

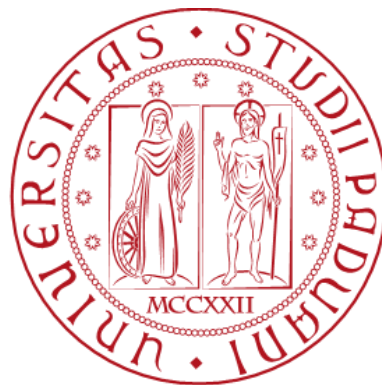
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO

E CRITICA DEL DIRITTO

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO, INTERNAZIONALE

E COMUNITARIO



---

CORSO DI LAUREA IN

CONSULENTE DEL LAVORO

A.A. 2023-2024

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA  
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO EX ART. 30 DEL  
D.LGS. 81/08: APPLICAZIONE, IMPATTI E CRITICITÀ

Relatrice: Prof.ssa Ferrato Alice

Laureando: Bubola Davide

Matricola: 582674



## INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Il modello 231 quale esimente della responsabilità amministrativa....</b>	<b>7</b>
1.1 La responsabilità amministrativa dell'ente: societas delinquere potest .....	7
1.2 I reati presupposto e l'estensione della responsabilità degli enti ai delitti in materia di sicurezza e salute sul lavoro (art. 25-septies d. lgs. 231/2001). .....	11
1.3 I criteri di imputazione oggettiva e il problema dell'interesse o vantaggio nei reati colposi commessi dall'ente in violazione di norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. ....	14
1.4 I criteri di imputazione soggettiva. ....	20
1.5 Conseguenze pregiudizievoli per l'ente in seguito ad un infortunio sul lavoro o malattia professionale: l'apparato sanzionatorio previsto dall'art 25-septies.....	24
1.6 L'efficacia esimente del modello ex art. 30 del d. lgs. 231/2001. ....	28
<b>2 Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 quale normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....</b>	<b>33</b>
2.1 Salute e sicurezza: i principi della Costituzione e cenni sull'evoluzione normativa.....	33
2.2 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della normativa. ....	37
2.3 Il datore di lavoro e gli altri garanti della sicurezza. ....	39
2.4 L'obbligo della valutazione dei rischi e le relative sanzioni.....	43
2.5 Il regime per le PMI.....	46
<b>3 Struttura del modello ex art 30 del d. lgs. 81/08, linee guida, l'adozione nelle PMI e profili di criticità. ....</b>	<b>51</b>
3.1 Struttura ed articolazione del modello ai sensi dell'articolo 30 del d. lgs. n. 81/2008. ....	51
3.2 Modello di organizzazione ex art. 30 e documento di valutazione dei rischi: quale rapporto?.....	55
3.3 Le linee guida UNI – INAIL e lo standard UNI ISO 45001 .....	59
3.4 Il modello di organizzazione semplificato per le PMI e i relativi vantaggi. ....	63

3.5 Le principali questioni problematiche e i profili di criticità della disciplina. ....	68
<b>CONCLUSIONI .....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>75</b>
<b>SITOGRAFIA.....</b>	<b>79</b>

## ***INTRODUZIONE***

La salute e la sicurezza sul lavoro sono valori fondamentali, tutelati sia dalla Costituzione italiana sia dalla legislazione ordinaria. Il Decreto Legislativo 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) rappresenta il quadro normativo principale per la gestione dei rischi lavorativi, integrando obblighi tecnici, organizzativi e formativi. Parallelamente, il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti, prevedendo l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati, tra cui quelli in materia di salute e sicurezza.

Questa tesi si propone di analizzare l'efficacia dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza previsti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008. Essa esplora il loro impatto sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, valutandone il ruolo come strumenti esimenti ai sensi del D. Lgs. 231/2001. L'obiettivo è offrire una panoramica completa che evidenzi i punti di forza e le criticità, con particolare attenzione alle realtà aziendali italiane, incluse le PMI.

Il primo capitolo introduce il concetto di responsabilità amministrativa degli enti, descrivendo i reati presupposto previsti dall'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001 e i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva. Viene analizzato il sistema sanzionatorio e il valore esimente dei modelli organizzativi, evidenziando le implicazioni per le aziende che operano in settori ad alto rischio.

Il secondo capitolo approfondisce il D. Lgs. 81/2008 come riferimento normativo in tema di salute e sicurezza. Esamina i principi costituzionali sottostanti, l'obbligo di valutazione dei rischi e i ruoli dei soggetti garanti della sicurezza. Viene dedicata una sezione specifica alle peculiarità delle

PMI, con un'analisi delle disposizioni semplificate e degli incentivi per l'adozione di misure preventive.

Il terzo capitolo è focalizzato sulla struttura del modello organizzativo previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, con un approfondimento sul rapporto tra il modello e il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Sono analizzate le linee guida di riferimento, tra cui UNI-INAIL e la norma ISO 45001, e i vantaggi dei modelli semplificati per le PMI. Il capitolo si conclude con una riflessione sui principali limiti e profili critici della normativa e della sua applicazione.

Infine, nelle conclusioni, si tirano le somme rispetto alla capacità dei modelli organizzativi di promuovere una gestione efficace dei rischi e di fornire un'efficace tutela per le aziende sia sul piano legale sia operativo. Si sottolinea l'importanza di un'applicazione concreta e dinamica dei modelli, in grado di adattarsi alle sfide di un contesto produttivo in continua evoluzione.

Questa analisi intende offrire un contributo utile per comprendere il potenziale dei modelli organizzativi non solo come strumenti di compliance, ma come leve strategiche per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi e rafforzare la sostenibilità delle imprese.

# CAPITOLO I

## **Il modello 231 quale esimente della responsabilità amministrativa**

**SOMMARIO:** 1.1 La responsabilità amministrativa dell'ente: *societas delinquere potest*; 1.2 I reati presupposto e l'estensione della responsabilità degli enti ai delitti in materia di sicurezza e salute sul lavoro (art. 25-septies d. lgs. 231/2001). 1.3 I criteri di imputazione oggettiva e il problema dell'interesse o vantaggio nei reati colposi commessi dall'ente in violazione di norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. 1.4 I criteri di imputazione soggettiva. 1.5 Conseguenze pregiudizievoli per l'ente in seguito ad un infortunio sul lavoro o malattia professionale: l'apparato sanzionatorio previsto dall'art 25-septies. 1.6. L'efficacia esimente del modello ex art. 30 del d. lgs. 231/2001.

### **1.1 La responsabilità amministrativa dell'ente: *societas delinquere potest*.**

Nel corso della storia dei vari ordinamenti europei, si è consolidata l'idea che solo una persona fisica possa essere considerata responsabile di un reato, escludendo quindi le entità giuridiche. Nei sistemi di civil law, questo principio si riflette nel brocardo «*societas delinquere non potest*», poiché si ritiene che le corporazioni, essendo entità prive di volontà propria, non siano in grado di commettere reati. Anche nei sistemi di common law, la responsabilità penale delle organizzazioni collettive è stata tradizionalmente negata. Tuttavia, tale approccio si è rivelato inadeguato nel tempo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cfr. FRANCESCO SANTI, *Modelli e responsabilità degli enti*, Milano, 2016, 5 ss

Con la diffusione dei reati dei “colletti bianchi” alla fine del XX secolo, si è evidenziata l’inappropriatezza del modello sanzionatorio rivolto solo agli individui, poiché molte forme di criminalità aziendale erano causate dalla mancanza di controllo da parte dei vertici o da decisioni illecite prese dall’alta dirigenza. L’aumento di questi fenomeni criminali ha portato il legislatore italiano, nel 2001, a introdurre una nuova forma di responsabilità penale per gli enti, superando così il principio secondo cui le organizzazioni collettive non potevano essere considerate penalmente responsabili. In conformità agli obblighi internazionali assunti dall’Italia<sup>2</sup>, l’8 giugno 2001, il decreto legislativo n. 231 ha introdotto la responsabilità amministrativa per persone giuridiche, società e enti, anche senza personalità giuridica, per determinati reati commessi o tentati (come stabilito dall’art. 26)<sup>3</sup> nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali o subordinati. Il decreto 231 attribuisce quindi alle società una responsabilità diretta e autonoma, che può coesistere con quella dell’autore materiale del reato. Il dibattito sulla natura della responsabilità<sup>4</sup> introdotta dal d. lgs. ha dato vita a tre posizioni principali: la prima sostiene che si tratti di una responsabilità puramente amministrativa, come indicato dal decreto stesso. Una seconda visione la considera

---

<sup>2</sup> Attuazione alla delega sancita dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, recante la ratifica ed esecuzione degli Atti internazionali elaborati in base all’articolo K. 3 del Trattato dell’Unione europea e la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

<sup>3</sup> Art. 26 d. lgs. 231/2001 - Delitti tentati

1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.
2. L’ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

<sup>4</sup> Già la relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale (Progetto Grosso) evidenziava come la persona giuridica fosse vista come un centro autonomo di interessi e rapporti giuridici, soggetto a diverse norme e considerata responsabile per le decisioni e attività svolte da individui operanti in suo nome, per suo conto o nel suo interesse.



sostanzialmente penale, poiché si basa su un fatto penalmente rilevante e viene accertata in un procedimento penale, con l'applicazione delle relative garanzie, anche se l'autore del reato non è identificato o imputabile. Questa tesi è supportata dall'afflittività delle sanzioni e dai principi penali recepiti nel decreto, come il principio di legalità e la retroattività della norma più favorevole. Tuttavia, è prevalsa una terza posizione intermedia, che vede la responsabilità degli enti come un "*tertium genus*", una categoria a metà tra il diritto penale e il diritto amministrativo sanzionatorio, volta a garantire un sistema di garanzie efficiente.<sup>5</sup>

La responsabilità dell'ente, regolata dall'art. 5 del decreto 231<sup>6</sup>, si basa sulla commissione di un reato da parte di soggetti che agiscono nell'interesse o a vantaggio dell'ente, come amministratori, direttori, rappresentanti o persone sottoposte alla loro direzione o controllo. Il sistema giuridico italiano con la 231 ha previsto una responsabilità diretta o autonoma dell'ente e la stessa sussiste anche in assenza di identificazione del soggetto che ha commesso il reato<sup>7</sup>. La giurisprudenza ha ampiamente analizzato la natura di tale responsabilità, evidenziando come il decreto includa sia aspetti sostanziali

---

<sup>5</sup> Cfr. MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d. lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019, 3 ss.

<sup>6</sup> Art. 5 d. lgs. 231/2001 - Responsabilità dell'ente

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

<sup>7</sup> Art. 8 d. lgs. 231/2001 - Autonomia delle responsabilità dell'ente

1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;

b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

che processuali, e come la sua applicazione si estenda a enti con e senza personalità giuridica. Un esempio significativo<sup>8</sup> dell'evoluzione giurisprudenziale riguarda l'applicazione di sanzioni a un'associazione di volontariato, configurata come ONLUS, per non aver adottato un modello organizzativo adeguato a prevenire reati commessi dai propri dipendenti.<sup>9</sup>

Inoltre la giurisprudenza ha sostenuto che la responsabilità amministrativa si applica, ad esempio, anche a quelle società che svolgono attività le cui funzioni sono conferite da enti pubblici territoriali<sup>10</sup> o ancora nel caso di enti pubblici che svolgono attività di tipo economico<sup>11</sup>.

Interessante è anche prendere in analisi brevemente le considerazioni fatte in passato relativamente agli Stati del G8. La forma e la natura della responsabilità delle persone giuridiche variano a seconda del Paese. In Canada, Francia, Giappone, Stati Uniti e Regno Unito, tale responsabilità è di tipo penale. In Germania, Russia e Italia, invece, si tratta di una responsabilità amministrativa, pur essendo valutata nel contesto di un procedimento penale davanti a un giudice penale. In tutti questi Paesi, la responsabilità delle persone giuridiche non si applica solo agli enti dotati di personalità giuridica, ma anche a imprese, fondazioni e associazioni senza personalità giuridica, purché siano organizzate in modo da avere diritti, doveri e capacità di azione distinti da quelli dei loro membri. Generalmente, lo Stato e gli enti pubblici territoriali sono esclusi, sebbene in alcuni Paesi, come Germania e Canada, anche gli enti di diritto pubblico possono essere soggetti a questa responsabilità. In tutti i Paesi è previsto che la

---

<sup>8</sup> Cass. Civ., Sez IV, 03.04.2004, n. 18941

<sup>9</sup> Cfr. GIORGIO CHERUBINI, *La "nuova" responsabilità delle persone giuridiche*, Milano, 2011, 7

<sup>10</sup> Cass. Pen., Sez. II, 10.01.2011, n. 234 in "DE JURE"

<sup>11</sup> Cass. Pen., Sez. II, 09.07.2010, n. 28699 in "DE JURE"

responsabilità dell'ente derivi dalle azioni di persone che ricoprono ruoli di comando, come rappresentanti legali, dirigenti o chi detiene poteri decisionali o di controllo. Inoltre, nella maggior parte dei Paesi (Giappone, Italia, Germania, Regno Unito, Canada, Francia e Stati Uniti), anche dipendenti e lavoratori subordinati possono far scattare la responsabilità dell'ente.<sup>12</sup>

## **1.2 I reati presupposto e l'estensione della responsabilità degli enti ai delitti in materia di sicurezza e salute sul lavoro (art. 25-septies d. lgs. 231/2001).**

Come già enunciato in precedenza, il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel sistema giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. Alla base di tale responsabilità vi è la commissione di specifici reati, detti "reati presupposto", da parte di soggetti legati all'ente, come amministratori, dipendenti o collaboratori.

A differenza di quanto previsto nel progetto Grosso, la responsabilità degli enti, si basa non sulla commissione di qualsiasi reato, ma solo su quelli espressamente individuati dal decreto e dalle norme collegate. Questo sistema "chiuso" non contrasta con la natura "flessibile" e "ampliabile" delle fattispecie criminose, in quanto il catalogo può essere modificato nel tempo, con l'aggiunta o la rimozione di determinati reati. La metafora di una

---

<sup>12</sup> Cfr. PAOLO LUCA, *La responsabilità degli enti e delle persone giuridiche negli stati del G8*, in L. FRUSCIONE – P. LUCA – I. MACCANI – B. SANTAROCE – F. TOSELLO, *Responsabilità da reato di enti e società*, Milano, 2011, 22.

locomotiva a cui vengono aggiunti o tolti vagoni descrive bene questo processo. Tuttavia, l'implementazione non sempre ordinata di nuovi reati è regolata dal principio di legalità, sancito dall'art. 2 del d. lgs. 231/2001, che stabilisce che l'ente può essere ritenuto responsabile solo per reati previsti da una legge in vigore al momento della loro commissione.<sup>13</sup>

Tra i principali reati presupposto figurano reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, reati di corruzione, reati ambientali. Con il tempo, tale elenco è stato esteso, includendo anche reati quali riciclaggio, autoriciclaggio, e reati informatici.

