



**AMBIENTEROSA**  
consulenze ambientali

Amministratore Unico: Avv. Rosa Bertuzzi  
sede PC: Vicolo Pantalini, 7/9 29121 Piacenza  
sede MI: Via Burlamacchi 16, Porta Romana, 20135 Milano  
P. Iva 01711730331  
rosabertuzzi@ambienterosa.net  
PEC: ambienterosa@legalmail.it  
www.ambienterosa.net

di Avv. Rosa Bertuzzi e dott. Isacco Barbuti

## **IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE EX D. LGS. 231/01 NELL'AMBITO DELLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO**

### **La predisposizione di deleghe in materia di sicurezza come sistema organizzativo di prevenzione**

Al fine di approfondire le tematiche concernenti le criticità e le misure di prevenzione nell'ambito della sicurezza dei luoghi di lavoro, con riferimento quindi, alla normativa prevista dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con il presente contributo si intende fornire uno spunto di riflessione in ambito giuridico e pratico sulla materia, al solo fine illustrativo circa le attuali modalità di attuazione dei disposti normativi e sulle interpretazioni giurisprudenziali.

In tema di sicurezza sul lavoro, il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* [...]" prevede all'art. 25-septies la punibilità della società per i casi di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime derivanti dall'inosservanze delle disposizioni sulla sicurezza e la salute nei posti di lavoro. Più precisamente, qualora dall'inosservanza delle misure di prevenzione antinfortunistica, previste a sua volta dal D. Lgs. 81/2008, ne derivi la morte o una lesione importante di un lavoratore, la società potrà essere chiamata a pagare una sanzione amministrativa che, a seconda del reato specificamente contestato, oscilla tra 250 e 1000 quote (che possono corrispondere, quindi, anche ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro). Ciò con l'aggiunta delle sanzioni interdittive accessorie previste dall'art. 9 del citato D. Lgs. 231/01, che possono andare dal divieto di trattare con la P.A. al divieto di pubblicizzare determinati prodotti, sino all'interdizione perpetua dall'esercizio dell'impresa.

Tale tipologia di sanzioni verrà applicata solamente nel caso in cui le lesioni personali o la morte della persona offesa (verosimilmente il dipendente dell'azienda o comunque soggetti ad esso equiparati, come collaboratori esterni che operano sul posto di lavoro) sono riconducibili alla responsabilità penale di una persona fisica che lavori per la azienda medesima, ovvero un soggetto che, in posizione apicale o subordinata, risulti a vario titolo inserito nell'organigramma aziendale (Datore di lavoro, amministratore unico, delegato per la sicurezza, dirigente ecc...). Tale requisito viene giuridicamente definito come criterio 'soggettivo'.

Oltre a ciò, è anche necessario che il soggetto responsabile del reato, abbia agito nell'interesse o vantaggio della società al cui interno opera. Tale requisito viene invece definito come criterio 'oggettivo'. Tale criterio è stato ampiamente analizzato dalla giurisprudenza di legittimità, la quale ha concluso per il fatto che l'interesse e il vantaggio sono tra loro alternativi e ben può bastare la presenza di uno solo dei due per dare luogo alla responsabilità della società. Nel caso specifico dei reati colposi, come appunto le lesioni personali e l'omicidio colposo commessi in violazione delle norme sulla sicurezza sul posto di lavoro, il criterio oggettivo, quindi l'interesse o il vantaggio della società, è rappresentato da fattori come: risparmio di spesa derivante dall'omissione delle manutenzioni, accelerazione o aumento dell'attività produttiva, risparmio sui costi di consulenza, sulle attività di formazione, sull'acquisto di attrezzature di protezione per i lavoratori, ed altre simili tipologie di 'guadagno' per la società, anche se solamente prospettate e non effettivamente acquisite.

A tutela della società dalle pesanti sanzioni che potrebbero derivare dai suddetti comportamenti, il D. Lgs. 231/01 prevede la possibilità di realizzare il c.d. Modello Organizzativo di Gestione, ovvero un articolato sistema di protocolli e procedure interne finalizzate alla prevenzione dei reati in questione. Sarà onere della società fornire la prova di aver adottato ed efficacemente attuato un efficace sistema di controlli, articolazione di funzioni, deleghe aziendali, riorganizzazione dell'impresa, valutazione dei rischi, monitoraggio costante, procedure operative appositamente individuate ed affidate a soggetti idonei, formazione ed aggiornamento dei lavoratori, tali da poter dimostrare un comportamento diligente della società stessa, tale da renderla esente da ogni rimprovero, e quindi da ogni sanzione.

Tale Modello Organizzativo di Gestione, per essere efficace, deve altresì prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni dello stesso, nonché l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, monocratico o collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, avente il compito di monitorare e curare il rispetto e l'aggiornamento

del modello stesso. Nel caso dei reati qui in esame, la Giurisprudenza ha altresì evidenziato che la violazione delle norme antinfortunistiche non deve necessariamente essere sistematica e protratta nel tempo, ben potendo la stessa assumere i connotati della sporadicità e dell'estemporaneità<sup>1</sup> (ad es. Cass. Pen. n. 12149/2021 e Cass. Pen. n. 29584/2020).

