



## 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\*\*

di Maria Giovannone\*

SOMMARIO: 1. Lo scenario applicativo: luci e ombre. – 2. I principali nodi interpretativi della disciplina a vent'anni dalla sua entrata in vigore. – 3. I modelli di organizzazione e gestione: quali ricadute? – 3.1 Sulla responsabilità datoriale. – 3.2 ...e sulla Responsabilità Sociale di Impresa. – 4. L'asseverazione dei MOG: uno strumento di determinazione dell'obbligo di sicurezza.

### 1. *Lo scenario applicativo: luci e ombre*

Nel panorama normativo prevenzionistico, la possibilità di adottare modelli di organizzazione e gestione *ex art.* 30 del d.lgs. n. 81/2008<sup>1</sup>, ha rappresentato una delle novità più significative, tanto nel diritto penale quanto nel diritto del lavoro.

Il modello in questione, infatti, oltre a rappresentare uno strumento di tutela dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, offre la possibilità di veder riconosciuta l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica prevista dal d.lgs. n. 231/2001<sup>2</sup>.

---

\* Maria Giovannone è ricercatrice *ex art.* 24, comma 3, lett. a), della legge n. 240/2010 in Diritto del lavoro e Docente di Diritto del Mercato del Lavoro, Global Economy and Labour Rights ed European Social Law presso l'Università degli Studi Roma Tre, Dipartimento di Economia. [maria.giovannone@uniroma3.it](mailto:maria.giovannone@uniroma3.it).

\*\* Il saggio riproduce, con integrazioni e note bibliografiche, la relazione svolta il 21 gennaio 2022 al webinar «Responsabilità degli enti e sicurezza sul lavoro», organizzato nell'ambito del ciclo di incontri sul tema «La responsabilità amministrativa degli enti a vent'anni dalla sua introduzione» promossi dalla Fondazione Marco Biagi – Osservatorio Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008, ed entrato in vigore il 15 maggio 2008.

<sup>2</sup> D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazioni anche prive di personalità giuridica*. Entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione dell'art. 11 della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, ha introdotto e disciplinato la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi che fino al 2001 potevano unicamente essere

Difatti, con la legge n. 123/2007<sup>3</sup> è stato inserito nel catalogo dei reati presupposto l'art. 25 *septies*<sup>4</sup> che, come noto, ha ampliato la responsabilità dell'ente ai delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.)<sup>5</sup> e di lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3)<sup>6</sup> commessi in violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La disciplina degli artt. 16, comma 3, e 30<sup>7</sup> del d.lgs. n. 81/2008 rappresenta la logica conseguenza dell'introduzione nel d.lgs. n. 231/2001, dell'art. 25 *septies*<sup>8</sup>.

chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

<sup>3</sup> Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante *Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*.

<sup>4</sup> Poi sostituito dall'art. 300, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

<sup>5</sup> Art. 589 c.p. Omicidio colposo: “*Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme [...] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni. [...] Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici*”.

<sup>6</sup> Art. 590 c.p. Lesioni personali colpose: “*Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123 a € 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309 a € 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme [...] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da € 500 a € 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. [...] Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale*”.

<sup>7</sup> Nonché dell'art. 2, comma 1, lettera *dd*), che ha solo natura definitoria.