A seguito di un periodo storico caratterizzato dall'aumento degli infortuni mortali nei luoghi di lavoro, in particolare nell'anno 2006<sup>14</sup>, il legislatore ha risposto con l'estensione della responsabilità agli omicidi colposi e alle lesioni colpose gravi e gravissime, derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Con la modifica introdotta dall'articolo 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 (legge delega), i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, previsti dagli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi in violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, possono costituire il presupposto per la responsabilità delle imprese ai sensi del d. lgs. 231/2001 (art. 25-septies). L'intento di questa norma è stato quello di creare uno strumento aggiuntivo e incisivo per prevenire e contrastare le violazioni delle normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo allo stesso tempo una maggiore consapevolezza nelle aziende sull'importanza della prevenzione degli infortuni. L'articolo è stato poi

---

<sup>13</sup> Cfr. FRANCESCO SANTI, *Modelli e responsabilità degli enti*, Milano, 2016, 145

<sup>14</sup> Cfr. Dati INAIL, n. IV, aprile 2008, 13 e ss.

modificato dall'art. 300 del d. lgs. n. 81/2008<sup>15</sup> rendendo il sistema sanzionatorio molto più severo.<sup>16</sup> Il nuovo sistema sanzionatorio mira a essere un forte deterrente, sia per la severità delle sanzioni patrimoniali e personali introdotte, sia perché le sanzioni colpiscono direttamente le imprese, aggiungendosi a quelle già previste per le persone fisiche, come datori di lavoro e dirigenti.<sup>17</sup>

L'importanza dell'intervento legislativo è evidente. Tuttavia, permangono difficoltà nel coordinare i reati colposi con il criterio di imputazione oggettiva stabilito dall'art. 5 del decreto n. 231/2001.<sup>18</sup> Quest'ultimo sembra

---

<sup>15</sup> Le due versioni dell'art. 25-septies:

- Articolo originario «in relazione ai delitti di cui agli artt. 589, 590, terzo comma, del codice penale commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno».

- Testo attuale «1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi».

<sup>16</sup> Cfr. M. LEPORE, *Manuale di diritto della sicurezza sul lavoro*, Roma, 2010, 84.

<sup>17</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 407 ss.

<sup>18</sup> Cfr. CARLO PIERGALLINI, *I reati presupposto della responsabilità dell'ente e l'apparato sanzionatorio in* LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti*. guida al d. lgs. 8 giugno 2001, n.231., Milano, 2010, 212 ss.

infatti essere concepito principalmente per responsabilità individuali dolose, per cui, nel caso di reati colposi, sarebbe più appropriato parlare di eventi connessi all'attività d'impresa, piuttosto che di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.<sup>19</sup>

### **1.3 I criteri di imputazione oggettiva e il problema dell'interesse o vantaggio nei reati colposi commessi dall'ente in violazione di norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

I criteri di imputazione della responsabilità, sia oggettivi che soggettivi, sono delineati negli articoli 5, 6 e 7 del decreto. In particolare, l'art. 5 identifica tre condizioni per attribuire la responsabilità all'ente:

1. Il reato deve essere stato commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente;
2. L'autore del reato deve essere una persona qualificata all'interno dell'ente;
3. Il reato non deve essere stato compiuto nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

Il concetto di "interesse o vantaggio" rappresenta il criterio principale per attribuire la responsabilità agli enti collettivi in caso di illecito. Esso si riferisce al beneficio che l'ente ottiene o potrebbe ottenere a seguito della commissione di un reato. Tuttavia, se il reato è compiuto esclusivamente a

---

<sup>19</sup> Cfr. VITARELLI, Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo, in Riv. it. dir. proc. pen.2009, 695 ss.

vantaggio del singolo autore o di terzi, l'ente non può essere ritenuto responsabile. Il concetto di interesse si riferisce alla finalità dell'azione criminosa, valutabile al momento del reato (ex ante), mentre il vantaggio si basa sugli effetti ottenuti dopo la commissione del fatto (ex post).<sup>20</sup>

Su questo tema si sono sviluppate diverse interpretazioni dottrinali. Alcuni studiosi considerano "interesse" e "vantaggio" come sinonimi che esprimono un concetto unitario. Questa teoria<sup>21</sup>, chiamata monistica, sostiene che l'unico criterio rilevante sia l'interesse dell'ente, e che il vantaggio ottenuto sia solo una prova secondaria del suddetto interesse. Un'altra corrente<sup>22</sup>, detta oltranzista, più estrema nega l'importanza del vantaggio, ritenendolo insufficiente a fondare la responsabilità dell'ente. In seguito, è emersa una terza teoria<sup>23</sup>, detta dualistica, che distingue nettamente i due concetti. Secondo questa visione, l'interesse riguarda la finalità soggettiva dell'autore del reato, ovvero la consapevolezza di agire per un potenziale beneficio dell'ente. Il vantaggio, invece, è valutato oggettivamente in base ai benefici concreti ottenuti dall'ente a seguito dell'illecito, indipendentemente dalle intenzioni originarie dell'autore. La giurisprudenza<sup>24</sup> ha confermato che

---

<sup>20</sup> Cfr. MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d. lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019, 19 ss.

<sup>21</sup> Cfr. A. FIORELLA, *Principi generali e criteri di imputazione all'ente della responsabilità amministrativa*, in G. LANCELOTTI (a cura di), *La responsabilità della società per il reato dell'amministratore*, Torino, 2003, 102.

<sup>22</sup> Cfr. G. DE VERO, *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in C. F. GROSSO-T. PADOVANI-A. PAGLIARO (diretto da), *Trattato di diritto penale, Parte generale*, vol. IV, Milano, 2008, 158 ss.

<sup>23</sup> Cfr. A. BASSI, T. E. EPIDENDIO, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, 161 ss.; C. PIERGALLINI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in A. GIARDA-S. SEMINARA (a cura di), *I nuovi reati societari: diritto e processo*, Padova, 2002, 104 ss.

<sup>24</sup> Cfr.: Cass. Pen., Sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615; Cass. Pen., Sez. VI, 22 maggio 2013, n. 24559; Cass. Pen., Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343.

interesse e vantaggio sono criteri alternativi e concorrenti, ciascuno con un ruolo distinto nell'imputazione della responsabilità all'ente.

L'inserimento degli articoli 25-septies e 25-undecies nel catalogo dei reati che comportano la responsabilità ex d. lgs. 231/2001, relativi rispettivamente all'omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime derivanti dalla violazione delle normative sulla sicurezza sul lavoro e a diversi reati ambientali (alcuni di natura colposa), ha sollevato dubbi sulla compatibilità dei criteri oggettivi di interesse o vantaggio. Questi criteri, infatti, erano stati inizialmente concepiti per reati dolosi, mentre i reati colposi si caratterizzano per l'assenza di volontà nell'evento.<sup>25</sup>

La dottrina ha subito evidenziato l'incompatibilità tra i criteri di responsabilità e i reati di omicidio e lesioni colpose. Si è sostenuto che tali reati non possono essere legati all'interesse dell'ente né procurare un vantaggio, poiché causano danni economici e reputazionali. In particolare, si riteneva inconciliabile il concetto di "finalità della condotta", richiesto dall'interesse, con la "non volontarietà" tipica dei reati colposi. Per questo, alcuni auspicavano un'abrogazione interpretativa di queste fattispecie o la sostituzione dei criteri con "reato commesso per conto dell'ente".<sup>26</sup>

Le problematiche tuttavia emergono soprattutto non tanto nel definire il significato delle parole "interesse" e "vantaggio", quanto nel determinarne la capacità denotativa, cioè nel valutare non tanto il significato inteso dal legislatore con tali termini, ma piuttosto se, in un caso concreto, sia effettivamente possibile riconoscere la presenza di un interesse o di un

---

<sup>25</sup> Cfr. MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d. lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019, 23.

<sup>26</sup> Cfr. FRANCESCO SBISÀ, *Responsabilità amministrativa degli enti*, IPSOA, 2017, 34.



vantaggio per l'ente. Dopo le discussioni sorte, principalmente in ambito dottrinale, sulla compatibilità di tali reati con una responsabilità dell'ente basata su comportamenti volti a procurare un vantaggio per l'ente stesso, la giurisprudenza ha ormai stabilito con fermezza che non esiste alcuna incompatibilità tra reati di natura colposa e il criterio di imputazione del reato all'ente delineato dal d. lgs. n. 231/2001; i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno necessariamente riferiti alla condotta e non all'esito antiggiuridico.<sup>27</sup>

In giurisprudenza inoltre, ci si interroga su quando la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro da parte della dirigenza o dei delegati possa effettivamente portare un beneficio all'azienda. Il focus è stato sull'identificazione di quale possa essere il vantaggio o il profitto derivante dall'inosservanza delle prescrizioni antinfortunistiche. La giurisprudenza concorda nel definire il "profitto del reato" come un beneficio patrimoniale aggiunto, derivante direttamente dall'illecito, che non richiede necessariamente un incremento materiale del patrimonio aziendale. Questo profitto può concretizzarsi, ad esempio, nel risparmio di spese per l'adeguamento degli impianti o la mancata attuazione delle misure di sicurezza obbligatorie, oppure in una riduzione dei tempi di lavoro. Pertanto, il vantaggio può derivare dall'evitare costi relativi alla sicurezza o dall'accelerazione delle attività, anche se ciò comporta maggiori rischi. Tuttavia, esistono divergenze di opinione a riguardo, alcuni ritengono che sia sufficiente dimostrare un qualsiasi beneficio per l'azienda, mentre altri sostengono che debba essere provato che la violazione faccia parte di una strategia aziendale volta a evitare costi legati alla sicurezza sul lavoro.

---

<sup>27</sup> Cfr. CIRO SANTORIELLO, *Responsabilità da reato degli enti: problemi e prassi*, Milano, 2023, 22 ss.

Questa discussione nasce dal timore che si possa instaurare un automatismo per cui ogni volta che si verifica una violazione della normativa antinfortunistica con conseguenze dannose per i lavoratori, si presuma automaticamente che l'azienda abbia tratto un vantaggio economico. In alcuni casi, i giudici hanno evidenziato che non tutte le violazioni delle norme di sicurezza sono finalizzate a ottenere un vantaggio economico. A volte gli infortuni si verificano per motivi che non sono legati a una riduzione dei costi aziendali. In queste situazioni, è fondamentale che la magistratura dimostri che la condotta colposa dell'individuo sia stata deliberatamente orientata a risparmiare spese per l'azienda, distinguendo tra violazioni intenzionali e quelle derivanti da cattiva gestione o mancata sorveglianza. In assenza di prove che la violazione sia stata compiuta per interesse o vantaggio dell'azienda, quest'ultima non può essere ritenuta responsabile. D'altro canto, se si dimostra che l'azienda ha adottato un adeguato modello organizzativo per prevenire tali reati, potrebbe essere esonerata da responsabilità. Questa interpretazione esclude la responsabilità dell'ente quando l'episodio sia frutto di una violazione isolata delle norme di sicurezza. Per stabilire se vi sia un vantaggio per l'azienda in caso di reati colposi, come lesioni personali aggravate dalla violazione della normativa antinfortunistica, è necessario che tali violazioni riflettano una generale indifferenza per la salute dei lavoratori. Solo in questo caso si può affermare che l'azienda abbia intenzionalmente tratto un significativo beneficio, come il risparmio di costi o la riduzione dei tempi di produzione. La posizione contraria, più diffusa, sostiene che non sia necessario dimostrare una violazione sistematica delle norme per configurare la responsabilità dell'azienda. Anche condotte occasionali e imprudenti, se intenzionali, possono essere rilevanti, senza dover provare una politica aziendale di violazioni sistematiche. Secondo questa visione, la ripetizione di violazioni

può rappresentare solo un indizio dell'intenzionalità della condotta, evitando così di equiparare il comportamento dell'azienda a quello della persona fisica che ha commesso l'illecito.<sup>28</sup>

Di fronte a questo contesto, caratterizzato da due orientamenti giurisprudenziali non necessariamente divergenti ma comunque non uniformi, la sentenza n. 22256 del 2021 della IV sezione della Cassazione ha introdotto una nuova prospettiva sulla questione. Essa distingue tra i casi in cui il reato sia stato commesso nell'interesse della società e quelli in cui sia stato ottenuto un vantaggio per l'ente. Nel primo caso, il reato è considerato nell'interesse della società quando è guidato dall'intenzione del colpevole di generare un beneficio per l'ente attraverso la violazione delle norme, ad esempio con l'aspettativa di un risparmio economico. In questa situazione, non è importante se il profitto auspicato si sia effettivamente realizzato, ma è fondamentale che la persona fisica abbia consapevolmente violato le norme antinfortunistiche per ottenere quel vantaggio economico per l'azienda. Nel secondo scenario, legato al vantaggio ottenuto dall'ente, il criterio è di natura oggettiva. Qui è rilevante che il reato abbia effettivamente generato un profitto per la società, senza che sia necessario dimostrare l'intenzione del colpevole di violare le regole per risparmiare. Tuttavia, è richiesto che il beneficio economico sia concreto e non trascurabile. La sentenza sottolinea come evitare che l'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001 venga applicato in maniera automatica, ogni qualvolta si riscontri una violazione delle norme antinfortunistiche, senza un'adeguata considerazione delle circostanze. La sistematicità delle violazioni può essere rilevante a livello probatorio, ma non è un presupposto imprescindibile. Per quanto riguarda il vantaggio,

---

<sup>28</sup> Cfr. CIRO SANTORIELLO, Responsabilità da reato degli enti: problemi e prassi, Milano, 2023, 47 ss.

viene evidenziato che, per condannare la società, è necessario dimostrare un guadagno economico concreto, che può derivare, ad esempio, dalla riduzione dei tempi di produzione o dal risparmio sui costi, senza che sia implicita la sistematicità delle violazioni. In conclusione, se si dimostra che la persona fisica ha agito seguendo una politica aziendale mirata a ridurre i costi a scapito della sicurezza, la condanna dell'ente è giustificata. In questi casi, non è richiesta la dimostrazione di una violazione sistematica delle regole, purché esista un nesso tra l'inosservanza delle norme e l'interesse dell'ente. Se, invece, non vi è interesse, la condanna deve basarsi sull'esistenza di un vantaggio economico significativo, con prove adeguate che dimostrino il beneficio per l'azienda.<sup>29</sup>

#### **1.4 I criteri di imputazione soggettiva.**

Tralasciando in questa sede le imprese il cui unico scopo sia quello di commettere reati<sup>30</sup>, per attribuire la responsabilità amministrativa a un ente collettivo, non basta che un reato sia commesso dai soggetti qualificati a suo vantaggio. È necessario che il reato possa essere imputato all'ente anche sotto un profilo "soggettivo", cioè che l'ente sia responsabile per non aver adottato misure preventive adeguate. Gli articoli 6 e 7 del decreto distinguono tra reati commessi dai vertici o dai subordinati, influenzando la ripartizione dell'onere della prova tra accusa e difesa dell'ente.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Cfr. CIRO SANTORIELLO, *Responsabilità da reato degli enti: problemi e prassi*, Milano, 2023, 52 ss.

<sup>30</sup> Cfr. INSOLERA, *Nozione di responsabilità individuale e collettiva*, in *Ind. pen.*1996, 264.

<sup>31</sup> Cfr. MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d.lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019, 28.

