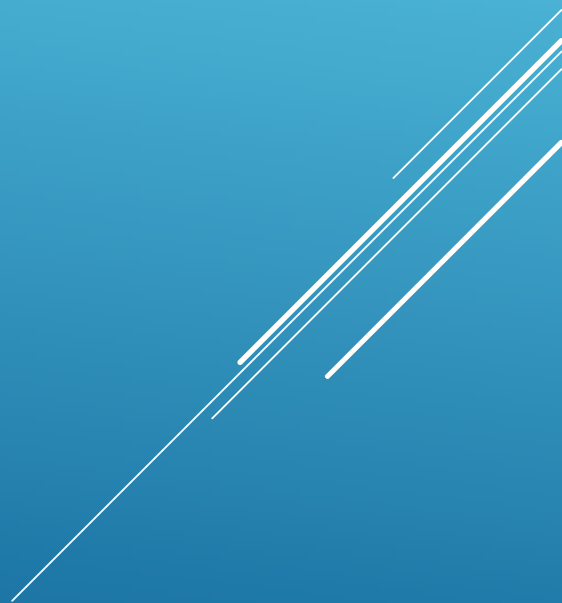
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]



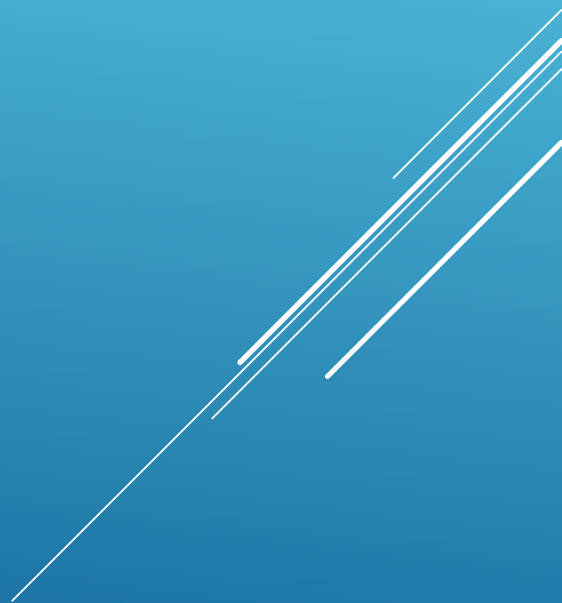
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies,
D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n.
62/2005]

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

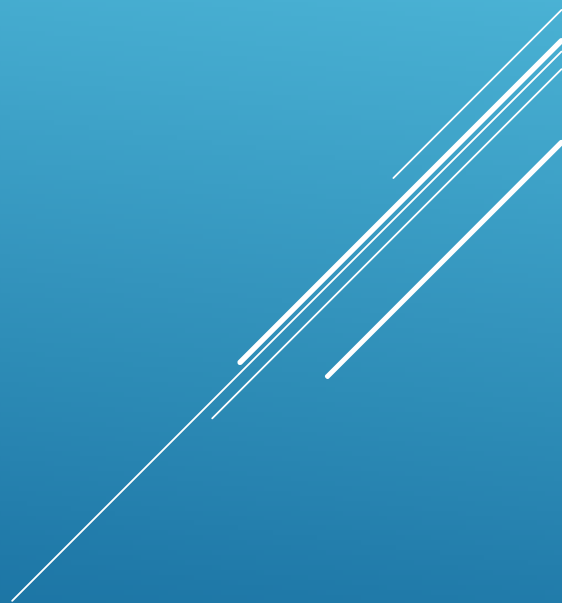
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]



