

Sistema 231 e artt. 30 e 18 del D.lgs. 81/08

DALLA RESPONSABILITÀ DEL SINGOLO ALLA RESPONSABILITÀ
DELL'ORGANIZZAZIONE

Il D.lgs. 231/2001 è stato emanato per introdurre nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (di fatto penale) delle persone giuridiche e delle società per illeciti commessi da dirigenti o dipendenti nel loro interesse. Obiettivo principale è prevenire reati economici (corruzione, frode, riciclaggio) e garantire la legalità aziendale.

Motivazioni e finalità principali:

Superamento del principio classico: Superare la regola *societas delinquere non potest* (la società non può delinquere), responsabilizzando l'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Contrasto alla criminalità d'impresa: Combattere reati come corruzione, frode contro lo Stato, concussione e reati finanziari, coinvolgendo direttamente il patrimonio della società.

Attuazione di direttive europee e internazionali: Adeguare la normativa italiana agli standard internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Prevenzione (Compliance): Incentivare le imprese a dotarsi di un Modello Organizzativo (MOG 231) e sistemi di controllo interno in grado di prevenire i reati.

Tutela della sicurezza sul lavoro: Successivamente esteso (2007) per includere omicidio colposo e lesioni gravi causate da violazioni delle norme antinfortunistiche.

L'adozione di un modello organizzativo efficace permette all'azienda di esimersi da responsabilità in caso di illeciti commessi dai dipendenti.

Il passaggio dal D.Lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa degli enti) al D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza Lavoro) è un percorso evolutivo che integra la responsabilità aziendale con la gestione della salute e sicurezza, trasformando le norme da semplici obblighi formali a strumenti organizzativi concreti.

I punti chiave del percorso normativo possono essere così riassunti:

1. D.Lgs. 231/2001 - La Base (Responsabilità dell'Ente):

Questo decreto ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti (aziende, società) per reati commessi nel loro interesse o vantaggio da dipendenti o amministratori. Le aziende possono evitare sanzioni adottando "Modelli di Organizzazione e Gestione" (MOG) in grado di prevenire tali reati.

2. Evoluzione verso la Sicurezza (Reati Colposi):

Inizialmente limitato a reati di corruzione/frode, il catalogo della 231 si è esteso.

La svolta è l'inclusione dei reati colposi di violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articoli 589 e 590 c.p.).

Gli articoli 589 e 590 del Codice Penale italiano disciplinano rispettivamente l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose, punendo chi causa morte o lesioni per imprudenza, negligenza o violazione di norme (stradali/lavoro). Le pene sono aumentate per violazioni antinfortunistiche o stradali (ora in gran parte assorbite dagli art. 589-bis/590-bis).

3. D.Lgs. 81/2008 - L'Integrazione (Articolo 30):

Il Testo Unico sulla Sicurezza del 2008 ha perfezionato questo legame. L'art. 30 del D.Lgs. 81/08 definisce i requisiti di un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a esonerare l'azienda dalla responsabilità 231.

4. MOG come sistema di gestione (SGSL):

Un Modello organizzativo conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 (o standard equivalenti come UNI ISO 45001) garantisce che la valutazione dei rischi, la formazione e i controlli siano parte integrante dell'organizzazione, riducendo sia il rischio infortuni che il rischio sanzionatorio amministrativo.

In sintesi, si arriva dal D.Lgs. 231/01 al D.Lgs. 81/08 attraverso la necessità di prevenire reati di omicidio o lesioni colpose sul lavoro, utilizzando i modelli organizzativi previsti dalla 231 stessa per strutturare la prevenzione richiesta dall'81.

La ragione storica di questa scelta è chiara: molti infortuni gravi non dipendono solo dall'errore del lavoratore, del preposto, del Datore di Lavoro o altre figure di garanzia, ma da carenze aziendali come mancata valutazione dei rischi, formazione insufficiente, procedure assenti, vigilanza inadeguata e scelte organizzative sbagliate.

Da qui nasce il concetto di “colpa di organizzazione”: l’ente risponde quando il reato è reso possibile da un deficit organizzativo.

Non basta più chiedersi “chi ha sbagliato?”: bisogna chiedersi anche “come era organizzata l’azienda?”

Modifica del sistema 231 in materia di sicurezza

“La modifica del sistema 231 in materia di sicurezza nasce dall’esigenza di colpire non solo la condotta del singolo, ma anche l’organizzazione aziendale che ha reso possibile l’evento lesivo.

Per questo il Testo Unico 81/08 non si limita a sanzionare, ma indica nell’art. 30 il modello organizzativo come strumento concreto di prevenzione e di tutela dell’ente.”