In questo senso anche la Cassazione penale che ha ritenuto “manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5 d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sollevata in riferimento agli art. 3 e 27 cost., in quanto la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio non è una forma di responsabilità oggettiva, essendo previsto necessariamente, per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta colpa di organizzazione della persona giuridica”.<sup>32</sup>

L'art. 6 del decreto n. 231 stabilisce che, in caso di reato commesso dai vertici dell'ente, la responsabilità dell'ente è presunta, poiché si considera che tali soggetti rappresentino la volontà dell'organizzazione. Si ritiene quindi che il reato sia parte di una strategia aziendale illecita volta al massimo profitto. Tuttavia, l'ente può evitare la responsabilità se dimostra di aver adottato e attuato modelli organizzativi idonei a prevenire tali reati e che il reato sia stato commesso eludendo in modo fraudolento<sup>33</sup> questi modelli. Inoltre, deve provare che l'Organismo di Vigilanza non abbia mancato di esercitare la dovuta sorveglianza. In questo modo, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità. La norma mira a collegare la responsabilità dell'ente alla mancanza di adeguate misure preventive e alla vigilanza interna, rendendo la prova dell'estraneità una sfida significativa per l'ente. L'art 7 del d. lgs. 231/2001 riguarda i criteri soggettivi per la responsabilità dell'ente nei casi in cui i reati siano commessi da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di altri (i cosiddetti "sottoposti"), basandosi sul concetto di "colpa organizzativa". In questo caso l'ente sarà ritenuto responsabile se il reato è stato reso possibile dalla mancata osservanza degli obblighi di direzione e

---

<sup>32</sup> Cassazione penale, sez. VI, 18/02/2010, n. 27735 in. Cass. pen. 2011, 5, 1876 nota di AGNESE.

<sup>33</sup> Cfr. C. SANTORIELLO, *Qualche precisazione (controcorrente) sulla nozione di elusione fraudolenta*, in *Rivista* 231, 3/2018, 213 ss. – Cfr. anche Cass. Pen., Sez. V, 18 dicembre 2013, n. 4677 sul processo “Impregilo”

vigilanza, segnalando così un problema organizzativo interno. L'ente può però liberarsi dalla responsabilità amministrativa qualora questo abbia adottato e messo in pratica un modello organizzativo adeguato a prevenire reati dello stesso tipo di quello verificatosi e spetta quindi all'accusa dimostrare l'inadeguatezza del modello adottato e la mancata osservanza degli obblighi di vigilanza. La valutazione del modello organizzativo sarà effettuata in base ai parametri previsti dai commi 3 e 4, e il pubblico ministero dovrà verificare che il modello non contenga misure idonee a garantire il rispetto della legge e a individuare tempestivamente situazioni di rischio. Inoltre dovrà provare l'assenza di verifiche periodiche sul rispetto delle procedure e modifiche del modello in caso di violazioni o cambiamenti significativi nell'organizzazione, nonché l'eventuale mancanza di aggiornamenti in caso di violazioni rilevanti delle disposizioni in esso contenute o di cambiamenti significativi nell'organizzazione o nelle attività. Solo dopo questi riscontri, il modello organizzativo potrà essere considerato insufficiente, portando all'applicazione delle sanzioni amministrative per il reato commesso dal soggetto sottoposto.<sup>34</sup>

L'articolo 8 del d. lgs. 231/2001 prevede che «la responsabilità dell'ente sussiste anche quando a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue<sup>35</sup> per una causa diversa dall'amnistia». Con

---

<sup>34</sup> Cfr. MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d. lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019, p. 32 ss.

<sup>35</sup> Tradizionalmente le cause di estinzione del reato sono: la morte del reo prima della condanna (art. 150 c.p.); l'amnistia (art. 151 c.p.); la remissione della querela (art. 152 c.p.); la prescrizione (art. 157 c.p.); l'oblazione nelle contravvenzioni (artt. 162 e 162-bis c.p.); la sospensione condizionale della pena (art. 163 c.p.); il perdono giudiziale per i minorenni (art. 169 c.p.).

questo si stabilisce che la responsabilità dell'ente è autonoma<sup>36</sup> da quella delle persone fisiche che commettono reati, di conseguenza l'ente può essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai suoi dipendenti o dirigenti, anche se l'autore del reato non è stato individuato o non è perseguibile. L'articolo stabilisce dunque che la responsabilità dell'ente non dipende strettamente da quella della persona fisica che ha compiuto l'illecito. Per concludere riportando il pensiero di Maria Hilda Schettino e di Federico Lucariello “I criteri di imputazione della responsabilità da reato degli enti si dividono in due categorie, quelli di tipo oggettivo e quelli di tipo soggettivo. Con i primi si fa riferimento alla commissione del reato da parte di un soggetto avente un rapporto qualificato con l’ente (soggetti apicali o sottoposti alla loro direzione o vigilanza), nonché ai problematici concetti di interesse e vantaggio dell’ente stesso. I secondi, invece, sono tali da consentire di muovere un rimprovero all’ente, “colpevole” di non aver adottato un sistema di procedure idonee a prevenire o almeno mitigare il rischio del verificarsi di un reato presupposto. Dimostrando l’elusione fraudolenta dei modelli preventivi, l’ente può andare esente dalla responsabilità. Tuttavia, ci sono dei casi in cui la *societas* risponde anche quando l’autore del reato non sia individuabile o imputabile, o il reato si sia estinto per amnistia”.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Cfr. F. C. BEVILACQUA, *I presupposti della responsabilità da reato dell’ente*, in *I modelli organizzativi ex d. lgs. n. 231/2001. Etica d’impresa e punibilità degli enti*, a cura di C. MONESI, Milano, 2005, 117

<sup>37</sup> Cfr. MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d. lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019, cit. p. 35.

### **1.5 Conseguenze pregiudizievoli per l'ente in seguito ad un infortunio sul lavoro o malattia professionale: l'apparato sanzionatorio previsto dall'art 25-septies.**

Il decreto 231 prevede un insieme di sanzioni articolato<sup>38</sup>, distinguibile soprattutto per il suo contenuto, che presenta una notevole coerenza funzionale con i criteri di attribuzione della responsabilità. Questi criteri mirano alla prevenzione del rischio di commissione del reato, e di conseguenza, le sanzioni non hanno solo una funzione deterrente, ma anche una forte finalità di prevenzione specifica. In termini generali, le sanzioni possono essere suddivise in due categorie principali: le sanzioni pecuniarie e quelle interdittive. Al di fuori di questa classificazione troviamo la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.<sup>39</sup>

Come si è visto nel secondo paragrafo di questo primo capitolo l'art. 25-septies del d. lgs. 231/2001 disciplina le conseguenze per gli enti in caso di infortuni sul lavoro o malattie professionali causati dalla violazione delle norme di sicurezza. Questo articolo prevede una responsabilità amministrativa per l'ente, che può essere sanzionato qualora il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

---

<sup>38</sup> Art. 9 d. lgs. 231/2001 - Sanzioni amministrative

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

<sup>39</sup> Cfr. C. PIERGALLINI, *I reati presupposto della responsabilità dell'ente e l'apparato sanzionatorio* in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti*. guida al d. lgs. 8 giugno 2001, n.231., Milano, 2010, 221.



Le principali conseguenze pregiudizievoli includono:

- Sanzioni pecuniarie, la cui entità dipende dalla gravità del reato.
- Sanzioni interdittive, come l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il nuovo testo dell'art. 25-septies è stato riformato dall'art. 300 del d. lgs. 81/2008 che ha introdotto disposizioni più equilibrate e coerenti con i principi di ragionevolezza e proporzionalità. Il legislatore ha infatti introdotto una gradazione nelle sanzioni, attraverso un sistema di quote<sup>40</sup>, che considera la tipologia del reato sottostante, come l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi e gravissime. Viene inoltre tenuta in considerazione la natura degli obblighi di prevenzione violati, su cui si basa il rimprovero per colpa.<sup>41</sup>

Il primo comma dell'art. 25-septies prevede la sanzione più grave per l'omicidio colposo, quando questo è commesso in violazione dell'art. 55, comma 2, del d. lgs. 81/2008, che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro. In questi casi, l'ente responsabile è soggetto a una sanzione amministrativa pari a 1000 quote, oltre all'applicazione di sanzioni interdittive che variano da un minimo di tre mesi fino a un massimo di un

---

<sup>40</sup> Cfr. C. PIERGALLINI, *Sistema sanzionatorio e reati previsti dal codice penale*, in Dir. pen. proc., 2001, 1353 e ss

<sup>41</sup> Cfr. N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in Dir. pen. proc., 2008, 836.

anno. Questa sanzione riguarda le situazioni in cui il datore di lavoro non ha rispettato obblighi fondamentali e non delegabili, come la valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento di valutazione, obbligo previsto dall'art. 17, comma 1, lettera a) del d.lgs. 81/08. Tali obblighi sono particolarmente stringenti per aziende ad alto rischio o in settori specifici come quelli esposti a rischi biologici, chimici o da amianto, o in cantieri complessi. Il secondo comma disciplina gli omicidi colposi causati dalla violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, ma che non rientrano nelle casistiche del primo comma. In questi casi, la sanzione pecuniaria oscilla tra un minimo di 250 e un massimo di 500 quote, accompagnata da sanzioni interdittive della stessa durata (da tre mesi a un anno). Infine, il terzo comma si occupa delle lesioni colpose gravi o gravissime, anch'esse derivanti da violazioni delle norme di sicurezza, per le quali la sanzione amministrativa non può superare le 250 quote, con sanzioni interdittive che possono durare fino a sei mesi.<sup>42</sup>

Viene quindi da sottolineare che queste misure sono tra le più rigorose nell'ambito delle disposizioni della "parte speciale" del decreto. Tuttavia, è importante ricordare che l'apparato include meccanismi tecnici che permettono di modulare la sanzione in modo equilibrato. Ciò consente di mantenere un delicato bilanciamento tra l'efficacia delle pene e la loro applicazione ponderata.<sup>43</sup>

Tale sistema sanzionatorio non è necessariamente definitivo e irreversibile. Infatti, le sanzioni possono essere mitigate o sostituite da altre meno

---

<sup>42</sup> Cfr. ROBERTO GUERRINI, *L'apparato sanzionatorio previsto nell'art. 25-septies* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano 2010, 161 ss.

<sup>43</sup> Cfr. C. DE MAGLIE, *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano, 2002, 73 ss.

invasive<sup>44</sup>. Il sistema si basa su una logica di flessibilità regressiva, che consente di graduare la severità della risposta punitiva in funzione delle azioni correttive messe in atto dall'ente. Questo approccio scalare permette di passare da sanzioni particolarmente gravi a misure più leggere, sempre che l'ente dimostri un impegno concreto nel rientrare nel rispetto della legalità. Un ruolo centrale in questa logica è svolto dall'adozione di modelli organizzativi di gestione e controllo, i quali, oltre a rappresentare un segno etico di attenzione verso il rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro, costituiscono uno strumento indispensabile per evitare le conseguenze più pesanti delle sanzioni interdittive. In particolare, nei casi più gravi, l'adozione di un modello organizzativo diviene fondamentale non solo per garantire una gestione responsabile dell'impresa, ma anche per prevenire sanzioni che potrebbero portare alla "morte economica" dell'ente. Di fatto, questi modelli non solo attenuano l'impatto delle sanzioni, ma rappresentano una dimostrazione concreta dell'impegno dell'impresa verso la legalità e la sicurezza.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Per un approfondimento Cfr. RAFFAELE GUARINIELLO, *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza - La misura della sanzione amministrativa* in riferimento alle sentenze: Cassazione penale, Sez. IV - Sentenza n. 31841 del 24 luglio 2023; Cassazione penale, Sez. IV - Sentenza n. 31841 del 24 luglio 2023; Cassazione penale, Sez. III - Sentenza n. 28097 del 27 giugno 2019, 1453 ss.

<sup>45</sup> Cfr. ROBERTO GUERRINI, *L'apparato sanzionatorio previsto nell'art. 25-septies* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano 2010, 163 ss.

## **1.6 L'efficacia esimente del modello ex art. 30 del d. lgs. 231/2001.**

L'art. 2 lett. d) del d. lgs. 81/2008 così definisce il modello: “modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro”

Il modello di gestione previsto dagli articoli 6 e 7 del d. lgs. 231/2001 è stato originariamente progettato per prevenire i reati dolosi, fino all'introduzione dell'art. 25-septies che, come abbiamo visto in precedenza, ne ha ampliato il campo di applicazione. Con il d. lgs. 81/2008, il legislatore ha introdotto specifiche prescrizioni all'art. 30 per i modelli di organizzazione e gestione, al fine di garantire l'esonero da responsabilità per gli enti in caso di omicidio colposo o lesioni gravi derivanti dalla violazione delle norme di sicurezza sul lavoro.<sup>46</sup>

In generale, il modello organizzativo non deve ridursi a una formalità, ma deve essere effettivamente attuato e comunque spetta al giudice verificarne l'idoneità ed efficacia, senza che vi sia una vera e propria intrusione nella gestione aziendale.<sup>47</sup> Secondo il d. lgs. 231/2001, l'ente deve dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenirlo. Tuttavia, anche l'adozione tardiva di un

---

<sup>46</sup> Cfr. RICCARDO LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 169 ss.

<sup>47</sup> Cfr. A. D'ORSO, *Funzione dei modelli di organizzazione e gestione*, in ISL, 2010, n.10, 506 ss.

modello, cioè dopo la commissione del reato, può comportare una riduzione della pena, pur non avendo efficacia esimente.<sup>48</sup> L'obiettivo della norma, in linea con quanto espresso nell'art. 30 del d. lgs. 81/08 comma 2, è incentivare le aziende a creare o aggiornare un modello organizzativo integrato, basato su principi aziendali e obblighi di legge, per prevenire reati e dovrebbe dimostrare la volontà di fare tutto il possibile per ridurre il rischio di violazioni, e attraverso l'articolazione chiara di doveri e comportamenti, minimizzare il rischio di azioni non conformi da parte di dipendenti o dirigenti. Il comma 2 quindi sottolinea l'importanza della documentazione continua delle attività e delle variazioni del modello, così che ogni aggiornamento o violazione sia registrato come prova dell'impegno dell'ente nella prevenzione dei rischi.<sup>49</sup>

Secondo alcuni studiosi i modelli organizzativi avrebbero avuto una forza esimente sancita direttamente dalla legge, senza necessità di valutazione da parte del giudice. In realtà, la forza esimente dei modelli è sì prevista nel d. lgs., ma è al giudice che spetta la valutazione dell'idoneità formale del modello aziendale in modo tale che questo sia conforme alle normative tecniche. Affinché si concretizzi l'efficacia esimente, è comunque necessaria una verifica sull'effettiva attuazione del modello, non solo sulla sua conformità formale. La presunzione di conformità dei modelli, come indicato dalle Linee Guida UNI-INAIL o da quello che era lo standard OHSAS 18001 (oggi UNI ISO 45001:2018), non elimina il controllo del giudice, ma sposta l'onere della prova alla pubblica accusa, anche per reati commessi dai dirigenti. È importante osservare, infine, che una semplice

---

<sup>48</sup> In questo senso C. MANCINI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in *La nuova sicurezza in azienda*, a cura di G. SANTORO PASSARELLI, Milano, 2008, 184.