<sup>8</sup> In generale, sui “modelli 231”, A. ANDREANI, *I modelli di organizzazione e gestione*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet Giuridica, 2012, p. 473 ss.; R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, in F. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2012; Y. RUSSO, *Sicurezza e responsabilità “penale-amministrativa” degli enti collettivi: i modelli di organizzazione e gestione*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 95 ss.; R. LOTTINI, *Le principali questioni in materia di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lg. n. 231 del 2001 (parte I)*, in “Giurisprudenza di Merito”, 10, 2013, p. 2255 ss.; C. PIERGALLINI, *Il modello organizzativo alla verifica della prassi*, in A.M. STILE, V. MONGILLO, G. STILE (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti collettivi: a dieci anni dal d.lgs. n. 231/2001*, Napoli, Jovene editore, 2013; F. GIUNTA, *I modelli di organizzazione e gestione nel settore antinfortunistico*, in D. FONDAROLI e C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014, p. 1; E. GRAGNOLI, *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in D. FONDAROLI e C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi*, cit., p. 27 ss.; G. NATULLO, *Sicurezza del lavoro e modelli organizzativi: brevi osservazioni su alcuni profili individuali e collettivi*, in D. FONDAROLI e C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi*, cit., p. 52 ss.; M. VINCIERI, *Buone prassi e modelli di organizzazione e gestione nella tutela della sicurezza sul lavoro: distinzioni e possibili interferenze*, in D. FONDAROLI e C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi*, cit., p. 72 ss.; S. PERINI, *La valutazione giudiziale del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001*, in “Il Lavoro nella giurisprudenza”, 2016, p. 874; V. MONGILLO, *La responsabilità penale tra individuo ed ente collettivo*, Torino, Giappichelli, 2018; A. ANDREANI, *Brevi spunti di riflessione sui modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2019; S. BRUNO, G. BOTTIGLIONI, *Art. 17 D.Lgs. 231/2001*, in D. CASTRONUOVO, G. DE SIMONE, E. GINEVRA, A. LIONZO, D. NEGRI, G. VARRASO (a cura di), *Compliance responsabilità da reato degli enti collettivi*, Milano, Wolters Kluwer, 2019; G. LATTANZI, P. SEVERINO (a cura di), *Responsabilità da reato degli enti*, vol. I, Diritto sostanziale, Torino, Giappichelli, 2020; S. BUOSO,

Il tentativo di un migliore adeguamento del quadro normativo vigente alla evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa rappresenta uno dei tratti caratterizzanti del d.lgs. n. 81/2008. Il *corpus normativo*, anche attraverso le disposizioni di cui al citato art. 30, esprime così un più moderno approccio alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ha posto le basi per un nuovo modello culturale per la gestione del rischio, in cui il dato prescrittivo della norma si accompagna necessariamente all'elemento aziendale/organizzativo, quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele.

Tuttavia, l'impianto normativo in questione ha sollevato non poche criticità sotto il profilo della efficacia. Se infatti, da un punto di vista quantitativo, i dati forniti dalle associazioni di categoria<sup>9</sup> rivelano un'implementazione numerica abbastanza elevata dei modelli organizzativi, specie nelle imprese di dimensioni maggiori<sup>10</sup>, meno entusiasmanti paiono i risultati, da un punto di vista qualitativo, che ci pervengono dalla giurisprudenza penale<sup>11</sup>. Viene di fatto registrata una scarsa qualità dell'impatto organizzativo e prevenzionistico del protocollo *ex* d.lgs. n. 231/2001 e art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, che si traduce in una scarsa o totale mancata applicazione del modello di organizzazione e gestione, con evidenti riflessi sotto il profilo della responsabilità.

D'altra parte, la Corte di Cassazione ha, in più occasioni, ribadito il principio di diritto, secondo il quale, "in tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della norma antinfortunistica compete al giudice di merito, investito da specifica deduzione, accertare preliminarmente l'esistenza di un modello organizzativo e di gestione *ex* art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001; poi, nell'evenienza che il modello esista, che lo stesso sia conforme alle norme; infine, che esso sia stato efficacemente attuato o meno nell'ottica prevenzionale, prima della commissione del fatto"<sup>12</sup>.

---

*Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 95 ss.; P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 4, 2021, p. 537. Sulla opportunità di integrare gli adempimenti prevenzionistici nei MOG, A. FOTI, *Guida operativa alla costruzione e gestione del Modello 231*, Roma, EPC Editore, 2015. In giurisprudenza Cass. pen., sez. IV, 8 giugno 2021, n. 22256; Cass. pen., sez. IV, 1° giugno 2021, n. 21522; Cass. pen., sez. IV, 5 febbraio 2021, n. 4480; Cass. pen., sez. III, 27 gennaio 2020, n. 3157; Cass. pen., sez. IV, 31 ottobre 2019, n. 44399; Cass. pen., sez. VI, 6 dicembre 2018, n. 54640; Cass. pen., sez. IV, 23 novembre 2017, n. 53285; Cass. pen., sez. IV, 20 luglio 2016, n. 31210; Cass. pen., sez. IV, 29 aprile 2015, n. 18073; Cass. Sez. Unite, 24 giugno 2014, n. 38343.