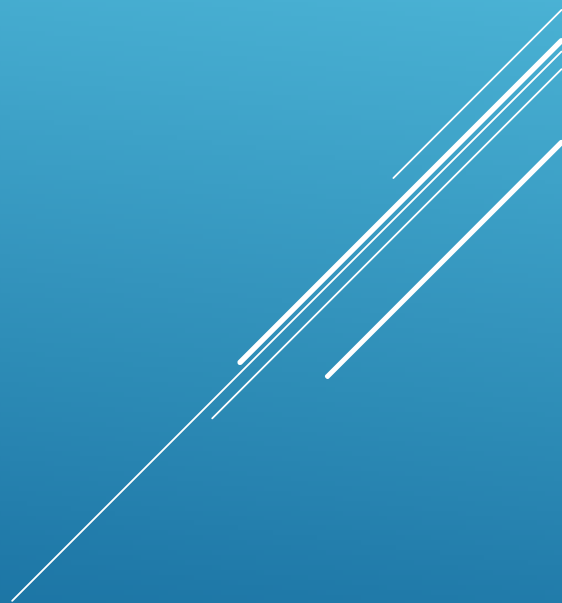
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]



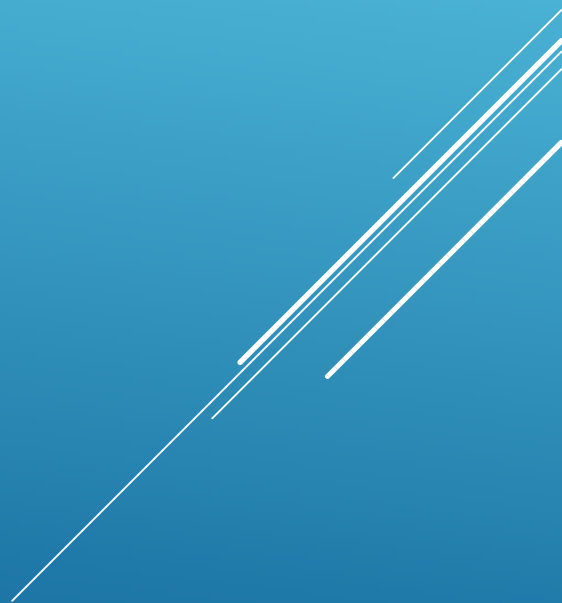
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]



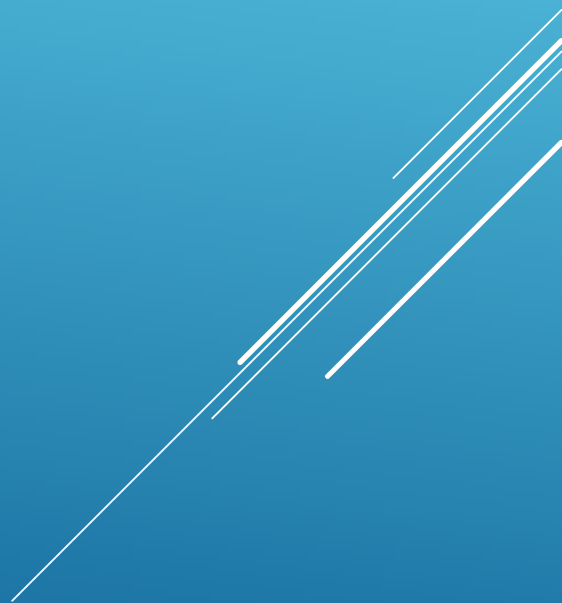
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]

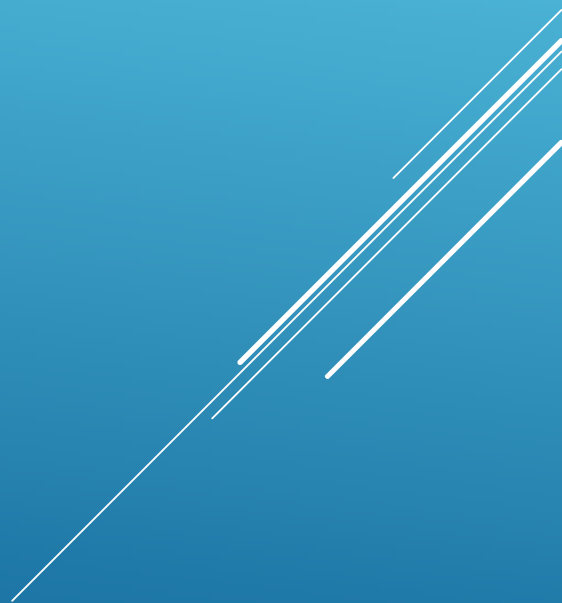


17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]