Il sistema sanzionatorio del 231

Il sistema sanzionatorio introdotto dal D.Lgs. 231/2001 colpisce direttamente l'ente (società, associazione o ente pubblico economico) quando viene commesso un reato nel suo interesse o a suo vantaggio. Queste sanzioni hanno natura amministrativa ma vengono accertate dal giudice penale durante lo stesso processo che coinvolge la persona fisica.

Le principali tipologie di sanzioni previste dall'art. 9 del decreto sono:

Sanzioni pecuniarie: Si applicano sempre in caso di condanna. Il loro importo è calcolato attraverso un sistema a quote: il giudice determina il numero di quote (da 100 a 1000) in base alla gravità del fatto e fissa il valore di ogni quota (da un minimo di circa €258 a un massimo di circa €1.549) in base alle condizioni economiche dell'ente.

Sanzioni interdittive: Sono le più temute perché colpiscono l'attività operativa dell'ente.

Possono includere:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività.
- La sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni.
- Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti o contributi.
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Confisca: Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato. È sempre disposta con la sentenza di condanna.

Pubblicazione della sentenza: Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto) in uno o più giornali, a spese dell'ente, con un grave danno reputazionale.

Come evitare o ridurre le sanzioni

L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231) può escludere la responsabilità dell'ente (funzione scriminante) o, se adottato dopo il reato ma prima del processo, può portare a una significativa riduzione delle sanzioni pecuniarie e all'esclusione di quelle interdittive.

Il collegamento con l'art. 30 del D.Lgs. 81/08

(La risposta del legislatore: prevenire il reato con un modello organizzativo efficace)

Il D.Lgs. 81/2008, con l'art. 300, completa il collegamento con la 231 sostituendo l'art. 25-septies e prevedendo sanzioni pecuniarie e interdittive per l'ente nei casi di omicidio colposo e lesioni gravi/gravissime con violazione delle norme di sicurezza.

Parallelamente, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 individua lo strumento di prevenzione: un modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente, se adottato ed efficacemente attuato.

Il modello deve garantire un sistema aziendale che copra almeno: valutazione dei rischi e misure di prevenzione, organizzazione di emergenze, appalti e riunioni di sicurezza, sorveglianza sanitaria, informazione, formazione e vigilanza, registrazioni, controllo, sistema disciplinare e riesame nel tempo.

Il messaggio del legislatore è quindi molto netto: la sicurezza non è solo adempimento tecnico, ma governo organizzativo del rischio.

L'art. 30 traduce la prevenzione in organizzazione: procedure, ruoli, controlli, formazione e verifica continua.

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

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 e risponde:

- 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 (ora UNI ISO 45001) 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.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.

Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

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.

Vantaggi: Riduzione degli infortuni, conformità legale, riduzione dei premi INAIL (modello OT23) e miglioramento dell'immagine aziendale

Quali modelli?

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) UNI ISO 45001 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

Il sistema di gestione della sicurezza è obbligatorio per legge?

Di norma, il SGSL è uno strumento volontario che le aziende mettono in atto per gestire in maniera più efficace l'organizzazione degli interventi relativi agli obblighi di prevenzione e protezione dei lavoratori. Tuttavia, ci sono alcune tipologie di aziende, ovvero quelle a rischio di incidente rilevante, per cui l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza diventa un obbligo.

Chi è il Responsabile del SGSL?

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, detto anche RSGSL è, secondo la definizione delle Linee guida UNI-INAIL il:

"soggetto incaricato dal datore di lavoro, dotato di adeguata capacità ed autorità all'interno dell'azienda, a cui è affidato in tutto o in parte il compito, indipendentemente da ulteriori responsabilità aziendali, di coordinare e verificare che il SGSL sia realizzato in conformità alle linee guida UNI-INAIL".

Si tratta, dunque, di una figura nominata dal datore di lavoro che affianca e collabora con il RSPP, adottando tuttavia una visione più orientata rispetto a quest'ultimo. Per quanto riguarda la nomina, tuttavia, le linee guida stabiliscono che il Datore di lavoro può decidere di:

- Affidare il ruolo di RSGSL al RSPP;
- Individuare un soggetto distinto per tale ruolo;

A influire sulla scelta potrebbero essere, sicuramente, le dimensioni dell'azienda.

Il dolo eventuale

Nel contesto della Responsabilità Amministrativa degli Enti (D.Lgs. 231/2001), il dolo eventuale rappresenta una delle frontiere più dibattute della giurisprudenza.

In sintesi, si ha dolo eventuale quando l'autore del reato (il soggetto apicale o sottoposto dell'azienda) non persegue direttamente l'evento illecito, ma ne prevede la possibilità e ne accetta il rischio pur di ottenere un determinato risultato.