<sup>9</sup> Il riferimento è ai dati pervenuti dallo studio condotto dalla "Indagine modelli organizzativi 231 e anticorruzione. Aprile 2017", condotta da Confindustria e alcune Associazioni Territoriali aderenti, in collaborazione con TIM.

<sup>10</sup> Sull'adozione e applicabilità dei modelli organizzativi alle piccole e medie imprese si v. Y. RUSSO, M. GIOVANNONE, *La responsabilità degli enti collettivi e le prospettive di sviluppo e applicazione dei modelli di organizzazione e gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in R. STAIANO (collana diretta da), *Guide Lavoro, Sicurezza a previdenza, Fisco e Tasse*, Rimini, Maggioli Editore, 2015, p. 62.

<sup>11</sup> Cfr., in riferimento alla scarsa applicazione giudiziale della normativa, il *Bilancio di Responsabilità Sociale* della Procura di Milano del 2017.

<sup>12</sup> *Ex multis* Cass. pen., sez. IV, 28 ottobre 2019, n. 43656; Cass. pen., sez. IV, 28 maggio 2019, n. 28538.

In questo scenario controverso e a più di vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001 (e quindi dalla sua estensione alla materia prevenzionistica), talune riflessioni paiono necessarie a fronte dei delitti colposi di omicidio e lesioni personali in violazione della normativa antinfortunistica: *in primis*, sui principali nodi interpretativi affrontati da dottrina e giurisprudenza in questo arco temporale di riferimento; parallelamente, sulle prospettive di ulteriore impiego dei modelli.

Infatti, complice l'emergenza sanitaria<sup>13</sup>, si fa strada una più profonda riflessione sulle potenzialità ancora inesprese della disciplina *de quo*. Indubbiamente, il Covid-19 non solo ha impattato sulla normativa prevenzionistica a seguito dell'emanazione di specifiche disposizioni, recanti misure per il contrasto ed il contenimento della pandemia, con nuovi adempimenti<sup>14</sup>, ma ha altresì acceso i riflettori sulle carenze del sistema come tradizionalmente declinato dall'art. 2087 c.c. e dal Testo Unico Sicurezza<sup>15</sup>. Nelle dinamiche dei cambiamenti organizzativi in atto nel mercato del lavoro e nei luoghi di lavoro, le nuove forme di vulnerabilità e i nuovi rischi possono rendere necessario discostarsi dall'approccio tradizionale con cui la prevenzione in azienda è progettata, attuata e aggiornata<sup>16</sup>.

Si è così rinnovata l'esigenza di una riflessione più ampia sui confini della colpa di organizzazione, della responsabilità civile e penale del datore di lavoro (e dei suoi più stretti ausiliari)<sup>17</sup>, in un contesto segnato dalla introduzione di disposizioni normative emergenziali concorrenti e di non agevole coordinamento con la stessa<sup>18</sup>.

A ben guardare, nel nuovo scenario, emerge la opportunità di sviluppare ulteriormente strumenti pratici e partecipati, capaci di gestire repentinamente i

<sup>13</sup> Proclamata l'11 marzo 2020, dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS).

<sup>14</sup> Il riferimento va, *in primis*, al Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, del 6 aprile 2021, che aggiorna e rinnova i Protocolli condivisi sottoscritti, successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, e precisamente il 14 marzo e il 24 aprile 2020.

<sup>15</sup> Per approfondimenti sul tema si v. M. GIOVANNONE, *La responsabilità datoriale in materia prevenzionistica: emergenza Covid-19 e nuovi rischi*, in "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale", 3, 2021.

<sup>16</sup> M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI, *Work Organisation, New Forms of Employment and Good Practices for Occupational Health and Safety: Evidence from Italy within the European Context*, in M. SARGEANT e M. GIOVANNONE (a cura di), *Vulnerable Workers, Safety, Well-being and Precarious Work*, Middlesex University, London, UK e Università di Modena e Reggio-Emilia, Gower Publisher, UK, 2011, p. 93 ss.