18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
[Costituiscono presupposto per la
responsabilità amministrativa degli enti i
seguenti reati se commessi in modalità
transnazionale]



Il modello organizzativo, quale forma di esonero dalla responsabilità, costituisce il vero nucleo dell'intero D.lgs. 231/2001.



Il modello organizzativo, quale forma di esonero dalla responsabilità, costituisce il vero nucleo dell'intero D.lgs. 231/2001. La possibilità di riconoscere l'ente responsabile del reato dipende, infatti, dal fatto che l'ente non si sia dotato di un'organizzazione efficacemente votata alla prevenzione dei reati indicati nel D.lgs. 231.

Il D.lgs. 231/2001, dunque, impone che l'ente non risponda dei reati commessi dai c.d. soggetti apicali, qualora riesca a dimostrare che:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- gli è stato affidato da un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- le persone hanno commesso il reato mediante un'elusione fraudolenta dei citati modelli di organizzazione e di gestione;
- non c'è stata alcuna omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La prova liberatoria consiste, dunque, nella dimostrazione di aver predisposto strategie al fine di evitare la commissione di reati, strategie che devono avere i caratteri della preventività e dell'efficacia.

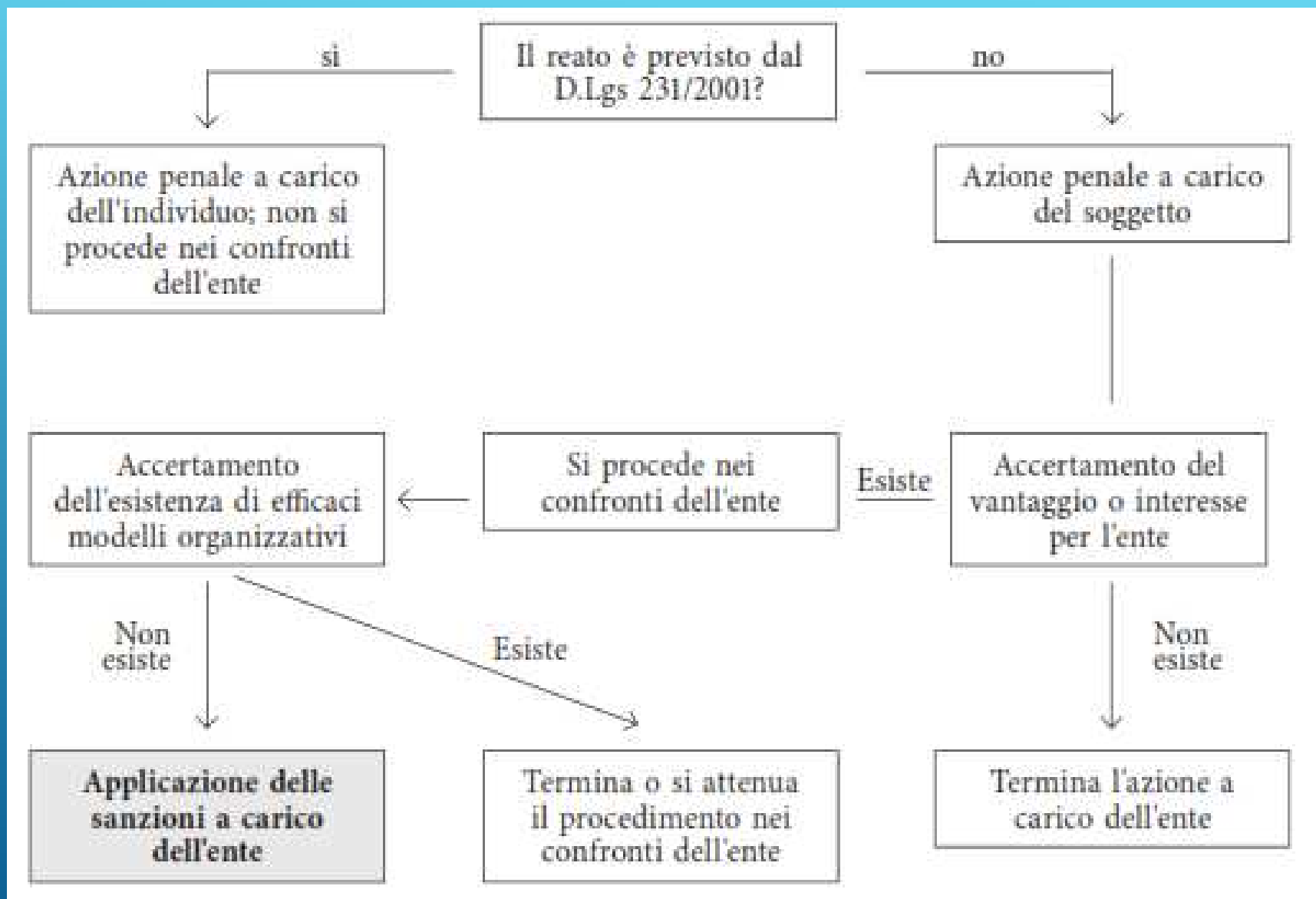


Ha, invece, un contenuto diverso la prova richiesta all'ente per vincere la presunzione relativa di responsabilità nel caso di reati commessi da soggetti non apicali.

In tali ipotesi, infatti, l'ente è responsabile solo nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.



Nel caso in cui il P.M. dimostri che il reato è stato commesso a causa dell'inosservanza degli obblighi di vigilanza, l'ente deve dimostrare, per non essere responsabile, sia l'esistenza di modelli preventivi ed efficaci finalizzati ad evitare la commissione di un reato, sia che il crimine non è stato commesso per violazione degli obblighi di controllo.



Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione (Decreto legislativo n° 81, 9 aprile 2008)- (modificato dall'articolo 20 del decreto legislativo 106/09)

The image features a solid blue background. On the right side, there are several white, parallel diagonal lines that create a sense of motion or a graphic element. The text is positioned on the left side of the image.

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

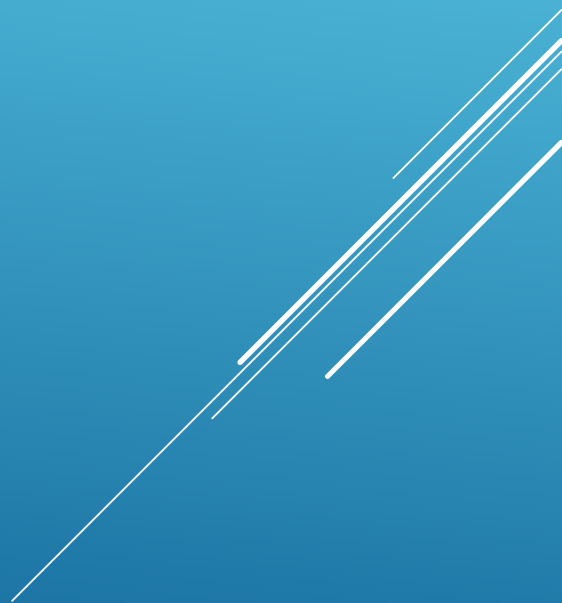
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.