<sup>49</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 414 ss.

adesione formale alle disposizioni cautelari del d. lgs. 81/08 non è di per sé sufficiente a costituire una sezione antinfortunistica completa, appropriata ed efficace all'interno del modello. Questo per due motivi principali: da un lato, la mappatura dei rischi in tema di igiene e sicurezza prevista dal d. lgs. n. 231 non coincide esattamente con la "valutazione dei rischi" del d. lgs. 81/2008, poiché nella ricostruzione ipotetica del nesso di causalità per il reato si devono considerare anche eventuali fattori aziendali facilitanti e processi accessori, strumentali alla commissione del reato-presupposto. Inoltre, le disposizioni comportamentali preventive dovrebbero applicare non solo norme di legge, ma anche principi di autoregolamentazione e di autodisciplina. In aggiunta, il sistema antinfortunistico deve gestire e organizzare le relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni all'azienda, non limitandosi solo agli attori tipici del sistema di prevenzione, ma coinvolgendo anche i responsabili delle principali funzioni aziendali, gli organi societari e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza.<sup>50</sup>

La giurisprudenza ha cercato di fornire alcune linee guida sui requisiti necessari affinché un modello possa essere considerato efficace. Tuttavia, la difficoltà maggiore nella redazione dei modelli risiede nella loro eccessiva astrattezza. Questa astrattezza può derivare dalla scarsa specificità delle fattispecie penali: la precisione dei modelli è infatti direttamente proporzionale al livello di dettaglio dei reati descritti. In altre parole, se il reato è descritto in modo vago, il modello di prevenzione risulterà inevitabilmente ampio e generico. Secondo la giurisprudenza, un modello non è considerato idoneo a prevenire i reati presupposto se:

---

<sup>50</sup> Cfr. STEFANO CUI; MAURIZIO ARENA, *I reati sul lavoro. sicurezza e igiene del lavoro, nuovo reato di "caporalato", tutela e libertà del lavoratore, risarcimenti*, Milano, 2012, 198.

- a) non include protocolli, procedure e previsioni specifiche e concrete per le aree sensibili, ovvero regole dirette a garantire il raggiungimento di risultati specifici;
- b) nelle aree a rischio individuate, non vengono stabiliti protocolli di prevenzione, oppure, se presenti, non sono previste sanzioni per le violazioni né controlli regolari su queste regole preventive;
- c) non prevede sanzioni disciplinari per coloro che, per negligenza o mancanza di competenza, non riescono a individuare e risolvere le violazioni del modello o la perpetrazione di reati presupposto;
- d) non sono previste procedure per la ricerca e identificazione dei rischi in presenza di segnali di pericolo;
- e) manca un obbligo per i soggetti coinvolti di riferire all'organismo di vigilanza su eventi rilevanti per l'ente, violazioni passate del modello o la commissione di reati;
- f) non sono previste attività di formazione sulle regole del modello, con differenziazione in base alle categorie dei soggetti coinvolti;
- g) il contenuto dei corsi di formazione, la frequenza e l'obbligatorietà della partecipazione non sono disciplinati;
- h) non sono previsti controlli di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi di formazione.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Cfr. GIANDOMENICO SALCUNI, *La valutazione di idoneità dei modelli ed il requisito dell'elusione fraudolenta*, in RICCARDO BORSARI (a cura di) *Responsabilità da reato degli enti. Un consuntivo critico*, Padova, 2016, 126 ss.





## CAPITOLO II

### *Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 quale normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*

**SOMMARIO:** 2.1. Salute e sicurezza: i principi della Costituzione e cenni sull'evoluzione normativa. 2.2. Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della normativa. 2.3. Il datore di lavoro e gli altri garanti della sicurezza. 2.4. L'obbligo della valutazione dei rischi e le relative sanzioni. 2.5. Il regime per le PMI.

#### **2.1 Salute e sicurezza: i principi della Costituzione e cenni sull'evoluzione normativa.**

In Italia la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è regolata dal d. lgs. 81/2008. Noto come Testo Unico ha sistematizzato e aggiornato molte delle norme previgenti, stabilendo un quadro completo per la prevenzione dei rischi in ambiente lavorativo e puntando a ridurre incidenti e malattie professionali. Questo quadro normativo sviluppa i principi fondamentali stabiliti dalla Costituzione italiana, frutto di un consenso tra diverse forze politiche, orientato alla tutela e valorizzazione della persona e del lavoro. Le disposizioni costituzionali principali da considerare sono gli articoli 32, 35 e 41, che vanno interpretati in stretta relazione tra loro.<sup>52</sup>

L'articolo 32 della Costituzione, al primo comma, definisce la salute, inclusa quella nei luoghi di lavoro, come un "diritto fondamentale dell'individuo e

---

<sup>52</sup> Cfr. C. SMURAGLIA, *Il lavoro nella Costituzione*, in Riv. giur. lav., 2007, I, p. 425 ss

interesse della collettività". Questo principio, letto insieme all'art. 2, che garantisce i diritti inviolabili dell'uomo sia come individuo sia all'interno delle formazioni sociali, evidenzia una tutela estesa della salute. Non si limita solo alla protezione fisica e psicologica della persona, ma si estende anche alla garanzia di un ambiente di vita salubre, riflettendo una concezione più avanzata del diritto alla salute.<sup>53</sup>

L'art. 35, primo comma, della Costituzione afferma che "la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni", indicando una protezione estesa non solo al lavoro subordinato, ma anche a quello autonomo e a forme di lavoro in condizioni di vulnerabilità, includendo obblighi e sanzioni anche per i membri delle imprese familiari. Infine l'art. 41 della Costituzione stabilisce che "l'iniziativa economica privata è libera", ma aggiunge che non può contrastare con l'utilità sociale o danneggiare la sicurezza, la libertà e la dignità umana. Di conseguenza, la salute del lavoratore<sup>54</sup>, considerata un

---

<sup>53</sup> Cfr. C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, I, pp. 414-415.

<sup>54</sup> Art. 2 d. lgs. 81/2008:

Definizioni

1. Ai fini ed effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "lavoratore": persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il

diritto fondamentale e un interesse collettivo, non è solo un ideale, ma una condizione necessaria per l'attività produttiva. In questo contesto, la protezione dell'integrità psico-fisica dei lavoratori assume un ruolo centrale nelle relazioni industriali. Il datore di lavoro non può invocare la libertà economica per giustificare decisioni che compromettano la sicurezza dei lavoratori. Questo principio di sicurezza, espresso nell'obbligo di valutazione dei rischi, è alla base del modello di prevenzione previsto dal d. lgs. 81/2008.

In sintesi, i principi fondamentali della Costituzione italiana, unitamente alle interpretazioni della Corte costituzionale che hanno delineato il campo di applicazione delle norme preventive, mantengono una rilevanza significativa.<sup>55</sup>

Riguardo all'evoluzione della normativa italiana sulla salute e sicurezza sul lavoro:

- Negli anni '50 e '60, sono state introdotte normative come il d.p.r. n. 547/1955 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e il d.p.r. n. 303/1956 sull'igiene del lavoro, ponendo obblighi ai datori di lavoro senza tuttavia garantire una tutela collettiva specifica. La giurisprudenza non aveva ancora riconosciuto un diritto soggettivo del lavoratore alla sicurezza.

---

volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; ((...)); il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

<sup>55</sup> Cfr. LAI MARCO, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, 2017, 2 ss.

- Alla fine degli anni '60 e nei primi anni '70, si è registrato il periodo di maggiore sviluppo normativo, sia contrattuale che legislativo, in particolare con l'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori.
- Negli anni '70 e '80, nonostante la riforma sanitaria del 1978 (legge n. 833), l'attenzione a tali temi è rimasta limitata a causa di nuove forme di rischio economico e priorità concentrate sull'occupazione e sui salari, lasciando la tutela della salute sul lavoro principalmente all'iniziativa di esperti appassionati o giudici sensibili, con interventi spesso significativi ma non integrati in una strategia coerente.
- Negli anni '90, cresce l'attenzione verso la salute e sicurezza sul lavoro, guidata principalmente dalle direttive comunitarie recepite nel decreto legislativo n. 626/1994 e le sue successive modifiche.
- Negli anni 2000, l'attenzione si è concentrata sull'adozione di un Testo Unico per coordinare la normativa esistente, culminando nel decreto legislativo n. 81/2008, integrato dal decreto legislativo n. 106/2009 e successivamente modificato nel 2013 e con il "Jobs Act" (art. 20, decreto legislativo n. 151/2015) per semplificare ulteriormente la normativa.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Cfr. LAI MARCO, *Ibidem*, 5 ss.

## **2.2 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della normativa.**

Dal punto di vista dell'ambito oggettivo di applicazione la giurisprudenza, inclusa quella costituzionale, ha più volte ribadito l'ampiezza della disciplina prevenzionistica, applicabile a tutte le attività lavorative, sia pubbliche che private. La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 4012 del 1998, richiamando una decisione della Corte Costituzionale del 1996, ha affermato che l'articolo 2087 del Codice Civile include tutte le misure necessarie a garantire ai lavoratori un ambiente sicuro, riconoscendo la salute come un diritto fondamentale da tutelare in ogni contesto, sia pubblico che privato.

Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro del 2008 quindi applica la normativa a tutti i settori, pubblici e privati, e tenendo conto delle particolarità e dei rischi specifici presenti in alcuni ambiti, come quello pubblico. L'articolo 3, comma 1, del d. lgs. n. 81 del 2008 conferma esplicitamente che la normativa antinfortunistica si applica «a tutti i settori di attività, privati e pubblici» e «a tutte le tipologie di rischio»<sup>57</sup>, seguendo quanto già stabilito nel d. lgs. n. 626 del 1994. Tuttavia, in linea con la Direttiva comunitaria di riferimento (art. 2, comma 1, Direttiva 391/89), vengono comunque preservate regolamentazioni specifiche per determinati settori o contesti lavorativi particolari. Questi ambiti si distinguono per "effettive particolari esigenze legate al servizio svolto o alle caratteristiche organizzative".<sup>58</sup>

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo invece la definizione di "lavoratore" nel T.U. rappresenta uno degli aspetti chiave della normativa, poiché amplia significativamente le tutele a qualsiasi individuo, indipendentemente

---

<sup>57</sup> Cfr. A. NICOLINI, *Disposizioni generali: nuove definizioni e allargamento del campo di applicazione*, in ISL, 2008, n. 5, 245.

<sup>58</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 33 ss.

dall'esistenza di un rapporto di subordinazione (come previsto nelle precedenti norme sulla prevenzione) e, addirittura, dalla tipologia contrattuale. Ciò che conta è il coinvolgimento effettivo del soggetto nell'organizzazione del datore di lavoro, anche senza un legame formale, a patto che faccia parte di un contesto organizzativo, assimilabile a un'azienda. La definizione di "lavoratore" fornisce una lista di soggetti equiparati a quest'ultimo:

- i soci lavoratori di cooperative o società;
- gli associati in partecipazione;
- i beneficiari di tirocini formativi e di orientamento;
- gli studenti di scuole e università e i partecipanti a corsi di formazione professionale che utilizzano laboratori, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici, ecc;
- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;
- i lavoratori coinvolti nei lavori socialmente utili.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Cfr. ROTELLA ANDREA, *Sicurezza sul lavoro 2024 manuale normo-tecnico*, Milano, 2024, 9 ss.

### **2.3 Il datore di lavoro e gli altri garanti della sicurezza.**

Uno degli elementi più rilevanti e dibattuti nella normativa sulla sicurezza sul lavoro riguarda l'identificazione dei soggetti responsabili di garantire la sicurezza e che possono essere chiamati a rispondere anche penalmente. In questo contesto, è cruciale distinguere tra il soggetto a cui la norma penale attribuisce l'obbligo (come il datore di lavoro o l'imprenditore) e il soggetto che risponde effettivamente in caso di violazione (ad esempio, l'amministratore delegato, il dirigente incaricato, oppure il progettista o il costruttore di macchinari). Tre criteri interpretativi sono stati sviluppati per chiarire questa problematica. Il primo è il criterio della rappresentanza, che attribuisce l'obbligo primario di rispettare e far rispettare le disposizioni aziendali al legale rappresentante o al titolare dell'impresa. Il secondo è il criterio formale, legato alla titolarità del rapporto di lavoro. Il terzo criterio, invece, si basa sulle mansioni effettivamente svolte e sulla distribuzione delle competenze, noto come criterio dell'effettività. Questo ultimo criterio, introdotto già dal d. lgs. 626/1994, è generalmente preferito, poiché evita le incongruenze derivanti da un'applicazione rigida dei criteri di rappresentanza o formalistici.<sup>60</sup>

Questi soggetti sono centrali nella gestione degli obblighi che ne derivano e ad ognuno di loro spettano compiti definiti, che possono a volte essere delegati ad altre persone all'interno dell'azienda. Di questi il datore di lavoro è la figura principale.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Cfr. STEFANO CUI; MAURIZIO ARENA, *I reati sul lavoro. sicurezza e igiene del lavoro, nuovo reato di "caporalato", tutela e libertà del lavoratore, risarcimenti*, Milano, 2012, 35 ss.

<sup>61</sup> RINALDI M., *Commentario Testo Unico Sicurezza sul lavoro*, Milano, 2022, p. 105 ss.

La definizione di datore di lavoro è fornita dall'art. 2 co.1 lett. b) del Testo Unico, che chiarisce che si tratta della persona titolare del rapporto di lavoro con il dipendente o, comunque, di chi, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, ha la responsabilità gestionale e decisionale, oltre ai poteri di spesa.<sup>62</sup>

In piccole aziende, spesso il datore di lavoro è la stessa persona fisica titolare dell'impresa. In realtà aziendali più complesse è chi detiene la responsabilità sull'organizzazione o sull'unità produttiva. Nel settore pubblico, invece, questa figura corrisponde al dirigente responsabile della gestione o, in alcuni casi, al funzionario che è preposto a tale funzione con poteri gestionali autonomi.<sup>63</sup>

Questa qualifica può essere determinata in base a criteri formali o sostanziali. Il sistema di prevenzione sulla sicurezza mira infatti a massimizzare l'efficienza nella gestione del rischio, coinvolgendo tanto chi riveste un ruolo formale quanto chi effettivamente prende le decisioni operative importanti con poteri decisionali, organizzativi e finanziari. L'identificazione del datore

---

<sup>62</sup> Art. 2 d. lgs. 81/2008:

Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

b) "datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

<sup>63</sup> PIVA D., *La responsabilità del vertice per organizzazione difettosa*, Napoli, 2011, 6 ss.



di lavoro si basa su un criterio di effettività nell'esercizio delle proprie funzioni. Può succedere che nella medesima azienda vi siano più datori di lavoro, "ma la pluralità di garanti non esonera da responsabilità chi riveste il ruolo formale" in questi casi le sfere di responsabilità appaiono essenzialmente concorrenti.<sup>64</sup> Il datore di lavoro, come destinatario principale degli obblighi in materia di sicurezza, è chiamato a rispondere per eventuali danni derivanti dalla mancata osservanza delle disposizioni di legge, in linea con l'art. 2087 del codice civile.<sup>65</sup> Gli obblighi specifici a carico del datore di lavoro e dei dirigenti sono elencati nell'art. 18 del Testo Unico.<sup>66</sup>

Un'altra posizione di garanzia è ricoperta dal dirigente che l'articolo 2, comma 1, lettera d) del d. lgs. n. 81/2008 definisce come "persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa".