<sup>17</sup> G. NATULLO, *La sicurezza del lavoro, oggi. Regole e prassi tra vecchi paradigmi e nuovi modelli organizzativi*, in G. NATULLO e P. SARACINI (a cura di) *Salute e sicurezza sul lavoro. Regole, organizzazione e partecipazione*, in "Quaderni della rivista Diritti Lavori Mercati", 3, 2017, p. 21, il quale evidenzia che la questione centrale è il corretto temperamento tra opposte esigenze: di individuazione ed accertamento delle responsabilità per l'attuazione degli obblighi di prevenzione da un lato; di garanzia, dall'altro lato, di una ragionevole certezza, per i soggetti coinvolti, di effettivo assolvimento di tali obblighi, con altrettanto ragionevole esclusione di forme di responsabilità "oggettiva" in caso di avvenuta lesione della salute dei lavoratori.

<sup>18</sup> Sull'orientamento della giurisprudenza di legittimità in tema di responsabilità civile, anche con riferimento al Covid-19, cfr. il commento di S. GIUBBONI, *I presupposti della responsabilità civile del datore per infortunio sul lavoro nella nomofilachia della Suprema Corte (con una chiosa sul risarcimento del danno da Covid-19)*, in "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale", 3, 2020, pp. 669-689.

cambiamenti e i nuovi coefficienti dell'obbligo di sicurezza<sup>19</sup> che accompagnino, al tempo stesso, l'impresa virtuosa nel rispondere in modo compiuto all'obbligazione prevenzionistica.

A far riflettere è la maggiore cedevolezza dei confini della responsabilità datoriale a fronte di rischi esogeni, trasversali e imprevedibili, anche quando vi sia stata l'integrale e corretta applicazione delle più severe misure organizzative e prevenzionistiche prescritte.

In questo contesto, pertanto, il "modello 231" può svolgere un ruolo ulteriore rispetto a quello cui è chiamato tradizionalmente, quindi non solo prevenire la responsabilità collettiva dell'ente rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, ma favorire la stessa limitazione della responsabilità personale del datore di lavoro e dei suoi ausiliari, mediante la migliore identificazione dell'obbligazione prevenzionistica<sup>20</sup> che dal modello stesso immediatamente e mediamente deriva.

## *2. I principali nodi interpretativi della disciplina a vent'anni dalla sua entrata in vigore*

Una delle questioni problematiche emerse immediatamente dopo l'approvazione del d.lgs. n. 231/2001, riproposta pleonasticamente a seguito del c.d. modello della sicurezza previsto nell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, ha riguardato la natura obbligatoria o facoltativa dell'adozione del modello di organizzazione e gestione. La tesi a sostegno dell'obbligatorietà, ancorché annoveri autorevoli studiosi, è minoritaria. Questa corrente di pensiero, più in particolare, si riparte fra chi<sup>21</sup> sostiene che sia obbligatoria soltanto l'adozione e l'attuazione dei modelli diretti a prevenire i reati commessi dai sottoposti e chi<sup>22</sup>, invece, afferma l'obbligatorietà dei modelli sia per gli apici sia per i subalterni. Condivisibilmente, la dottrina maggioritaria<sup>23</sup> è giunta a ritenere meramente facoltativa l'adozione del

---

<sup>19</sup> Su tali esigenze già A. BARBONI, C. BIZZARRO, M. GIOVANNONE, F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 67 ss.

<sup>20</sup> In tal senso anche P. PASCUCCI, *Il Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro: spunti di riflessione (a fronte dei cambiamenti in atto) e proposte di modifica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale, Volume I, Bilancio e prospettive di una ricerca*, Milano, ADAPT University Press, 2021, p. 517, a parere del quale l'adozione e l'efficace adozione di tali modelli può agevolare la dimostrazione – sul versante delle responsabilità individuali – di aver fatto tutto quanto necessario in relazione all'adempimento dei precetti prevenzionistici.

<sup>21</sup> D. PULITANÒ, *La responsabilità amministrativa*, cit., p. 431, prendendo spunto dalla sentenza del Trib. di Milano n. 1774/2008, che ha riconosciuto la responsabilità civile dell'amministratore delegato e presidente del CdA a causa dell'omessa attivazione del modello di organizzazione e gestione, ha individuato un trend applicativo orientato a rendere sostanzialmente obbligatoria l'adozione dei modelli.

<sup>22</sup> A. SANTI, *La responsabilità delle società e degli enti. Modelli di esonero delle imprese. D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 291.