2. 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.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

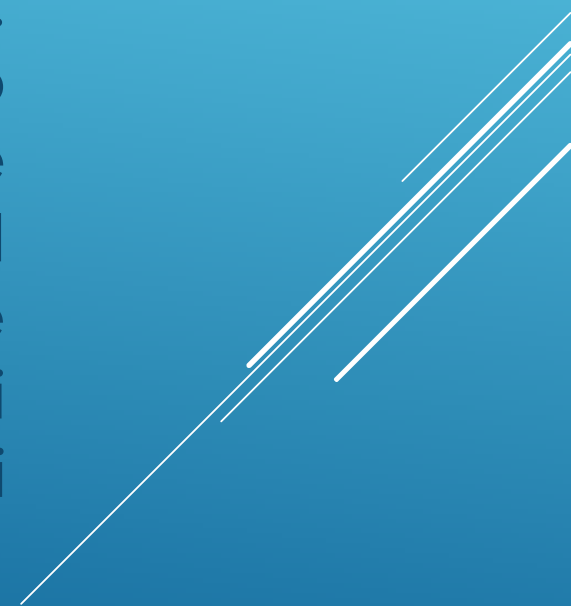


4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. 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 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Il legislatore del D. Lgs. n. 81/2008, tenuto conto della particolarità del contesto di riferimento, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e gestione) ha inteso individuare più specificamente gli obiettivi ed i contenuti - anche ulteriori rispetto a quelli indicati negli art. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 - che devono caratterizzare i modelli organizzativi perché questi possano essere giudicati idonei ed efficacemente adottati, con conseguente possibilità per l'ente, in tali ipotesi, di beneficiare dell'efficacia esimente ad essi riconosciuta.



In particolare, il modello organizzativo dovrà essere determinato in modo tale da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

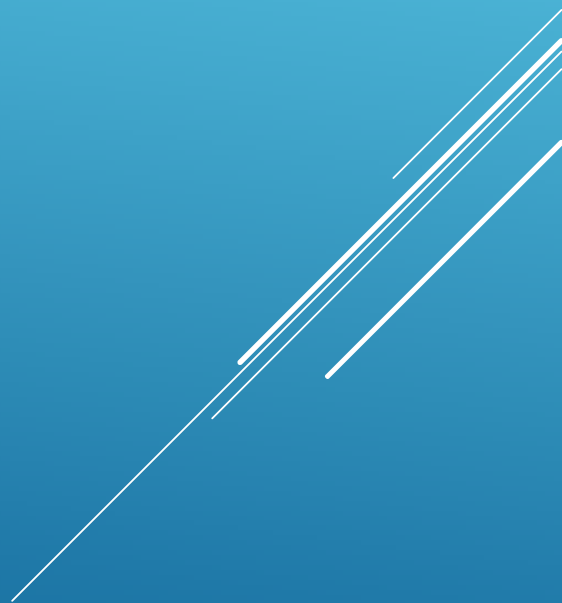
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La polizia giudiziaria nell'ambito della propria attività investigativa dovrà tener presente che “i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi degli artt. 26 (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze - DUVRI) e 28 (Documento di Valutazione dei Rischi DVR) del D. Lgs. n. 81/2008:

1- non sono equiparabili al modello organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

2- non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7” [Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012].

È evidente che il sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231 del 2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa.



Aspetti cruciali, che differenziano il modello 231 da un documento di valutazione di rischi:

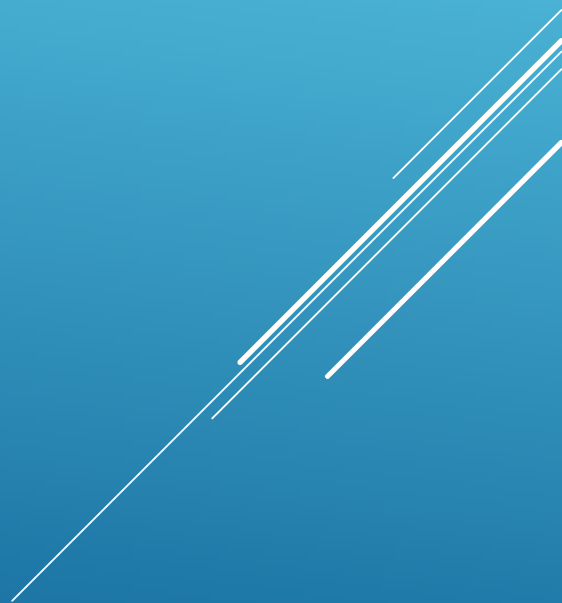
- 1) la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
- 2) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- 3) la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate;
- 4) l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Non è possibile che una semplice analisi dei rischi valga anche per gli obiettivi del DLG n. 231. Anche se sono ovviamente possibili parziali sovrapposizioni, è chiaro che il modello teso ad escludere la responsabilità societaria è caratterizzato anche dal sistema di vigilanza che, pure attraverso obblighi diretti ad incanalare le informazioni verso la struttura deputata al controllo sul funzionamento e sull'osservanza, culmina nella previsione di sanzioni per le inottemperanze e nell'affidamento di poteri disciplinari al medesimo organismo dotato di piena autonomia.

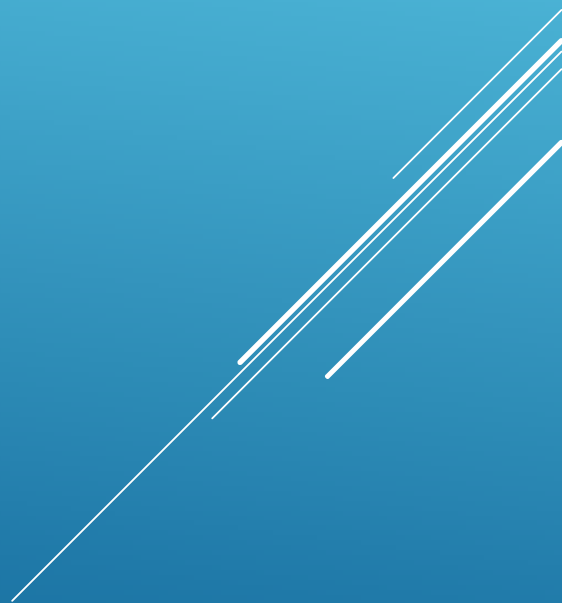
Il primo modello (231/2001) è orientato a prevenire la commissione dei reati previsti dallo stesso decreto legislativo 231 del 2001 (l'art. 6 parla di "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati"), l'altro (81/2008) a garantire l'adempimento degli obblighi giuridici relativi alla salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 è infatti precisato che "Il modello di organizzazione e di gestione [deve assicurare] un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a...").

L'introduzione dell'art. 25-septies al D.lgs. 231/01 ha inserito le fattispecie previste dagli artt. 589 e 590 del codice penale, commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, nel novero dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

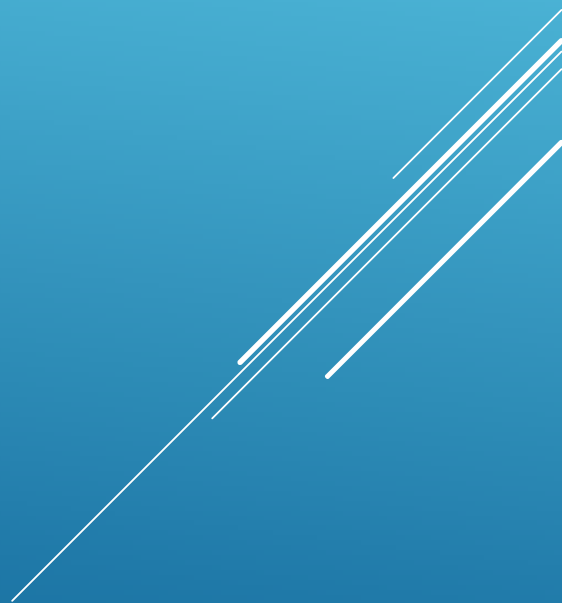
L'estensione alle ipotesi colpose suindicate (E NON PIU' SOLTANTO DOLOSE) ha posto un problema fondamentale di adozione del modello organizzativo sostanzialmente in tutte le realtà aziendali ove si possa verificare un infortunio sul lavoro o una malattia professionale (una vera e propria «rivoluzione»).