Tradizionalmente, il dirigente è stato visto come una sorta di alter ego del datore di lavoro, una figura incaricata di tradurre in azione le direttive emesse da quest'ultimo. Mentre il datore di lavoro stabilisce le linee guida generali, il dirigente le esegue concretamente e risponde delle proprie azioni e

---

<sup>64</sup> Cfr. Cass. pen., SS.UU., 24/04/2014, n. 38343, in CED Cass. n. 261117. A titolo esemplificativo, nel caso Thyssen Krupp si era in presenza di un amministratore delegato con ampi poteri formali e sostanziali, affiancato da diverse figure dirigenziali di vertice. Tuttavia le decisioni strategiche essenziali in materia di sicurezza vennero assunte da un comitato esecutivo che, sebbene privo di formale investitura, intervenne in tutti i processi decisionali di rilievo con una estensione della responsabilità datoriale ai componenti di tale organismo.

<sup>65</sup> Art. 2087 c.c.: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro."

<sup>66</sup> Cfr. ADELMO MANNA, *Il sistema penale in materia di sicurezza sul lavoro*, Torino, 2023, 26 ss.

omissioni nella gestione e supervisione delle attività, nei limiti delle sue competenze e poteri gerarchici specifici. Nonostante l'articolo 18 del d. lgs. n. 81/2008, non distingue chiaramente tra le rispettive responsabilità, la ripartizione di tali obblighi dipende dall'ampiezza del potere gerarchico e dalle funzioni assegnate a ciascun dirigente. Di conseguenza, la distribuzione delle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro si basa sull'estensione dei poteri attribuiti a ciascuno. Va sottolineato che l'individuazione del dirigente non richiede una nomina formale o una specifica qualifica contrattuale. Il ruolo del dirigente viene determinato principalmente dalla sua funzione effettiva all'interno dell'organizzazione, piuttosto che da una designazione ufficiale.<sup>67</sup>

L'art. 2, comma 1, lettera e) del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro definisce il "preposto" come: "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Il preposto quindi è colui che sorveglia l'attività lavorativa e assicura il rispetto delle direttive. Per svolgere questo ruolo, anche il preposto deve essere dotato di competenze adeguate e di poteri gerarchici. Sebbene sia un lavoratore, questi occupa una posizione di superiore rispetto agli altri lavoratori, non per contratto, ma perché ha il compito di supervisionare il lavoro degli altri e verificare la corretta esecuzione. Il ruolo di preposto può

---

<sup>67</sup> Cfr. ROTELLA ANDREA, *Sicurezza sul lavoro 2024 manuale normo-tecnico*, Milano, 2024, 12 ss.

essere assunto sia attraverso una nomina ufficiale sia mediante l'esercizio effettivo della funzione, come indicato dall'art. 299 del Testo Unico.<sup>68</sup>

Di recente il novellato art. 18, lettera d bis) del Testo Unico, modificato dalla legge del 2021<sup>69</sup>, richiede al datore di lavoro e al dirigente di designare espressamente il preposto. Questo ruolo si ritrova comunemente in figure come caporeparto, capoufficio, capocantiere, e simili.<sup>70</sup>

#### **2.4 L'obbligo della valutazione dei rischi e le relative sanzioni.**

L'obbligo di valutare tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro è fondamentale e non delegabile da parte del Datore di Lavoro.<sup>71</sup> Tale obbligo, già presente anche nel d. lgs. n. 626/1994, è alla base di tutte le responsabilità del datore di lavoro e degli altri soggetti coinvolti nella gestione della prevenzione aziendale, come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente. La valutazione dei rischi<sup>72</sup> funge da piano

---

<sup>68</sup> Cfr. Cass. Pen., Sez. IV, 12 gennaio 2017, dep. 10 aprile 2017, n. 18090, in *CED*, Rv. 269803, la cui massima afferma: «*In tema di infortuni sul lavoro, ai sensi dell'art. 299, d.lgs. n. 81 del 2008, la posizione di garanzia grava anche su colui che, non essendone formalmente investito, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro e ad altri garanti ivi indicati, sicché l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale*».

<sup>69</sup> Cfr. il Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215. Questa normativa ha apportato diverse modifiche, inclusa una maggiore attenzione alla designazione dei preposti per la vigilanza in ambito di sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di migliorare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

<sup>70</sup> Cfr. ROTELLA ANDREA, *Ibidem*, 13 ss.

<sup>71</sup> Cfr. art 17 d. lgs. 81/2008.

<sup>72</sup> Art. 2 d. lgs. 81/2008:

Definizioni

per tutte le azioni necessarie a ridurre o minimizzare i rischi presenti. In pratica, il datore di lavoro deve identificare tutti i rischi e adottare le misure più efficaci per tutelare i lavoratori, puntando anche a migliorare continuamente i livelli di protezione e prevenzione.<sup>73</sup>

Per quanto riguarda l'oggetto della valutazione dei rischi l'art. 28 al primo comma sancisce: *“La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei ((miscele chimiche)) impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.*

Le modalità per effettuare la valutazione dei rischi sono indicate all'art. 29 del T.U. In particolare, è previsto il coinvolgimento del Responsabile del

---

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

q) "valutazione dei rischi": valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

<sup>73</sup> Cfr. G. BENEDETTI, *Il documento di valutazione dei rischi nel diritto penale del lavoro*, in ISL, 2012, n. 7, 386 ss.

servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, se nominato, nel processo di valutazione e nella redazione del documento (comma 1). Inoltre, è obbligatoria la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza prima di intraprendere tali attività (comma 2). La norma ribadisce, al comma 3, l'importanza di mantenere la valutazione e il relativo documento aggiornati, conferendo loro un carattere di "attualità" o "dinamicità". Questi adempimenti devono essere "rinnovati", cioè rielaborati, quando si verificano le circostanze specificate dalla normativa. Tra queste anche le modifiche all'organizzazione del lavoro, il grado di evoluzione delle tecniche di prevenzione e protezione, nonché la necessità di aggiornamenti in seguito a infortuni significativi o in base ai risultati della sorveglianza sanitaria.<sup>74</sup>

L'obbligo di valutare i rischi per la sicurezza sul lavoro si articola in due attività distinte: la prima è di natura sostanziale e ha un carattere diagnostico-valutativo; la seconda è di natura formale, poiché consiste nella redazione del documento per la sicurezza che deve soddisfare i requisiti stabiliti dall'articolo 28 del d. lgs. 81/2008. Entrambe le attività sono essenziali per adempiere all'obbligo previsto in forma congiunta dall'articolo 17, lettera a, del d. lgs. 81/2008. Questo spiega anche perché, in ambito penale, la principale sanzione specifica per il datore di lavoro si verifica sia nel caso di omessa valutazione del rischio, sia nell'eventualità in cui non venga redatto il documento di valutazione dei rischi (art. 55, comma 1, lettera a, del d. lgs. 81/2008).<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 163 ss.

<sup>75</sup> Cfr. DARIO MICHELETTI, *I reati e gli illeciti del datore di lavoro e dei dirigenti* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano 2010, 216 ss.

In conclusione le sanzioni previste per la mancata valutazione dei rischi secondo l'art. 55 del d. lgs. 81/2008 sono tra le più severe, perché la valutazione dei rischi è il cuore della gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. La severità di queste sanzioni riflette l'importanza di questo processo fondamentale per identificare in anticipo le situazioni pericolose e a prevenirle con interventi mirati, evitando incidenti o malattie professionali. Non redigere il documento di valutazione dei rischi o farlo in modo inadeguato espone i lavoratori a pericoli non gestiti, e di conseguenza, il legislatore ha previsto conseguenze significative per chi omette questo adempimento.

## **2.5 Il regime per le PMI**

Le micro, piccole e medie imprese (PMI) sono il cuore pulsante dell'economia europea, fondamentali per la creazione di opportunità di lavoro e per favorire la crescita economica, garantendo al contempo stabilità sociale. Queste rappresentano circa il 90% del tessuto economico e sono responsabili della creazione di due terzi dei nuovi posti di lavoro. Le PMI non solo alimentano lo spirito imprenditoriale e l'innovazione in Europa, ma sono anche cruciali per migliorare la competitività e promuovere l'occupazione. Di conseguenza, le PMI rappresentano una delle principali priorità della politica dell'UE che si impegna a incentivare l'imprenditorialità e a migliorarne il contesto operativo, permettendo di sviluppare pienamente il loro potenziale nell'economia globale.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Cfr. *Guida dell'utente alla definizione di PMI*, Bruxelles, 2020, 3.

L'Unione Europea definisce le PMI sulla base di criteri relativi al numero di unità lavorative annue<sup>77</sup>, fatturato o totale di bilancio e grado di autonomia nella gestione dell'impresa. In sostanza sono considerate PMI quelle che abbiano meno di 250 persone occupate (50 se piccole imprese, 10 se microimprese) e un fatturato annuo inferiore o uguale a 50 milione di euro (10 se piccole, 2 se micro) oppure un bilancio annuo non superiore a 43 milione di euro (10 per le piccole imprese e 2 per le microimprese). Inoltre una impresa si considera autonoma ove non sia identificabile come impresa "associata" o "collegata".<sup>78</sup>

Il d. lgs. 81/2008 prevede varie disposizioni che mirano a mettere a disposizione incentivi per le PMI, con l'obiettivo di promuovere l'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'articolo 11 del T.U. definisce una serie di azioni volte a sostenere le imprese nell'adempimento degli obblighi normativi e nella promozione della cultura della sicurezza sul lavoro. In particolare, il comma 1 prevede la possibilità di erogare finanziamenti, inclusi quelli per progetti formativi, rivolti alle PMI. Al contempo, il comma 5 consente all'INAIL di finanziare iniziative di investimento e formazione nel settore della sicurezza sul lavoro, rivolte principalmente a micro, piccole e medie imprese, con un occhio di riguardo per progetti che sperimentano soluzioni innovative o modelli di gestione ispirati alla responsabilità sociale d'impresa. Un aspetto rilevante è che

---

<sup>77</sup> Lettera b), comma 6, articolo 2 del decreto ministeriale attività produttive del 18 aprile 2005:

*“il numero degli occupati corrisponde al numero di unita-lavorative-anno (ULA), cioè al numero medio mensile di dipendenti occupati a tempo pieno durante un anno, mentre quelli a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA. Il periodo da prendere in considerazione è quello cui si riferiscono i dati di cui alla precedente lettera a).”*

<sup>78</sup> Cfr. la raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, pubblicata nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* L 124 del 20 maggio 2003, pag. 36.

l'articolo 11 prevede la possibilità di finanziare, per le imprese fino a 50 dipendenti, l'adozione di modelli organizzativi e di gestione conformi al decreto legislativo n. 231 del 2001. Questa disposizione sembra riconoscere il fatto che adottare tali modelli può risultare oneroso, soprattutto per le PMI. Il decreto n. 231, infatti, come si è visto nei capitoli precedenti, include tra i reati presupposto i reati di omicidio colposo e lesioni colpose connesse alla mancata osservanza delle norme sulla sicurezza, il che espone le imprese a sanzioni potenzialmente molto gravose, che possono minarne la sopravvivenza.<sup>79</sup>

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi invece la normativa previgente prevedeva che le PMI fossero esentate dall'obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi (DVR), a eccezione di alcune che presentavano rischi specifici definiti tramite decreti ministeriali. In sostanza per le PMI l'obbligo poteva essere assolto con un'autocertificazione scritta che attestasse l'avvenuta valutazione dei rischi e l'adempimento delle misure previste, che doveva essere inviata al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Con l'introduzione del comma 5 dell'articolo 29 del d. lgs. 81/2008, il legislatore ha gradualmente eliminato la possibilità di autocertificazione per le aziende con meno di 10 dipendenti, richiedendo la valutazione dei rischi secondo procedure standardizzate.<sup>80</sup> Alcune categorie di aziende restano escluse da questa esenzione, come previsto dal comma 7 dell'articolo 29. Tra queste rientrano le aziende che devono obbligatoriamente avere un Servizio di Prevenzione e Protezione interno, quelle che espongono i lavoratori a rischi specifici come agenti chimici, biologici o cancerogeni, e quelle soggette ad

---

<sup>79</sup> Cfr. GABRIELE BUBOLA, MICHELE TIRABOSCHI, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008*, n.81., Milano, 2008, 165 ss.

<sup>80</sup> Cfr. per un approfondimento L. FANTINI, *Le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi sul lavoro*, in ISL, 2013, n. 1, 5 ss.



altre forme di rischio elevato. Per queste aziende, il rispetto delle procedure standardizzate rappresenta una presunzione di conformità, a condizione che tutte le fasi della valutazione dei rischi siano state adeguatamente eseguite e che il DVR includa tutte le misure preventive necessarie.

Il processo di redazione del DVR con le procedure standardizzate prevede quattro fasi principali:

- 1) descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo o delle attività e delle mansioni;
- 2) individuazione dei pericoli presenti in azienda;
- 3) valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione adottate;
- 4) definizione del programma di miglioramento.

Ogni fase descritta include una spiegazione approfondita, con esempi utili, sugli aspetti da tenere in considerazione per svolgere correttamente le attività. Viene inoltre fornito un elenco della documentazione da mantenere a supporto di tali attività, accompagnato da vari moduli che le aziende possono utilizzare per facilitare il loro lavoro.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 183 ss.



## CAPITOLO III

### *Struttura del modello ex art 30 del d. lgs. 81/08, linee guida, l'adozione nelle PMI e profili di criticità.*

**SOMMARIO:** 3.1. Struttura ed articolazione del modello ai sensi dell'articolo 30 del d. lgs. n. 81/2008. 3.2. Modello di organizzazione ex art. 30 e documento di valutazione dei rischi: quale rapporto? 3.3. Le linee guida UNI – INAIL e lo standard UNI ISO 45001. 3.4 Il modello di organizzazione semplificato per le PMI e i relativi vantaggi. 3.5. Le principali questioni problematiche e i profili di criticità della disciplina.

#### **3.1 Struttura ed articolazione del modello ai sensi dell'articolo 30 del d. lgs. n. 81/2008.**

L'articolo 30 del d. lgs. n. 81/2008 definisce i requisiti del modello di organizzazione e gestione che le imprese devono adottare per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro. Questo modello è strutturato per identificare, prevenire e gestire i rischi aziendali, attraverso una serie di procedure organizzative e operative. L'obiettivo è assicurare la conformità normativa e un efficace controllo dei processi, promuovendo la prevenzione dei rischi tramite attribuzione di responsabilità, monitoraggio, formazione e miglioramento continuo. L'articolo 30 del testo unico è suddiviso in sei commi. Il primo comma stabilisce che il modello di organizzazione e gestione utile a esonerare gli enti dalla responsabilità, in conformità al d. lgs. 231/2001, deve essere adottato e attuato in modo efficace e deve garantire il rispetto dei seguenti criteri:

- a) la conformità agli standard tecnico-strutturali di legge per attrezzature, impianti, luoghi di lavoro e agenti chimici, fisici e biologici;
- b) l'attività di valutazione dei rischi e messa in atto delle misure preventive e protettive;
- c) la gestione di attività organizzative come emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni di sicurezza e consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori;
- d) la sorveglianza sanitaria;
- e) l'informazione e formazione dei lavoratori;
- f) la vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) l'acquisizione della documentazione e delle certificazioni previste dalla legge;
- h) le verifiche periodiche sull'applicazione e sull'efficacia delle procedure.