<sup>23</sup> Tra gli altri: N. D'ANGELO, *Infortuni sul lavoro: responsabilità penali e nuovo testo unico*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli editore, 2008, p. 559; A. LANZI, S. PUTINATO, *Istituzioni di diritto penale dell'economia*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 252; G. DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di*

modello<sup>24</sup>. Con specifico riferimento all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, dubbi interpretativi erano emersi in riferimento all'espressione "deve essere adottato", utilizzata nel comma 1, il cui senso è tuttavia quello di prescrivere – laddove si volesse adottare un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'ente ex d.lgs. n. 231/2001 per i reati di omicidio e lesioni con violazione delle cautele antinfortunistiche – il contenuto minimo e le caratteristiche indicati dallo stesso art. 30, nelle lettere da a) a b) del comma 1 e nei successivi commi.

La plausibilità di questa soluzione risiede fondamentalmente nel rilievo che, da un punto di vista sistematico, sarebbe incoerente sostenere che l'art. 30, pur richiamando espressamente i modelli disciplinati nel d.lgs. n. 231/2001 – rispetto ai quali il regime di adozione facoltativa quanto meno sul piano giuridico appare incontrovertito – ne imponga, limitatamente alla materia antinfortunistica, l'obbligatorietà.

D'altronde, anche sotto un aspetto di teoria generale del diritto, la forza persuasiva della teoria propensa a considerare obbligatoria la presenza del modello si affievolisce innanzi alla considerazione che un obbligo non può considerarsi giuridicamente cogente a meno che non sia presidiato da una sanzione, di cui non vi è traccia nel d.lgs. n. 231/2001 né nell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008<sup>25</sup>.

Anche l'introduzione del modello di organizzazione e gestione prevenzionista ex art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, recante specifici requisiti tecnici ai fini del riconoscimento dell'efficacia esimente ha generato, fin da subito, alcune perplessità sulla natura del rapporto tra la stessa previsione e il d.lgs. n. 231/2001. A tal riguardo, tuttavia, la dottrina è ormai concorde nel ritenere che il modello delineato dall'art. 30, in relazione al rischio reato di cui all'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001, costituisca una parte speciale e integrativa del più ampio modello redatto ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001<sup>26</sup>. In sostanza, mentre l'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 delinea le caratteristiche e i requisiti che il modello deve possedere, affinché possa essere considerato idoneo ed efficace a esplicare una funzione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 30 del d.lgs.

---

*ente collettivo dipendente da reato*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 2001, p. 1146; R. RORDORF, *Prime (e sparse) riflessioni sulla responsabilità degli enti collettivi per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio*, in AA.VV., *La responsabilità degli enti. D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, Giuffrè, 2002, p. 15; A. PRESUTTI, A. BERNASCONI, *Manuale della responsabilità degli enti*, Milano, Giuffrè, 2018, p. 140; P. RIVELLO, *Il modello "generale" di organizzazione e gestione delineato dal d. lgs. n. 231/2001 e quello "specifico" di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, valutato in correlazione al sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*, in "Giurisprudenza Penale Web", 2021, 1-bis, p. 189.

<sup>24</sup> Per una puntuale ricognizione delle posizioni dottrinali sul tema si v. C. PIERGALLINI, *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del "modello organizzativo" ex d. lg. n. 231/2001)* (Parte I), in "Cassazione Penale", 1, 2013, p. 382.

<sup>25</sup> Così anche F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica: il 'sistema 231' nel combinato disposto con il Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro*, in D. CASTRONUOVO-F. CURI-S. TORDINI CAGLI-V. TORRE-V. VALENTINI (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, Giappichelli, 2019, pp. 171-172.

<sup>26</sup> Così 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.

n. 81/2008 declinerebbe in modo dettagliato i contenuti minimi e gli ulteriori requisiti di idoneità ed efficacia che il modello di organizzazione e gestione deve recare per acquisire la specifica attitudine ad evitare il verificarsi di reati presupposto connessi alla violazione delle norme prevenzionistiche, e spiegare un effetto esimente in tale ambito<sup>27</sup>. Ne esce pertanto consolidata l'idea per cui le indicazioni del d.lgs. n. 231/2001 e quelle dell'art. 30 siano legate da un rapporto di concorrenza e complementarietà.

Ancora controversi sono invece i profili applicativi del comma 5 dell'art. 30 che, complice una tecnica legislativa non impeccabile, dispone 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».