In sede di giudizio penale, per la responsabilità della persona fisica, il giudice adito è altresì competente per la valutazione del Modello Organizzativo di Gestione, al fine di verificarne l'efficienza e l'idoneità a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. A tal fine occorrerà innanzitutto prendere in considerazione le prescrizioni normative sul contenuto del modello. Di fatti, nell'ambito della prevenzione dei reati commessi in violazione delle norme sulla sicurezza del luogo di lavoro, l'art. 30 d.lgs. 81/2008 prescrive che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. Il modello organizzativo – secondo il comma 3 del citato art. 30 – deve inoltre prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta una articolazione di funzioni che, assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio. In altre parole, quello che il legislatore chiede al datore di lavoro, e alla società coinvolta, è quello di istituire un sistema di contenimento dei rischi, tale per cui eventuali eventi dannosi (lesioni personali o morte del dipendente) possano verificarsi soltanto a seguito di un comportamento assolutamente abnorme del lavoratore infortunato stesso, che abbia quindi posto in essere azioni imprudenti in maniera del tutto autonoma e in un ambito estraneo alle mansioni

---

<sup>1</sup> In realtà, la sentenza della Suprema Corte n. 24697/2016, di segno parzialmente contrario, sancisce che *“Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica di impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa, con conseguente massimizzazione del profitto. Il criterio del vantaggio, così inteso, appare indubbiamente quello più idoneo a fungere da collegamento tra l'ente e l'illecito commesso dal suo organo apicale”*

affidategli - pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o comunque azioni che, ancorchè riferite alle mansioni proprie del lavoratore, consistano in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore stesso nell'esecuzione del lavoro (Cfr. Cass. Pen. n. 2848 del 25 gennaio 2021, *infra cit.*)

Vi è poi da tenere in considerazione anche un ulteriore elemento che nella prassi viene costantemente utilizzato nell'ambito della gestione di un apparato produttivo: la delega di funzioni. Il compito del Datore di Lavoro è complesso e molto articolato, dovendo garantire per tutto il processo di lavorazione, la propria idoneità tecnico-professionale per l'esecuzione dei lavori, una adeguata e precisa valutazione dei rischi presenti nel cantiere, l'uso di macchine e presidi idonei e sicuri, l'istruzione dei lavoratori sui pericoli connessi alla loro attività, fornendo i necessari dispositivi di protezione collettiva ed individuale e la dovuta formazione, adottando tutte le misure cautelari di sicurezza, vigilando affinché siano effettivamente osservate ed evitando che siano introdotte nel luogo di lavoro prassi scorrette o illegali. Per l'espletamento di tali attività il Datore di Lavoro può affidarsi a terzi, la cui delega di funzioni è ammissibile in ottemperanza all'art. 16, d.lgs. 81/2008 se risponde a precisi limiti e condizioni: a) che risulti da atto scritto avente data certa; b) che il delegato/i posseda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza; c) che siano attribuiti al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo; d) che vengano attribuiti poteri di spesa; e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto. Occorre comunque tenere in considerazione il fatto che la delega in materia di sicurezza riduce significativamente la responsabilità del datore di lavoro, ma non la esclude completamente. Di fatti lo stesso art. 16 del D. Lgs. 81/2008 impone l'obbligo per il delegante *“di vigilare e controllare che il delegato usi correttamente la delega stessa”* (in tal senso anche Cass. Pen. n. 29732/2017). La delega rimane comunque uno strumento assolutamente indispensabile ai fini della prevenzione, non solo ai fini della sicurezza, ma anche in altri ambiti oggetto di tutela (e di responsabilità) previsti dal D. Lgs. 231/2001. Infatti, l'individuazione di soggetti competenti da un punto di vista tecnico-professionale, a cui affidare compiti di gestione, con potere di rappresentanza, decisione e di spesa, relativamente a diversi ambiti della produzione (cantieri specifici, singoli reparti aziendali, monitoraggio interno di specifiche aree di rischio, sedi operative distaccate dalla sede principale ecc...) fornisce prima di tutto la garanzia di fornire costantemente, in ogni ambito interessato, la presenza sul posto di un soggetto qualificato, con idonei poteri di intervento, in grado di far fronte a situazioni di potenziale emergenza. In secondo luogo contribuisce a formare un assetto di *'compliance aziendale'* prudente, sicuro,

conforme ai requisiti di prevenzione che la legge impone, così da escludere la responsabilità della persona giuridica, che si mostra così assolutamente attenta alla valutazione ed alla prevenzione dei rischi che la concernono. Anche il datore di lavoro -persona fisica, solitamente individuato nel legale rappresentante della società- trarrà beneficio dal MOG in quanto potrà dar prova di aver adottato tutte le misure di sicurezza necessarie.

Di seguito alcune massime di recente giurisprudenza di interesse.