Il secondo comma richiede che il modello preveda adeguati sistemi di registrazione per monitorare l'esecuzione delle attività. Il terzo comma stabilisce che il modello debba includere una struttura di funzioni che, in base alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione e al tipo di attività, garantisca le competenze tecniche e i poteri necessari per la gestione, valutazione e controllo del rischio, oltre a un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello. Il quarto comma afferma che il modello debba comprendere un sistema di controllo sull'attuazione e il mantenimento nel tempo delle misure adottate. Inoltre, ogni volta che emergono violazioni significative delle norme sulla sicurezza o sull'igiene del lavoro, o in caso di cambiamenti organizzativi e tecnologici, il modello deve essere riesaminato e modificato. Il quinto comma stabilisce che, in fase di prima applicazione, i modelli organizzativi conformi alle linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001 per il sistema di gestione della

salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) o allo standard OHSAS 18001:2007 (oggi UNI-EN-ISO 45001:2023) sono considerati presuntivamente conformi ai requisiti indicati nei commi precedenti. Infine, il comma 5-bis, introdotto dal decreto correttivo del 2009<sup>82</sup>, assegna alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro il compito di elaborare procedure semplificate per l'adozione e attuazione dei modelli nelle piccole e medie imprese. Queste procedure, approvate con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 febbraio 2014. Il sesto comma prevede che l'adozione di tali modelli di gestione e organizzazione, per le imprese con fino a 50 dipendenti, rientri tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del testo unico.<sup>83</sup>

Fatta questa premessa, un modello di organizzazione e gestione viene generalmente sviluppato seguendo il ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act) di Deming<sup>84</sup>, articolandosi in diverse fasi:

- Analisi preliminare: consiste nel valutare le caratteristiche dell'azienda, come dimensioni, numero di dipendenti e tipologia di attività, con l'elaborazione di un organigramma generale e di una descrizione delle attività, dei ruoli e delle responsabilità.
- Definizione della politica di sicurezza: si stabilisce il quadro generale della strategia di sicurezza dell'azienda, in conformità con le

---

<sup>82</sup> Il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, noto come *decreto correttivo* del d. lgs. 81/08, ha introdotto diverse modifiche al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro allo scopo di rendere più chiari e applicabili alcuni aspetti, mantenendo un forte impegno verso la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma con una maggiore attenzione alla realtà delle piccole e medie imprese.

<sup>83</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 413 ss.

<sup>84</sup> Per un approfondimento vedi BONAVENTURA POPPITI, *Il ciclo di Deming (PDCA): spiegazione e esempio*, <https://www.businessstheory.it/ciclo-di-deming-pdca-spiegazione-esempio/>

normative vigenti, delineando l'impegno preventivo che l'impresa intende assumere.

– Pianificazione: consiste nell'identificare i potenziali pericoli (che possono essere prevenuti attraverso misure adeguate) e valutare i relativi rischi.

– Implementazione: si passa all'esecuzione del modello attraverso la creazione di programmi di attività con obiettivi specifici, stabilendo priorità, tempistiche e responsabilità. Si sensibilizzano i lavoratori e tutti i membri dell'organizzazione aziendale, rafforzando la comunicazione interna su temi di sicurezza tramite strumenti come cartellonistica, riunioni e mailing list.

– Monitoraggio: il controllo sull'efficace attuazione del modello si svolge in due fasi:

a) Verifica del raggiungimento degli obiettivi;

b) Verifica della funzionalità complessiva del sistema.

Il monitoraggio degli obiettivi è solitamente stabilito durante la pianificazione e gestito da personale interno. Invece, il controllo della funzionalità del sistema, che può essere considerato una sorta di ispezione interna, viene eseguito da personale qualificato e indipendente dal reparto in cui avviene la verifica. Questi controlli seguono protocolli prestabiliti, con discussione e annotazione delle criticità e delle non conformità rilevate, inclusi quasi incidenti, per migliorare l'implementazione del modello e rafforzare la prevenzione.

– Revisione del sistema e miglioramento: i risultati del monitoraggio, insieme ad altre segnalazioni interne o esterne, rappresentano la base per la revisione e l'aggiornamento del sistema. Il datore di lavoro utilizza queste informazioni per valutare l'efficacia complessiva del

modello, con l'obiettivo di svilupparlo ulteriormente, integrandolo con i progressi tecnologici.

Considerata la presunta efficacia di un modello organizzato secondo questa struttura, come previsto dal ciclo di Deming, l'art. 30, co. 5 del d. lgs. n. 81/2008 indica due modelli di organizzazione e gestione che possono essere considerati conformi ai requisiti per l'esonero dalla responsabilità giuridica rispetto ai reati previsti dall'art. 25-septies del d. lgs. n. 231/2001:

– British Standard OHSAS 18001:2007;<sup>85</sup>

– Linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001.

In sostanza, si può affermare che, qualora un'azienda adottasse uno di questi sistemi, insieme alla creazione di un organismo di vigilanza e all'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, ciò potrebbe essere considerato sufficiente a soddisfare i requisiti richiesti dalla normativa.<sup>86</sup>

### **3.2 Modello di organizzazione ex art. 30 e documento di valutazione dei rischi: quale rapporto?**

La struttura organizzativa aziendale comprende l'insieme dei ruoli che riflettono la divisione delle attività aziendali, sia a livello generale, come indicato nell'organigramma aziendale, sia a livello dettagliato. Ogni ruolo rappresenta il comportamento organizzativo atteso, definito dalle attività, dalle relazioni e dalle responsabilità che l'individuo deve assumere. I sistemi

---

<sup>85</sup> Il 12 marzo 2018 è stato introdotto lo standard internazionale ISO 45001:2018 (disponibile anche in italiano come UNI ISO 45001), che doveva essere adottato entro marzo 2021, da tutti gli enti seguivano lo standard OHSAS 18001:2007. L'adozione dello standard ISO 45001 permette di beneficiare della stessa presunzione di conformità attribuita ai modelli basati sul vecchio standard OHSAS 18001.

<sup>86</sup> Cfr. ROTELLA ANDREA, *Sicurezza sul lavoro 2024 manuale normo-tecnico*, Milano, 2024, 147 ss

operativi consistono nelle norme e procedure specifiche che regolano ulteriormente il comportamento organizzativo dei ruoli. Ad esempio, il ruolo del datore di lavoro include responsabilità come la valutazione dei rischi e la creazione di programmi di sicurezza e di controllo che si estrinsecano nel modello organizzativo.<sup>87</sup>

Il modello previsto dall'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 si inserisce in modo coerente all'interno del Sistema di Prevenzione dei Rischi sul Lavoro (SPRL). Tuttavia, mentre il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) si focalizza principalmente sui rischi legati al processo produttivo, il modello di organizzazione e gestione si concentra maggiormente sul processo decisionale che mira alla prevenzione, rivolgendosi ai soggetti che potrebbero incorrere nel rischio di commettere reati come omicidio colposo o lesioni personali gravi in violazione delle norme di sicurezza sul lavoro.

Anche se il modello organizzativo ha l'obiettivo principale di ridurre il rischio-reato e di esentare l'ente da responsabilità, non bisogna trascurare le significative corrispondenze con il più ampio Sistema di Prevenzione dei Rischi sul Lavoro, che ha come scopo l'eliminazione o la riduzione dei rischi lavorativi. L'idea non è che il modello previsto dall'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 superi l'approccio generale del Testo Unico sulla sicurezza del lavoro, bensì che entrambi debbano essere considerati parte di un sistema integrato, basato su una visione globale dei rischi, piuttosto che su regole tecniche isolate. Nonostante l'approccio comune tra il MOG e il sistema di prevenzione degli infortuni, vi sono differenze: mentre il MOG si basa sull'autoregolamentazione e sull'analisi dei rischi, il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro prevede anche un sistema di etero-regolamentazione,

---

<sup>87</sup> LUIGI GOLZIO, ANDREA MONTEFUSCO, *Modelli di organizzazione e gestione* in MICHELE TIRABOSCHI a cura di, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008*, n.81., Milano, 2008, 393 ss.



con regole imposte direttamente dal legislatore per eliminare o ridurre i rischi. Il Testo Unico, infatti, contiene indicazioni precise sulle misure di sicurezza da adottare per proteggere i lavoratori da rischi specifici, come ad esempio quelli legati all'uso di impianti elettrici (art. 80), l'accesso tramite funi (art. 116), la movimentazione manuale dei carichi (art. 169), e la manipolazione di agenti biologici (art. 272). In sintesi, mentre le misure precauzionali previste dal Testo Unico sono chiaramente definite e verificabili, il modello organizzativo ha l'obiettivo di prevenire la commissione di illeciti, lasciando ai vertici aziendali la libertà di decidere gli strumenti da adottare per raggiungere tale scopo.<sup>88</sup>

Sia per il DVR che per il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), è stato osservato che formulazioni vaghe e generiche indicano una conformità puramente burocratica, formale e inadeguata agli obblighi di prevenzione. Entrambi condividono lo stesso obiettivo finale: garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, prevenendo incidenti o malattie. Tuttavia, ci sono differenze importanti. Mentre il MOG si concentra sulla prevenzione di reati specifici come l'omicidio colposo o le lesioni personali gravi e gravissime, il DVR copre un ambito più ampio che include la salute fisica, mentale e sociale dei lavoratori. In particolare, il DVR è rivolto ai rischi connessi al ciclo produttivo e serve a informare i lavoratori sui pericoli presenti in azienda. Invece, il MOG si focalizza sulla prevenzione di comportamenti rischiosi da parte dei soggetti responsabili della sicurezza, cercando di evitare reati colposi attraverso protocolli organizzativi adeguati.<sup>89</sup>

La gestione del rischio prevista dal MOG ha una portata più ampia rispetto alla semplice valutazione dei rischi e all'adozione delle misure di

---

<sup>88</sup> Cfr. PIERPAOLO RIVELLO, *Responsabilità degli enti: problematiche e prospettive di riforma a venti anni dal d. lgs. 231/2001*, in riv. Giurisprudenza penale, 2021/1-bis, 9 ss.

<sup>89</sup> Cfr. PIERPAOLO RIVELLO *ibidem*, 10 ss.

prevenzione e protezione previste dal d. lgs. 81/2008. In altre parole, gli obblighi già stabiliti dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro rappresentano un aspetto fondamentale del modello organizzativo previsto dall'art. 30, ma non esauriscono tutte le misure che l'ente deve adottare per poter usufruire della clausola di esonero da responsabilità. Su questa linea si orienta anche l'Associazione Bancaria Italiana, che nelle sue linee guida sottolinea come i modelli di prevenzione del d. lgs. 231 e quelli relativi alla normativa antinfortunistica, seguono filosofie normative diverse, ma devono essere integrati e richiamarsi reciprocamente.<sup>90</sup> Confindustria, nelle sue linee guida, afferma che se un'impresa decide di adottare un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), deve garantire che esista un sistema aziendale adeguato per rispettare i requisiti previsti dal D. Lgs. 81/2008. Questo permette all'ente di dotarsi di un sistema integrato di prevenzione e gestione dei rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, conforme alle prescrizioni del decreto 81/08, riducendo così il rischio di malattie professionali e infortuni. Inoltre, consente di limitare a un livello accettabile il rischio di comportamenti devianti rispetto alle regole definite dal modello organizzativo, in linea con il D. Lgs. 231/2001.<sup>91</sup>

Sia il modello che la valutazione dei rischi però, devono affrontare il rischio infortuni adottando misure di massima sicurezza tecnicamente fattibile, basate sulle più avanzate conoscenze tecniche e scientifiche del momento. In questo senso, il modello prevenzionistico e il modello organizzativo coincidono. Se l'ente adotta il modello organizzativo, esso diventa lo strumento attraverso cui si adempiono gli obblighi di valutazione e gestione

---

<sup>90</sup> Cfr. ABI, Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi ex d. lgs. 231/2001.

<sup>91</sup> Cfr. CONFINDUSTRIA, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001, Giugno 2021, 45.

dei rischi previsti dal d. lgs. 81/2008. Tuttavia, questa coincidenza si limita alla valutazione del rischio e all'adozione di misure preventive. Il modello organizzativo comprende anche altri aspetti, come l'introduzione di regole di comportamento per tutti i membri dell'organizzazione aziendale, il cui rispetto contribuisce alla sicurezza sul lavoro. Inoltre, prevede la formazione e l'informazione dei lavoratori, non solo sulle regole tecniche per ridurre il rischio di infortuni, ma su tutte le norme del modello ex art. 30.<sup>92</sup>

### **3.3 Le linee guida UNI – INAIL e lo standard UNI ISO 45001**

I sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro si basano sulla comprensione che la sicurezza deriva dalla condivisione di valori, politiche e interventi organizzativi e questo è utile per identificare le cause degli incidenti e delle malattie professionali, prevenendoli. Già nel 2001, sindacati e datori di lavoro italiani avevano compreso questo concetto, promuovendo, insieme a UNI e INAIL, le linee guida UNI INAIL. Questo strumento è stato adottato dalle aziende di vari settori per definire risorse, responsabilità e procedure necessarie a implementare una politica di prevenzione degli incidenti, in conformità con la legge. Le linee guida UNI INAIL hanno gettato le basi per l'introduzione e la diffusione dei sistemi di gestione certificabili, contribuendo a sviluppare iniziative nazionali e internazionali che hanno portato all'adozione di sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro. In particolare, ciò ha favorito la certificazione volontaria secondo lo standard OHSAS 18001, poi sostituito dalla norma internazionale UNI ISO

---

<sup>92</sup> DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano 2010, 173 ss.

45001 pubblicata nel 2018. Tale norma, recepita da UNI nello stesso anno, è stata condivisa dalle parti sociali italiane, INAIL e Accredia, con l'obiettivo di creare un quadro di riferimento per prevenire incidenti e garantire la validità dei sistemi di gestione attraverso controlli internazionali armonizzati.<sup>93</sup>

Il primo documento rilevante, a livello europeo, che aveva fornito una guida completa per l'implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) era stato introdotto nel 1996 con la BS 8800. Questa linea guida, pubblicata dal British Standard Institute (BSI), mirava a creare uno standard gestionale volontario per aiutare le imprese a gestire i rischi, migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e, al contempo, ottenere vantaggi economici e una reputazione di responsabilità sul mercato. Nel 1999, il BSI, insieme a un gruppo di organismi di certificazione e enti normativi di vari paesi, prevalentemente di area britannica, ha sviluppato lo standard OHSAS 18001. Questo documento forniva requisiti per verificare e certificare i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Sebbene non fosse una norma ufficiale, si integrava con i sistemi di gestione ISO 9001 e ISO 14001, e aveva lo scopo di dimostrare la conformità per ottenere la certificazione. L'Italia, al fine di certificare i propri SGSL aveva adottato la OHSAS 18001, poi diventata UNI ISO 45001, contribuendo a renderla lo standard più diffuso.<sup>94</sup>

In questa sede rileva il fatto che l'art. 30, comma 5, del d. lgs. 81/2008 stabilisce che l'adozione di modelli organizzativi, che seguano tali linee guida, è presunta come conforme. Questa presunzione di conformità è valida

---

<sup>93</sup> Cfr. IRENE UCCELLO, *I sistemi di gestione: dalle linee guida UNI INAIL allo standard UNI ISO 45001*, sito di ACCREDIA, Ente Italiano di Accreditamento, 2021.