Ci si è chiesti, infatti, quale lasso di tempo intendesse esprimere la locuzione «In sede di prima applicazione [...]». Nel silenzio normativo, si può ipotizzare che le intenzioni del legislatore fossero quelle di indicare ai destinatari del precetto parametri cui rifarsi al fine di stilare i primi modelli in materia di salute e sicurezza. A fronte di questo pur commendevole fine, resta comunque l'inopportunità di una previsione così generica, in un ambito ove la matrice penalistica delle sanzioni comminate non può essere oggetto di persuasive obiezioni<sup>28</sup>.

L'ambiguo dettato del comma 5, peraltro, lascia nell'incertezza la stessa natura della presunzione di conformità ivi stabilita. Precisamente, i dubbi riguardano le contrapposte ipotesi di presunzione assoluta – per cui l'ente sarebbe

---

<sup>27</sup> Nello stesso senso V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza tra responsabilità penale individuale e responsabilità da reato dell'ente: alla ricerca di una plausibile differenziazione*, in A.M. STILE, A. FIORELLA, V. MONGILLO (a cura di), *Infortuni sul lavoro e dovere di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa dell'ente»*, Napoli, Jovene editore, 2014, pp. 23-24; M. ARENA, *La rilevanza dei sistemi di gestione certificati OHSAS 18001 nei processi ex D.Lgs. 231/2001 in tema di sicurezza sul lavoro*, in “La Responsabilità amministrativa delle società e degli enti”, 4, 2019, p. 302; A. ROSSI – F. GERINO, *Art. 25 septies d. lgs. 231/2001, art. 30 d. lgs. 81/2008 e Modello di organizzazione, gestione e controllo: ambiti applicativi e rapporti*, in “La Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti”, 2, 2009, p. 12; P. RIVELLO, *Il modello “generale” di organizzazione e gestione*, cit., p. 188, il quale evidenzia come il legislatore, con l'art. 30, abbia inteso integrare la disciplina generale del modello organizzativo e gestionale, di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, con dei contenuti ulteriori calibrati, in maniera specifica al rischio inerente alla verifica dei reati di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, derivante dalle violazioni delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro; G. GAROFALO, *Dalla ‘colpa in vigilando’ alla ‘colpa di organizzazione’ e ritorno: corsi e ricorsi nella giurisprudenza di legittimità in tema di responsabilità ex crimine dell'ente*. Nota a Cass. pen., sez. IV, 27 novembre 2019 (dep. 9 dicembre 2019), n. 49775, in “Sistema Penale”, 6, 2020, p. 35 ss.; A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 1, 2018, II, p. 31, il quale ritiene che il rapporto tra i due modelli può considerarsi contemporaneamente di identità e di continenza. Di identità, poiché entrambi hanno la funzione di limitare il rischio da reato, di continenza, in quanto l'uno (quello ex art. 30) si inserisce nell'altro, configurandosi come suo capitolo di parte speciale, deputato alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

<sup>28</sup> Y. RUSSO, M. GIOVANNONE, *La responsabilità degli enti collettivi*, cit., p. 81.

automaticamente esonerato da responsabilità *ex d.lgs. n. 231/2001* in caso di adozione di un modello conforme agli standard tecnici indicati nel comma 5 dell'art. 30, del d.lgs. n. 81/2008, riducendo l'accertamento giudiziale ad una presa d'atto senza ulteriori accertamenti – o di presunzione relativa. In quest'ultimo caso, la sola adozione di un sistema di gestione certificato non assumerebbe di per sé valore di esimente della responsabilità dell'ente, residuando un margine di discrezionalità giudiziale nel valutare l'effettiva attuazione del MOG, nonché il rispetto dei requisiti di idoneità richiesti dalla normativa di riferimento.

Sul punto, più persuasiva è la tesi sostenuta dalla dottrina lavoristica<sup>29</sup> circa la natura relativa della presunzione. In tale prospettiva, la certificazione al più potrebbe comportare un'inversione dell'onere probatorio che ricadrebbe in capo alla pubblica accusa, anche nel caso di reati commessi dai soggetti apicali, nonché un onere del giudice di motivazione specifica tutte le volte in cui ritenesse inidoneo un modello in presenza di una certificazione<sup>30</sup>. Diversamente, argomentare a favore di una presunzione legale di idoneità del modello *iuris et de iure* rischia di porre la norma “in palese contrasto con il principio costituzionale di esclusiva soggezione del giudice alla legge (art. 101, comma secondo, Cost.), generando una clausola automatica di esonero dalla responsabilità subordinata al solo ottenimento della certificazione da parte di un ente terzo”<sup>31</sup>.