La «rivoluzione» è continuata con l'introduzione dell'art. 30 del D.lgs. 81/08 che ha consentito di indicare per la prima volta i contenuti minimi del modello organizzativo affinché questo abbia efficacia esimente per la Società.



Il nuovo modello dovrà essere non uno strumento statico ma **dinamico**, capace di evidenziare in modo chiaro che le procedure adottate non sono state efficaci o che in qualche modo possono essere migliorate così come ogni qual volta un'innovazione tecnologica consenta di adottare o migliorare gli standard di sicurezza in azienda.



Il sistema così delineato si contraddistingue sempre più perché l'adozione di un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 diventa non solo una scelta di tipo giuridico, finalizzata ad evitare la condanna dell'azienda, ma prima di tutto una decisione organizzativa. Perché il sistema descritto funzioni è necessario che l'Azienda svolga un'attenta valutazione sul tipo di attività svolta e sulla sua natura e dimensione, come indicato nell'art. 30 comma terzo, e da tale valutazione scaturisca una chiara scelta organizzativa individuando in modo chiaro i diversi profili di responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e le principali fonti di rischio.

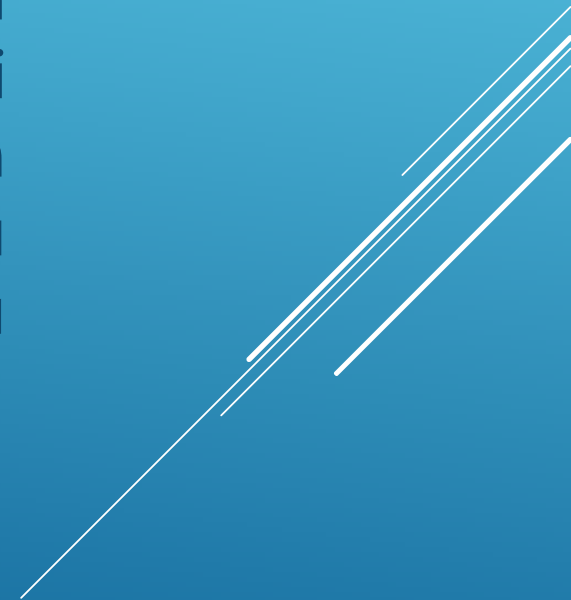
Questo processo c.d. risk assessment consente di aver ben evidenti i rischi ai quali si dovrà far fronte con la stesura di procedure idonee ad evitare violazioni della normativa sulla sicurezza.



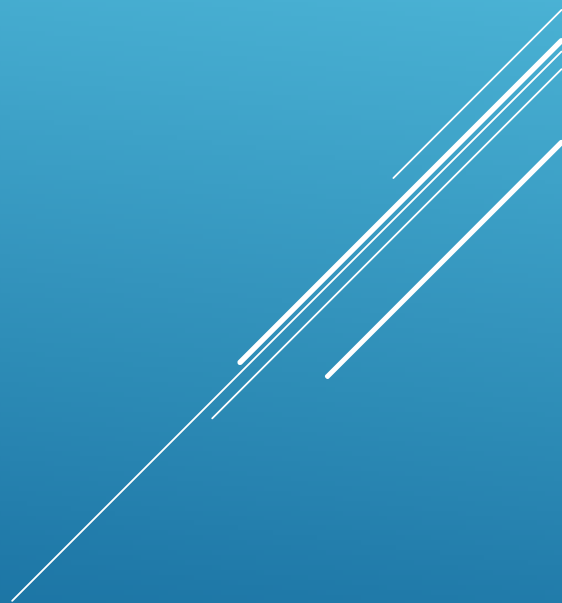
Chi dovrà giudicare l'efficacia esimente del modello non sarà un ente di certificazione della qualità o un revisore dei conti ma solo il Giudice penale. Egli dovrà muovere la sua indagine con lo specifico fine di verificare il modello contiene i requisiti indicati nell'art. 30 del D.lgs. 81/08 e, successivamente, se quanto indicato nei protocolli sia stato efficacemente attuato. E' fondamentale dunque avere una supervisione di un esperto legale che possa dare una valutazione anche in prospettiva prognostica.