<sup>94</sup> Cfr. BENEDETTI F., *Evoluzione dei riferimenti legislativi e norme tecniche di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in INAIL rivista degli infortuni e delle malattie professionali - fascicolo n. 3/2016, 615 ss.

solo "in sede di prima applicazione," come specificato dalla norma stessa. Tuttavia, la norma risultava di difficile interpretazione, poiché non chiarisce esattamente i limiti temporali degli effetti, pur incidendo sull'operatività di un'esimente che delimita la responsabilità in relazione alle sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001. Il riferimento alla "prima applicazione" sembra indicare che la presunzione di conformità si applichi solo all'inizio, ovvero quando l'ente adotta e implementa per la prima volta il sistema di gestione secondo le linee guida. Inoltre, questa presunzione resta valida solo fino a quando non intervengono le revisioni necessarie, come previsto dal sistema stesso. Per esempio, se un giudizio sull'adeguatezza del modello avviene dopo un anno dall'adozione, la presunzione di conformità non vincolerebbe più il giudice, che potrebbe verificare se il sistema risponde effettivamente alle esigenze di sicurezza specifiche dell'azienda. Va infine ricordato che la presunzione di conformità è limitata solo alle parti corrispondenti dei documenti tecnici che rispondono ai requisiti dell'art. 30, riguardanti principalmente la valutazione, gestione e controllo del rischio. Le linee guida UNI-INAIL e il BS OHSAS non trattano, per esempio, la creazione di un organismo di vigilanza, come richiesto dall'art. 6 del d. lgs. 231/2001, né la predisposizione di un sistema disciplinare adeguato. Pertanto, l'ente che adotta un modello conforme dovrà integrare queste regole tecniche con ulteriori requisiti previsti dagli artt. 30 e 6 del d. lgs. 231/2001.<sup>95</sup>

In merito a questa problematica, una Commissione consultiva (composta in modo paritario da rappresentanti delle amministrazioni pubbliche, sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro) ha avviato un processo di revisione delle linee guida esistenti, con l'obiettivo di verificare la loro conformità ai

---

<sup>95</sup> Cfr. RICCARDO LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano 2010, 189 ss.

criteri stabiliti dall'articolo 30 e di integrare eventuali mancanze, in particolare per quanto riguarda il sistema di controllo e le procedure disciplinari. Questo lavoro ha portato alla stesura di un documento, diffuso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con una circolare dell'11 luglio 2011, che individua le aree che necessitano di integrazioni nei modelli basati sulle linee guida. Tali integrazioni comprendono l'introduzione di procedure disciplinari adeguate a sanzionare eventuali violazioni del modello e la creazione di un flusso di informazioni verso l'alta direzione. Tra le novità introdotte dal decreto correttivo del 2009, il comma 5-bis dell'articolo 30 ha assegnato alla Commissione consultiva il compito di sviluppare "procedure semplificate" per l'adozione e l'attuazione efficace dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono state formalizzate con il decreto del 13 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 gennaio 2014. Questo decreto offre alle PMI italiane, che scelgono di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza (non obbligatorio e da valutare in base alle esigenze specifiche dell'azienda), una guida su come rispettare le disposizioni di legge. In particolare, le PMI possono fare riferimento alla modulistica disponibile nella sezione "Sicurezza nel lavoro" del sito del Ministero, che può essere adattata e integrata a seconda della complessità organizzativa e tecnica della singola azienda.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> Cfr. LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014, 425 ss.

### **3.4 Il modello di organizzazione semplificato per le PMI e i relativi vantaggi.**

Come anticipato nel paragrafo precedente il decreto del 13 febbraio 2014 ha l'obiettivo di fornire alle PMI, che scelgono di adottare un modello di gestione per la salute e la sicurezza, delle indicazioni operative semplificate, utili per organizzare e attuare efficacemente un sistema aziendale capace di prevenire i reati specificati dall'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (come indicato all'articolo 300 del d. lgs. 81/08 e successive modifiche). Tali procedure valutano alcuni aspetti della struttura organizzativa aziendale al fine dell'elaborazione del modello:

- la possibile coincidenza tra l'alta direzione, il datore di lavoro e l'organo dirigente;
- la presenza o meno di un unico centro decisionale e di responsabilità;
- la presenza di dirigenti;
- l'esistenza di soggetti sottoposti.

e propongono una serie di scelte organizzative, descrivendo come metterle in pratica, per rispettare tutti gli obblighi previsti dall'art. 30 del d. lgs. 81/2008. La creazione e l'efficace applicazione del modello di organizzazione e gestione dipendono più dalla complessità dell'organizzazione aziendale che dalla sua dimensione, di conseguenza le procedure semplificate devono considerare tali caratteristiche. Inoltre l'implementazione del modello rappresenta un impegno, soprattutto per le aziende con pochi lavoratori con una struttura organizzativa semplice. Pertanto, le aziende di dimensioni o complessità ridotte devono valutare l'opportunità di implementare un MOG aziendale. L'adozione del modello contribuisce senza dubbio a migliorare la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Tuttavia, poiché la sua adozione non è obbligatoria, la Direzione

aziendale dovrebbe prendere questa decisione in base alle proprie esigenze organizzative e gestionali.<sup>97</sup>

Molto critica invece la posizione di Rotella in merito che evidenzia come il D.M. 13 febbraio 2014 rappresenta un tentativo poco riuscito di permettere alle PMI di adottare strumenti organizzativi avanzati, normalmente considerati esclusivi delle grandi imprese. Le procedure contenute nell'allegato al decreto riprendono i concetti dei sistemi gestionali più rinomati, ma di fatto non introducono nuove soluzioni organizzative e, soprattutto, non semplificano nulla. Si limitano a indicare *cosa* deve essere fatto, senza offrire vere indicazioni sul *come* (per lo più ovvie), e forniscono solo moduli per documentare le attività svolte.<sup>98</sup>

Nel 2020 l'UNI (Ente Italiano di Normazione)<sup>99</sup> ha recepito le indicazioni della Commissione Consultiva nella prassi di riferimento UNI/PdR 83:2020<sup>100</sup> “Modello semplificato di Organizzazione e Gestione della salute

---

<sup>97</sup> Cfr. decreto ministeriale 13 febbraio 2014, con il quale sono state recepite le procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese di cui all'art. 30, comma 5 -bis, del decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

<sup>98</sup> Cfr. ANDREA ROTELLA, *D.M. 13 febbraio 2014 Procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle PMI*, in *ISL - Igiene e Sicurezza del Lavoro* n. 4/2014, Milano, 178.

<sup>99</sup> L'UNI (Ente Italiano di Normazione) è l'organizzazione nazionale italiana responsabile dello sviluppo, dell'approvazione e della diffusione delle norme tecniche in diversi settori, tra cui industria, commercio, costruzioni, ambiente, e servizi. È riconosciuto come l'organismo di normazione nazionale dall'ISO (Organizzazione Internazionale per la Normazione) e rappresenta l'Italia nelle attività internazionali di standardizzazione.

<sup>100</sup> Le Prassi di Riferimento, utilizzate esclusivamente a livello nazionale, rientrano tra i “prodotti della normazione europea” previsti dal Regolamento UE n. 1025/2012. Si tratta di documenti che introducono prescrizioni tecniche, sviluppati attraverso un processo ristretto ai soli autori e gestito operativamente da UNI. Le Prassi di Riferimento restano disponibili per un massimo di 5 anni dalla loro pubblicazione, periodo entro il quale possono essere convertite in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) o essere ritirate. La Prassi di Riferimento UNI/PdR 83:2020, pur non essendo una norma nazionale, è un documento pubblicato da UNI come previsto dal Regolamento UE n. 1025/2012, che raccoglie prescrizioni su prassi condivise nell'ambito di un accordo di collaborazione tra UNI e la Provincia Autonoma di Trento.



e sicurezza sul lavoro, di cui al d. lgs. 81/2008, per micro e piccole imprese” pubblicata in data 8 maggio 2020. Questo documento offre linee guida organizzative e operative per l'adozione e l'efficace implementazione di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) relativo alla salute e sicurezza sul lavoro, pensato per le micro e piccole imprese attive in diversi settori. Inoltre se una PMI ha già implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) questa può integrarne i contenuti seguendo le linee guida UNI/PdR 83:2020 al fine di realizzare un MOG valido ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. 81/2008.

La Prassi contiene indicazioni utili in merito a:

- la politica aziendale;
- l'organigramma delle figure professionali aziendali relative alla salute e sicurezza sul lavoro;
- l'attività di valutazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione;
- le attività organizzative relative alla gestione delle emergenze e del primo soccorso;
- la gestione degli appalti;
- l'attività di sorveglianza sanitaria;
- l'attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- il rispetto degli standard tecnico-strutturali per il mantenimento delle certificazioni di conformità di macchine, attrezzature, impianti e luoghi di lavoro;
- l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie;
- l'attività di vigilanza sul rispetto di procedure e istruzioni sulla sicurezza;

- le verifiche periodiche dell'applicazione ed efficacia delle procedure adottate;
- la gestione e la custodia della documentazione relativa al MOG;
- l'articolazione delle funzioni che competono a ciascuna figura aziendale nell'ambito del MOG;
- un sistema disciplinare di sanzione dei comportamenti inadempienti, elusioni e violazioni del MOG;
- un sistema di controllo sull'attuazione del MOG e suo mantenimento nel tempo;
- la cadenza delle riunioni sulla sicurezza e consultazione con gli RLS.

Le micro e piccole imprese possono quindi considerare l'opzione di adottare volontariamente un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) seguendo le linee guida della prassi di riferimento, adattandone i contenuti in base alla loro struttura aziendale specifica, alle esigenze organizzative e produttive, e alla propria modalità di organizzazione del lavoro. Infine l'adozione un Modello di Organizzazione e Gestione ex d. lgs. 231/01 può comportare numerosi vantaggi per le imprese tra i quali:

- l'aumento della capacità organizzativa dell'azienda può migliorare la reputazione dell'azienda, rendendola più affidabile agli occhi di clienti, fornitori e partner rendendola più competitiva sul mercato;
- la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali sul lavoro;
- la possibilità di ottenere un miglior «rating di legalità» e il conseguente accesso agevolato a finanziamenti pubblici e credito bancario;
- l'accesso ai finanziamenti INAIL ex art. 11 d. lgs. 81/2008; ad esempio il Bando strutturale ISI INAIL che include, tra i progetti finanziabili, quelli per l'adozione di modelli organizzativi.

- riduzione del tasso medio di tariffa INAIL se l'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art. 30 del d. lgs. 81/2008;
- la possibilità di partecipare a determinati bandi di gara;

Per concludere, un MOG semplificato è uno strumento che non solo assicura il rispetto delle normative sulla sicurezza, ma apporta valore aggiunto all'impresa, contribuendo al suo sviluppo e alla sua sostenibilità nel lungo termine.<sup>101</sup>

Inoltre secondo l'INAIL “I benefici dell'implementazione e utilizzo dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro sono molteplici e ormai riconosciuti: il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro; la riduzione dei costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali grazie alla riduzione dei livelli di rischio cui sono esposti dipendenti, clienti, fornitori; l'aumento dell'efficienza e della prestazione di impresa, la massima facilità nel poter produrre tutta la documentazione richiesta dalle norme, il miglioramento dell'immagine interna ed esterna dell'azienda.”<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Cfr. ILARIA TOLLO, *Salute e sicurezza sul lavoro: modello 231 semplificato per le piccole imprese*, sito web [www.legale231.it](http://www.legale231.it), 2020.

<sup>102</sup> Cfr. ESTER ROTOLI, *Applicazione dei mog ai sensi del d.m. 13/02/2014 nelle pmi: esempio di compilazione della modulistica per una agenzia di viaggi*, INAIL e SISTEMA IMPRESA, 2020, cit. 4.

### **3.5 Le principali questioni problematiche e i profili di criticità della disciplina.**

Come visto finora il modello di organizzazione e gestione ex art. 30 del d. lgs. 81/08 rappresenta uno strumento essenziale per garantire la sicurezza sul lavoro e prevenire i reati legati alla tutela della salute dei lavoratori. Tuttavia, nella pratica, l'adozione e la gestione del modello solleva una serie di problematiche e criticità.

Un primo profilo di criticità è ravvisabile nell'efficacia dei modelli organizzativi. Infatti, sebbene questi siano piuttosto diffusi, soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni, i risultati qualitativi sono meno incoraggianti in quanto riscontra spesso una scarsa efficacia organizzativa e preventiva dei protocolli stabiliti dal d.lgs. n. 231/2001 e dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, che spesso comporta un'applicazione limitata o del tutto assente dei modelli di organizzazione e gestione, con inevitabili implicazioni in termini di responsabilità. Inoltre la recente pandemia scatenata dal Covid-19 ha portato all'emanazione di continue e nuove disposizioni, al fine di contrastare e contenere il contagio, che hanno previsto nuovi adempimenti di carattere emergenziale. Tale contesto ha reso necessaria una riflessione sui confini della colpa di organizzazione, della responsabilità civile e penale del datore di lavoro e una considerazione sugli strumenti messi in campo richiedenti una maggiore praticità e partecipazione e una maggiore capacità di gestire più velocemente i nuovi coefficienti dell'obbligo di sicurezza. In questo contesto, il modello 231 può andare oltre la sua funzione tradizionale di prevenire la responsabilità dell'ente per reati come omicidio e lesioni colpose, contribuendo anche a limitare la responsabilità personale del datore

di lavoro e dei suoi collaboratori attraverso una più chiara definizione degli obblighi di prevenzione.<sup>103</sup>

Una seconda questione di criticità riguarda la natura obbligatoria o facoltativa dell'adozione del modello. La tesi a sostegno dell'obbligatorietà è minoritaria<sup>104</sup> mentre la maggior parte della dottrina<sup>105</sup> conviene a considerare meramente facoltativa l'adozione del modello. In particolare con riferimento all'art. 30 del d. lgs. 81/08 a destare qualche problema interpretativo era l'espressione "deve essere adottato" contenuta nel primo comma. Tuttavia una obbligatorietà del modello limitatamente alla materia antinfortunistica risulta in contrasto con il regime facoltativo sancito dal d. lgs. 231/01. Inoltre tale ipotetica obbligatorietà perde subito forza se si considera che un obbligo per essere giuridicamente cogente necessita della previsione di una sanzione. Previsione che manca sia nell'art. 30 del d. lgs. 81/08 che nel d. lgs. 231/2001.<sup>106</sup>

Una terza questione riguarda il rapporto tra il modello previsto dall'art. 30 del d. lgs. 81/08 e il modello ex d. lgs. 231/2001. A riguardo la dottrina considera il modello dell'art. 30, implementato per prevenire il reato di cui all'art 25-*septies* del d. lgs. 231/2001, come una parte speciale e integrativa

---

<sup>103</sup> Cfr. MARIA GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in DSL 1-22, 96 ss.