Ecco come si applica alla normativa 231:

1. Il criterio dell'Interesse o Vantaggio

Perché l'ente sia responsabile, il reato deve essere commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se un manager agisce con dolo eventuale (es. accetta il rischio di violare norme ambientali per non fermare la produzione), l'ente risponde se tale scelta ha portato un risparmio di costi (vantaggio) o rispondeva a una strategia aziendale (interesse).

La distinzione è sottile ma cruciale per la 231:

Colpa cosciente: Il soggetto prevede l'evento ma confida colpevolmente che non si verificherà (l'ente potrebbe comunque rispondere per colpa nell'organizzazione).

Dolo eventuale: Il soggetto agisce "costi quel che costi". Se questo atteggiamento è figlio di una carenza organizzativa o di una scelta politica d'impresa, la sanzione per l'ente è quasi inevitabile.

3. L'importanza del Modello Organizzativo (MOG)

Il dolo eventuale "testa" l'efficacia del Modello:

Se il reato è frutto di dolo eventuale, significa che i protocolli di controllo sono stati ignorati o erano insufficienti a mitigare un rischio palese.

Per l'ente, difendersi dal dolo eventuale di un proprio esponente è molto difficile, poiché dimostrare l'elusione fraudolenta (necessaria per esonerare l'azienda dai reati degli apicali) richiede prove estremamente solide.

4. Esempi pratici

Sicurezza sul lavoro: Un dirigente decide di non acquistare dispositivi di protezione per risparmiare, accettando il rischio che un operaio si faccia male.

Reati ambientali: Si sversano sostanze senza i dovuti filtri per velocizzare i processi, accettando il rischio di inquinare il suolo.

La giurisprudenza, in particolare con la storica sentenza delle Sezioni Unite ThyssenKrupp (n. 38343/2014), ha tracciato un confine netto tra dolo eventuale e colpa cosciente, con riflessi determinanti sulla responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001.

La distinzione tra Dolo Eventuale e Colpa Cosciente

Secondo la Suprema Corte, la differenza non risiede solo nella "previsione" dell'evento, ma nell'atteggiamento psicologico verso di esso:

- **Dolo Eventuale:** L'agente non solo prevede l'evento come possibile, ma ne accetta concretamente il rischio, aderendo psicologicamente ad esso. In pratica, decide di agire "costi quel che costi" per raggiungere il proprio obiettivo (spesso un risparmio economico per l'azienda).

- **Colpa Cosciente:** L'agente prevede l'evento come possibile, ma confida (anche se in modo irragionevole o negligente) che esso non si verificherà grazie alle proprie capacità o a fattori esterni. Manca l'adesione della volontà all'evento.

il dolo eventuale trasforma l'episodio sfortunato in una **scelta aziendale consapevole**, portando a conseguenze economiche e interdittive molto più pesanti.

C'è differenza se il reato è commesso da una figura apicale o da un preposto o lavoratore?

Sì, la differenza c'è ed è importante.

Nel sistema del **D.Lgs. 231/2001** cambia soprattutto il **criterio con cui si imputa la responsabilità all'ente** a seconda che il reato sia commesso da:

- ❑ **un soggetto apicale;**
- ❑ **un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza.**

L'art. 5 distingue infatti tra chi ha funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, o esercita anche di fatto gestione e controllo, e chi invece opera sotto la direzione/vigilanza altrui.

Per i **soggetti apicali** si applica l'**art. 6**:
l'ente può andare esente solo se **prova** che, prima del fatto, aveva adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo, aveva affidato la vigilanza a un organismo con autonomi poteri, non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza e l'autore ha **eluso fraudolentemente** il modello. In pratica, è il regime più severo per l'ente.

Per i **soggetti sottoposti** si applica invece l'**art. 7**: l'ente è responsabile **solo se** il reato è stato reso possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**; tale inosservanza è esclusa se, prima del reato, l'ente aveva adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenirlo. Quindi, semplificando, quando il fatto è commesso da un sottoposto il focus è soprattutto sul **difetto di vigilanza/organizzazione**; quando è commesso da un apicale, il sistema presume una vicinanza molto più forte tra autore e ente.

Nel campo della sicurezza questo si collega anche all'**art. 18, comma 3-bis, D.Lgs. 81/2008**, secondo cui datore di lavoro e dirigenti devono vigilare anche sull'adempimento degli obblighi del preposto e del lavoratore; resta però l'**esclusiva responsabilità** dei soggetti obbligati quando la violazione è imputabile unicamente a loro e **non** vi sia un difetto di vigilanza del datore o dei dirigenti.

FINE