Per di più, la presunzione di cui al comma 5 dell'art. 30 incontra i suoi limiti nella locuzione “per le parti corrispondenti” a fronte della quale emergerebbe che l'ente è tenuto, sempre e comunque, a fornire una dimostrazione dell'adempimento di quei requisiti ulteriori che l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 richiede, ma che non sono contemplati dagli *standard* cui fa menzione il comma quinto<sup>32</sup>. Nello stesso

<sup>29</sup> M. COLACURCI, *L'idoneità del Modello nel sistema 231, tra difficoltà operative e possibili correttivi*, in “Diritto Penale Contemporaneo”, 2, 2016, p. 77, secondo il quale si tratta di una presunzione di conformità che, nel silenzio della legge, deve ritenersi relativa, nel rispetto del potere discrezionale del giudice; P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti*, cit., p. 537, il quale precisa che un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) di per sé non corrisponde al modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro (MOG) idoneo ad esimere l'ente dalla responsabilità amministrativa del d.lgs. n. 231/2001 in base all'art. 6 di tale decreto ed all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008; D. PULITANÒ, *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in “Diritto Penale e Processo”, 1, 2010, p. 107, il quale parla di presunzione di conformità “incompleta”; R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, in F. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 192, che in riferimento al ruolo delle attestazioni utilizza l'espressione “latamente presuntivo”.

<sup>30</sup> In questi termini A. DE NICOLA, V. MANCUSO, *Il rapporto tra il modello di organizzazione e gestione*, cit., p. 205; C. SANTORIELLO, *Modello organizzativo 231 e modelli aziendali ISO per la Cassazione “pari non sono”*, in “Il societario.it”, 8, 2017, per il quale quando il modello organizzativo dell'ente risulta certificato, anche se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la società sarebbe comunque esentata dall'obbligo di dimostrare alcunché circa l'idoneità del suo assetto organizzativo, idoneità che per l'appunto sarebbe incontestabile in ragione dell'avvenuta certificazione.

<sup>31</sup> In questi termini F. SARDELLA, *La valutazione dei modelli organizzativi: aspetti legali e sistemi di certificazione. I punti di forza del D. Lgs. 231/2001 e le prospettive di riforma*, in “Giurisprudenza Penale Web”, 2021, 1-bis, p. 47.

<sup>32</sup> Cfr. circolare del Ministero del Lavoro dell'11 luglio 2011 in cui è stata allegata la “Tabella di Correlazione art. 30 d.lgs. n. 81/2008 – Linee Guida UNI INAIL – BS OHSAS 18001:2007” da

senso si muovono, da ultimo, la giurisprudenza di legittimità<sup>33</sup> e di merito<sup>34</sup>, nonché talune associazioni di categoria<sup>35</sup>.

Cionondimeno, non sembra peregrino sostenere che l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale possa essere indicativa di una virtuosa cultura della prevenzione all'interno dell'ente e, al contempo, in sede di accertamento giudiziario della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001, costituire un elemento utile a dimostrare, almeno formalmente, la volontà dello stesso di prevenire i reati presupposto commessi in violazione delle norme prevenzionistiche.

In relazione all'art. 30, comma 5, urge infine rilevare l'ulteriore dato che il British Standard OHSAS 18001:2007 è ormai stato sostituito dalla UNI ISO 45001:2018, per cui, a prescindere dalle su esposte considerazioni, il principio generale della successione delle norme impone di considerare come *standard* di riferimento attuativo della disposizione la più recente ed aggiornata UNI ISO 45001:2018.

Considerando poi il rapporto di convivenza tra il modello di organizzazione e gestione e il documento di valutazione dei rischi (DVR)<sup>36</sup>, pare addirittura superfluo ricordare che i due documenti, sebbene orientati e facenti parti di un'unica impostazione di prevenzione primaria fortemente sostenuta dal Testo Unico Sicurezza, abbiano una destinazione diversa sul piano funzionale e giuridico<sup>37</sup> al

---

cui emerge che la parte non corrispondente tra le citate Linee Guida e l'art. 30 è l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

<sup>33</sup> Cass. pen., sez. IV, 8 luglio 2019 (ud. 28 maggio 2019), n. 29538.