<sup>104</sup> Per un approfondimento in merito: A. SANTI, *La responsabilità delle società e degli enti. Modelli di esonero delle imprese. D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, Giuffrè, 2004.

<sup>105</sup> Per un approfondimento in merito: N. D'ANGELO, *Infortuni sul lavoro: responsabilità penali e nuovo testo unico*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli editore, 2008; A. LANZI, S. PUTINATO, *Istituzioni di diritto penale dell'economia*, Milano, Giuffrè, 2007; G. DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 2001.

<sup>106</sup> Cfr. MARIA GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in DSL 1-22, 98 ss.

del più completo modello elaborato ai sensi degli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001.<sup>107</sup>

Problematici sono anche i profili applicativi del comma 5 dell'art. 30 del d. lgs. 81/08, l'articolo prevede che «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». La norma non definisce cosa si intenda per “in sede di prima applicazione” e in assenza di indicazioni normative precise, si può supporre che l'intento del legislatore fosse quello di suggerire ai destinatari della norma dei criteri di riferimento per elaborare i primi modelli riguardanti la salute e la sicurezza. A generare incertezza è anche la natura della presunzione di conformità stabilita sempre nel comma 5. L'oggetto della discussione verte sul fatto di considerare questa presunzione come assoluta, il che esonererebbe automaticamente l'ente da responsabilità in caso di adozione di un modello conforme agli standard tecnici indicati nell'art. 30, comma 5 del d.lgs. n. 81/2008, limitando il ruolo del giudice a un semplice riscontro senza ulteriori verifiche; oppure se si tratti di una presunzione relativa. In quest'ultima ipotesi, l'adozione di un sistema di gestione certificato non sarebbe da sola sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità, lasciando al giudice la discrezionalità di valutare l'effettiva implementazione del modello organizzativo e il rispetto dei requisiti di idoneità previsti dalla normativa. A supporto di questa seconda interpretazione, la dottrina giuslavoristica ritiene più convincente la natura

---

<sup>107</sup> Cfr. A. DE NICOLA, V. MANCUSO, *Il rapporto tra il modello di organizzazione e gestione e il sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro: lo “strano” caso dell'art. 30, D. Lgs. 81/2008*, in “Giurisprudenza Penale Web”, 2021, 1-bis, p. 206.

relativa della presunzione, con la conseguenza che la certificazione potrebbe comportare un'inversione dell'onere della prova a carico della pubblica accusa, anche nel caso di reati commessi da figure apicali, e un obbligo del giudice di fornire una motivazione specifica nel dichiarare l'inidoneità del modello nonostante la certificazione.<sup>108</sup>

Un'ultima questione di criticità, già trattata nel terzo paragrafo del primo capitolo di questo elaborato concerne il criterio d'imputazione oggettiva dell'interesse, previsto dall'art. 5 del d.lgs. 231/2001, che rappresenta un ostacolo significativo all'inclusione dei reati colposi nel sistema di responsabilità delineato dal d.lgs. n. 231/2001. Nonostante la legge delega n. 300/2000 avesse richiesto al legislatore di introdurre una forma di responsabilità per gli enti rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose derivanti da violazioni delle norme di sicurezza, né il legislatore del 2001 né quello del 2007 hanno affrontato la questione del collegamento tra interesse o vantaggio e i reati colposi. A un primo sguardo, i concetti di interesse e vantaggio appaiono difficili da applicare ai reati colposi, poiché risulta complesso ipotizzare che tali reati siano stati commessi per portare un beneficio all'ente, come previsto dall'art. 5. Per risolvere questa ambiguità interpretativa, è stato suggerito di riferire l'interesse o il vantaggio non all'evento lesivo in sé, ma alla condotta che viola le norme di sicurezza da parte dell'individuo nell'ambito delle sue funzioni. In questo modo, l'interesse o il vantaggio coinciderebbero con il risparmio che l'ente ottiene non rispettando le norme antinfortunistiche. Inoltre anche la

---

<sup>108</sup> Cfr. MARIA GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in DSL 1-22, 100 ss.

giurisprudenza<sup>109</sup> ha affermato che i criteri di interesse e vantaggio, riferiti alla condotta dell'agente e non all'evento, sussistono rispettivamente quando il reato è stato commesso intenzionalmente per risparmiare spese per l'ente o quando la violazione delle norme di sicurezza ha generato un beneficio economico, come una riduzione di spese o un incremento di produttività. In questo contesto, l'interesse o vantaggio consistono in un risparmio economico e in una maggiore competitività derivante dall'assenza di spese di sicurezza, nonché in un incremento della produttività ottenuto da ritmi di lavoro accelerati, che riflettono una colpa organizzativa. La giurisprudenza, inoltre, distingue tra i due criteri: l'interesse, come criterio soggettivo, richiede che l'autore del reato fosse consapevole della violazione normativa e prevedesse un vantaggio economico per l'ente; il vantaggio, invece, è un criterio oggettivo legato ai benefici ottenuti dall'ente in seguito alla violazione, da valutare ex post.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 8 giugno 2021, n. 22256; Cass. pen., sez. IV, 27 novembre 2019 (dep. 9 dicembre 2019), n. 49775; Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2019, n. 39741; Cass. pen., sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363; Cass. pen., Sez. Unite, 18 settembre 2014, n. 38343 (ThyssenKrupp).

<sup>110</sup> Cfr. MARIA GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in DSL 1-22, 103 ss.



## ***CONCLUSIONI***

L'adozione di modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, come previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, rappresenta una scelta strategica per le aziende italiane, volta a coniugare il rispetto delle norme con la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La loro integrazione con il D. Lgs. 231/2001, attraverso il riconoscimento dell'efficacia esimente, dimostra come questi strumenti possano diventare un elemento essenziale per la prevenzione dei rischi e la protezione dell'azienda rispetto alle responsabilità amministrative.

Nel corso della trattazione sono emersi aspetti chiave. In primo luogo, l'analisi del sistema sanzionatorio e dei criteri di imputazione dimostra che la mancata adozione di un modello organizzativo adeguato non solo espone l'azienda a gravi conseguenze legali, ma compromette anche la sua sostenibilità economica e reputazionale. Il sistema normativo attuale richiede, infatti, un approccio attivo e consapevole alla gestione dei rischi.

L'approfondimento delle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 evidenzia l'importanza di un'applicazione concreta e dinamica delle misure di prevenzione, particolarmente cruciale per le PMI, spesso limitate da risorse economiche e organizzative. Gli strumenti di semplificazione e gli incentivi previsti dalla normativa costituiscono un supporto fondamentale, ma occorre una maggiore sensibilizzazione delle imprese per incentivarne un utilizzo diffuso.

La struttura dei modelli organizzativi prevista dall'art. 30 offre una base solida, ma la loro effettiva efficacia dipende dall'applicazione pratica. Come emerso dall'analisi delle linee guida e delle norme tecniche di riferimento (es. UNI-INAIL, ISO 45001), è necessario un sistema integrato di

monitoraggio, formazione e aggiornamento continuo. Solo così il modello può trasformarsi da adempimento formale a strumento di prevenzione reale. Le riflessioni sui profili di criticità hanno messo in luce problematiche come la difficoltà di personalizzare i modelli rispetto alle specificità aziendali e il rischio di ridurli a meri documenti burocratici. Tuttavia, laddove ben implementati, i modelli non solo tutelano l'impresa dalle sanzioni, ma contribuiscono a una cultura aziendale incentrata su sicurezza, legalità e sostenibilità.

In definitiva, questa tesi dimostra che i modelli organizzativi previsti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 rappresentano una straordinaria opportunità per le aziende italiane. La loro adozione non deve essere vista come un semplice obbligo normativo, ma come un investimento nel futuro dell'impresa, capace di creare valore aggiunto attraverso la tutela del capitale umano e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e responsabile.

## **BIBLIOGRAFIA**

ADELMO MANNA, *Il sistema penale in materia di sicurezza sul lavoro*, Torino, 2023

ANDREA ROTELLA, *D.M. 13 febbraio 2014 Procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle PMI*, in *ISL - Igiene e Sicurezza del Lavoro* n. 4/2014, Milano

A. BASSI, T. E. EPIDENDIO, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, 161 ss.; C. PIERGALLINI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in A. GIARDA-S. SEMINARA (a cura di), *I nuovi reati societari: diritto e processo*, Padova, 2002

A. DE NICOLA, V. MANCUSO, *Il rapporto tra il modello di organizzazione e gestione e il sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro: lo "strano" caso dell'art. 30, D. Lgs. 81/2008*, in "Giurisprudenza Penale Web", 2021, 1-bis

A. D'ORSO, *Funzione dei modelli di organizzazione e gestione*, in *ISL*, 2010

A. FIORELLA, *Principi generali e criteri di imputazione all'ente della responsabilità amministrativa*, in G. LANCELOTTI (a cura di), *La responsabilità della società per il reato dell'amministratore*, Torino, 2003

A. LANZI, S. PUTINATO, *Istituzioni di diritto penale dell'economia*, Milano, Giuffrè, 2007

A. NICOLINI, *Disposizioni generali: nuove definizioni e allargamento del campo di applicazione*, in *ISL*, 2008, n. 5

A. SANTI, *La responsabilità delle società e degli enti. Modelli di esonero delle imprese. D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, Giuffrè, 2004

BENEDETTI F., *Evoluzione dei riferimenti legislativi e norme tecniche di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in *INAIL rivista degli infortuni e delle malattie professionali - fascicolo n. 3/2016*

CIRO SANTORIELLO, *Qualche precisazione (controcorrente) sulla nozione di elusione fraudolenta*, in *Rivista231*, 3/2018

CIRO SANTORIELLO, *Responsabilità da reato degli enti: problemi e prassi*, Milano, 2023

- C. DE MAGLIE, *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano, 2002
- C. MANCINI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in *La nuova sicurezza in azienda*, a cura di G. SANTORO PASSARELLI, Milano, 2008
- C. PIERGALLINI, *I reati presupposto della responsabilità dell'ente e l'apparato sanzionatorio* in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. guida al d. lgs. 8 giugno 2001, n.231.*, Milano, 2010
- C. PIERGALLINI, *Sistema sanzionatorio e reati previsti dal codice penale*, in *Dir. pen. proc.*, 2001
- C. SMURAGLIA, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, I
- C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, I
- DARIO MICHELETTI, *I reati e gli illeciti del datore di lavoro e dei dirigenti* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano 2010
- ESTER ROTOLI, *Applicazione dei MOG ai sensi del d. m. 13/02/2014 nelle PMI: esempio di compilazione della modulistica per una agenzia di viaggi*, INAIL e SISTEMA IMPRESA, 2020
- FRANCESCO SANTI, *Modelli e responsabilità degli enti*, Milano, 2016
- FRANCESCO SBISÀ, *Responsabilità amministrativa degli enti*, IPSOA, 2017
- F. C. BEVILACQUA, *I presupposti della responsabilità da reato dell'ente, in I modelli organizzativi ex d. lgs. n. 231/2001. Etica d'impresa e punibilità degli enti*, a cura di C. MONESI, Milano, 2005
- GABRIELE BUBOLA, MICHELE TIRABOSCHI, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.*, Milano, 2008
- GIANDOMENICO SALCUNI, *La valutazione di idoneità dei modelli ed il requisito dell'elusione fraudolenta*, in RICCARDO BORSARI (a cura di) *Responsabilità da reato degli enti. Un consuntivo critico*, Padova, 2016

- GIORGIO CHERUBINI, *La "nuova" responsabilità delle persone giuridiche*, Milano, 2011
- G. BENEDETTI, *Il documento di valutazione dei rischi nel diritto penale del lavoro*, in ISL, 2012, n. 7
- G. DE VERO, *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in C. F. GROSSO-T. PADOVANI-A. PAGLIARO (diretto da), *Trattato di diritto penale, Parte generale*, vol. IV, Milano, 2008
- G. DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 2001.
- G. INSOLERA, *Nozione di responsabilità individuale e collettiva*, in Ind. pen.1996
- LAI MARCO, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, 2017
- LORENZO FANTINI; ANGELO GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2014
- LUIGI GOLZIO, ANDREA MONTEFUSCO, *Modelli di organizzazione e gestione* in MICHELE TIRABOSCHI a cura di, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.*, Milano, 2008
- L. FANTINI, *Le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi sul lavoro*, in ISL, 2013, n. 1
- MARIA GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in DSL 1-22
- MARIA HILDA SCHETTINO, FEDERICO LUCARIELLO, *La difesa degli enti e dagli enti nel d.lgs. 231/2001 dal modello organizzativo al processo penale*, Milano, 2019
- M. LEPORE, *Manuale di diritto della sicurezza sul lavoro*, Roma, 2010
- N. D'ANGELO, *Infortuni sul lavoro: responsabilità penali e nuovo testo unico*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli editore, 2008
- N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in Dir. pen. proc., 2008

PAOLO LUCA, *La responsabilità degli enti e delle persone giuridiche negli stati del G8*, in L. FRUSCIONE – P. LUCA – I. MACCANI – B. SANTAROCE – F. TOSELLO, *Responsabilità da reato di enti e società*, Milano, 2011

PIERPAOLO RIVELLO, *Responsabilità degli enti: problematiche e prospettive di riforma a venti anni dal d. lgs. 231/2001*, in riv. Giurisprudenza penale, 2021/1-bis

PIVA D., *La responsabilità del vertice per organizzazione difettosa*, Napoli, 2011

RAFFAELE GUARINIELLO, *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza - La misura della sanzione amministrativa*, Milano, 2024

RICCARDO LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010

RINALDI M., *Commentario Testo Unico Sicurezza sul lavoro*, Milano, 2022

ROBERTO GUERRINI, *L'apparato sanzionatorio previsto nell'art. 25-septies* in DARIO MICHELETTI; FAUSTO BIAGIO GIUNTA, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010

ROTELLA ANDREA, *Sicurezza sul lavoro 2024 manuale normo-tecnico*, Milano, 2024

STEFANO CUI; MAURIZIO ARENA, *I reati sul lavoro. sicurezza e igiene del lavoro, nuovo reato di "caporalato", tutela e libertà del lavoratore, risarcimenti*, Milano, 2012

VITARELLI, *Infortunati sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in Riv. it. dir. proc. pen.2009

## ***SITOGRAFIA***

BONAVENTURA POPPITI, *Il ciclo di Deming (PDCA): spiegazione e esempio*, <https://www.businesstheory.it/ciclo-di-deming-pdca-spiegazione-esempio/>

IRENE UCCELLO, *I sistemi di gestione: dalle linee guida UNI INAIL allo standard UNI ISO 45001*, Ente Italiano di Normazione, 2021  
<https://www.accredia.it/pubblicazione/i-sistemi-di-gestione-dalle-linee-guida-uni-inail-allo-standard-uni-iso-45001/>

ILARIA TOLLO, *Salute e sicurezza sul lavoro: modello 231 semplificato per le piccole imprese*, <https://www.legale231.it/post/salute-e-sicurezza-sul-lavoro-modello-231-semplificato-per-le-piccole-imprese>