Il Giudice penale nella sua attività di indagine all'interno del processo non si limiterà ad una mera presa d'atto dell'adozione di un sistema di certificazione OHSAS, ma andrà a verificare l'effettiva applicazione di un modello organizzativo anche attraverso l'esame testimoniale dei soggetti che dovevano garantire l'applicazione del modello (organi apicali, dirigenti, capi reparto) o di coloro ai quali le procedure erano destinate al fine di garantirne la sicurezza sul luogo di lavoro (operai, dipendenti, etc..).

L'indagine del magistrato punterà quindi a verificare se è stato previsto un sistema organizzativo interno coerente con gli obiettivi indicati nell'art. 30, se è stato previsto un organismo di vigilanza, quale attività di controllo è stata svolta, se è stato previsto un codice etico, comprensivo di una politica sulla sicurezza, e se è stato previsto un sistema disciplinare.



Solo a fronte di un effettivo riscontro di quanto sopra indicato secondo i principi indicati nell'art. 6 del D.lgs. 231/01 il Giudice potrà effettivamente applicare l'esimente a carico dell'Ente, diversamente riscontrerà che la Società si è dotata di un sistema di gestione al pari di tanti altri (ISO 9001, 14001, etc..) (cit. Bortolotto).



Corte di Cassazione - III Sez. Penale - sentenza
23 agosto 2016 n. 35280/2016

Esclusa la tenuità del fatto per il datore che
non rispetta le norme antinfortunistiche

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

Corte di Cassazione - I Sez. Penale - sentenza
maggio 2016 n. 18168/2016

Incidenti sul lavoro, per gli strumenti mal
utilizzati non risponde l'OdV

Corte di Cassazione - IV Sez. Penale - sentenza
1 giugno 2016 n. 23171/2016

Anche il committente è responsabile dei
controlli nel cantiere

Corte di Cassazione - IV Sez. Penale - sentenza
8 luglio 2016 n. 28557/2016

L'adozione del Modello organizzativo non
basta ad evitare la condanna

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

Corte di Cassazione - IV Sez. Penale - sentenza
20 luglio 2016 n. 31210/2016

Sicurezza sul lavoro, responsabilità per l'ente
che non adotta misure di tutela

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

Corte di Cassazione - VI Sez. Penale - sentenza
17 marzo 2016 n. 11388/2016

La normativa antinfortunistica si applica
anche ai soci di fatto

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

Corte di Cassazione - IV Sez. Penale - sentenza
3 marzo 2016 n. 8883/2016

Sicurezza sul lavoro, datore di lavoro non
responsabile per comportamento incauto
dell'operaio

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted diagonally from the bottom right towards the top right, set against the blue background.

Corte di Cassazione – IV Sez. Penale – sentenza
16 luglio 2015 n. 31003/2015

L'interesse della società che non predispone
gli strumenti di sicurezza va letto nella
prospettiva patrimoniale: infortuni sul lavoro,
responsabilità dell'ente per il vantaggio
ottenuto dal risparmio di spesa

Corte di Cassazione – IV Sez. Penale – sentenza
16 luglio 2015 n. 31003/2015

L'interesse della società che non predispone
gli strumenti di sicurezza va letto nella
prospettiva patrimoniale

Grazie per l'attenzione!

Per ogni ulteriore informazione:
marinelli@areaconsulenze.it

www.areaconsulenze.it

www.consumatoriumbria.it

www.associazionelegaliitaliani.it