**Cass. Pen. n. 12149 del 31 marzo 2021**

*“La casistica ha offerto, poi, alla giurisprudenza di legittimità l'occasione per calibrare, di volta in volta, il significato dei due concetti alternativamente espressivi del criterio d'imputazione oggettiva di cui si discute: si è così affermato, per esempio, che esso può essere ravvisato nel risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dei procedimenti e dei presidi di sicurezza; nell'incremento economico conseguente all'incremento della produttività non ostacolata dal rispetto della normativa prevenzionale nel risparmio sui costi di consulenza, sugli interventi strumentali, sulle attività di formazione e informazione del personale o, ancora, nella velocizzazione degli interventi di manutenzione e di risparmio sul materiale. Esso, quindi, va inteso non solo come risparmio di spesa conseguente alla mancata predisposizione del presidio di sicurezza, ma anche come incremento economico dovuto all'aumento della produttività non rallentata dal rispetto delle norme cautelare. Il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse può sussistere, infatti, anche in relazione a una trasgressione isolata dovuta a un'iniziativa estemporanea, senza la necessità di provare la natura sistematica delle violazioni antinfortunistiche, allorché altre evidenze fattuali dimostrino il collegamento finalistico tra la violazione e l'interesse dell'ente. All'interno dell'area di rischio considerata, quindi, deve ribadirsi il principio per il quale la condotta del lavoratore può ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, non tanto ove sia imprevedibile, quanto, piuttosto, ove sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia oppure ove sia stata posta in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, come tale, al di fuori di ogni prevedibilità da parte del datore di lavoro, oppure vi rientri, ma si sia tradotta in qualcosa che, radicalmente quanto ontologicamente, sia lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro.”*

**Cass. Pen. n. 11688 del 29 marzo 2021**

*“Si è constatato che [...], nella qualità formale di legale rappresentante della società, non aveva conferito deleghe in materia di sicurezza, sicché doveva ritenersi garante della sicurezza dei dipendenti; che non erano state predisposte nel cantiere cautele atte ad evitare la precipitazione (art. 146, comma 3, del d.lgs. 9 aprile n. 2008, n. 81) e che il lavoratore non era stato formato né informato (artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81 del 2008,). La posizione di garanzia attribuita all'imputato è quella di datore di lavoro, amministratore unico e responsabile del servizio di prevenzione e protezione della società. È stato ritenuto irrilevante che l'imputato agisse da mero prestanome del padre, ai sensi dell'art. 299 del d.lgs. n. 81 del 2008. Quanto, poi, alla responsabilità amministrativa della società, si è ritenuto: che l'ente era privo di un adeguato piano di formazione e di informazione dei lavoratori sul rischio nel luogo di lavoro; che non erano stati attuati i presidi di sicurezza necessari nel caso di specie; che mancava l'adozione e la efficace attuazione, prima del fatto, di un modello di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; che difettava un sistema di vigilanza e di controllo sul rispetto della normativa antinfortunistica; che il vantaggio per la società è da individuare sia nella omissione delle doverose attività di formazione e di informazione sia nella mancata apposizione delle cautele contro le precipitazioni nel vuoto.”*

**Cass. Pen. n. 11452 del 25 marzo 2021**

*“Nello specifico, poichè il reato di lesioni colpose è stato commesso dal datore di lavoro, soggetto in posizione apicale, che non ha certo agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'ente deve rispondere dell'illecito salvo che, a mente dell'art. 6 del citato D.Lgs., non fornisca la prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. La sussistenza dell'interesse (dal punto di vista soggettivo) o del vantaggio (considerato dal punto di vista oggettivo) è sufficiente all'integrazione della responsabilità, in caso di violazione della legislazione speciale in materia di sicurezza del lavoro ovvero del generale obbligo di tutela degli ambienti di lavoro sancito dall'art. 2087 c.c.”*

**Cass. Pen. n. 2848 del 25 gennaio 2021**

*“Del tutto infondata appare anche la questione del preteso comportamento abnorme del lavoratore. Va ricordato come, secondo il dictum di questa Corte di legittimità, il datore di lavoro, e, in generale, il destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in*

*essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro”*

**Cass. Pen. n. 29732 del 14 giugno 2017**

*“Il conferimento a terzi di una delega in materia di sicurezza, conformemente alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 16, riduce la portata della posizione di garanzia attribuita al datore di lavoro ma non la esclude, poichè non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di inottemperanza, da parte del delegato, degli obblighi scaturenti dalla delega stessa. Dunque, anche in presenza di una delega, a carico del datore di lavoro permane sempre l'obbligo, sancito dal D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 16, comma 3, di vigilare e controllare che il delegato usi correttamente la delega stessa (Cass., Sez. 4, n. 48620 del 12-11-2014, Brancaccio; Sez. 4, n. 1021 del 13-1-2016, Risi). Trattasi, pertanto, di una vigilanza che non ha per oggetto la quotidiana effettuazione delle singole lavorazioni, che è affidata al delegato, ma la complessiva gestione del rischio [...]. La fornitura ai lavoratori di indumenti idonei non costituisce infatti profilo inerente alla gestione quotidiana dei rischi connessi alle modalità di espletamento delle singole e specifiche operazioni di lavoro, che il datore di lavoro, una volta che abbia rilasciato ad un soggetto qualificato una delega conforme al dettato del D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 16, non è tenuto a controllare”.*