<sup>34</sup> Corte di Appello di Firenze, sez. pen. III, 16 dicembre 2019 (ud. 20 giugno 2019), n. 3733; Tribunale Pinerolo, 26 novembre 2012 (ud. 25 settembre 2012); Tribunale di Catania, 14 aprile 2016 (ud. 14 aprile 2016), n. 2133, per approfondimento della quale si v. A. ORSINA, *Il caso "Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.": un'esperienza positiva in tema di colpa di organizzazione*. Nota a Trib. Catania, sez. IV, sent. 14 aprile 2016, n. 2133, in "Diritto Penale Contemporaneo", 1/2017.

<sup>35</sup> Cfr. *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* di Confindustria, giugno 2021, p. 47, nelle quali viene evidenziato che il possesso delle certificazioni di qualità indicate dall'art. 30, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 non è di per sé sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità da reato in caso di eventuali infortuni o malattie professionali. L'art. 6, comma 1, lett. a), del decreto 231, infatti, specifica che il modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi non deve essere solo adottato, ma anche efficacemente attuato [...] la presunzione di conformità sancita dall'art. 30, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 può coprire la valutazione di astratta idoneità preventiva del modello, non anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione. Quest'ultima non può prescindere dall'osservazione concreta e reale – da parte del giudice – del modo in cui il modello organizzativo è vissuto nell'assetto imprenditoriale, al fine di verificare se il documento in cui esso consta sia stato effettivamente implementato.

<sup>36</sup> Si ricorda che, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, il modello di organizzazione e di gestione deve assicurare "un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi: [...] Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; [...]".

<sup>37</sup> Cfr. P. RIVELLO, *Il modello "generale" di organizzazione e gestione*, cit., p. 195, a parere del quale il documento di valutazione dei rischi e il modello di organizzazione sono due documenti autonomi e distinti; A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 32, il quale fa notare come tra modello di organizzazione e gestione, e generale modello preventivo incentrato sulla valutazione dei rischi vi siano alcune analogie, ma, soprattutto, rilevanti differenze [...] vi è uno scarto sotto il profilo strutturale, organizzativo e finalistico tra i due modelli;

punto che tale impostazione è oramai pienamente accolta dalla giurisprudenza di legittimità<sup>38</sup> e di merito<sup>39</sup>, oltre che dalla prassi amministrativa<sup>40</sup>.

Altrettanto interessanti sono le questioni sorte intorno al coordinamento fra l'art. 5 del d.lgs. n. 231/2001 e i delitti colposi di cui all'articolo 25 *septies*<sup>41</sup>. Infatti, il criterio d'imputazione oggettiva previsto nell'art. 5, con particolare riguardo alla nozione di interesse, rappresenta il più serio ostacolo all'inserimento dei delitti colposi nel sistema responsabilitario tratteggiato dal d.lgs. n. 231/2001<sup>42</sup>.

A tal riguardo, si deve rilevare che, nonostante la legge delega n. 300/2000<sup>43</sup> esortasse il legislatore delegato del 2001 a prevedere una forma di responsabilità dell'ente in relazione ai reati previsti dagli artt. 589 e 590 c.p. commessi con violazione delle norme prevenzionistiche<sup>44</sup>, né questo né il legislatore delegante del

---

A. D'ORSO, *Funzione dei modelli di organizzazione e gestione*, in "Igiene e Sicurezza sul Lavoro", 2010, p. 505 ss.

<sup>38</sup> Cass. pen., sez. IV, 7 novembre 2019, n. 3731.

<sup>39</sup> Tribunale di Trani, sez. Moluffetta, sent. 26 ottobre 2009, in "Diritto Penale e Processo", 2010, p. 848 ss., con nota di G. AMARELLI.

<sup>40</sup> Circolare della Guardia di finanza del 19 marzo 2012, n. 83607, nella quale è stato evidenziato che i documenti di valutazione dei rischi non sono equiparabili al modello organizzativo e gestionale di cui al d.lgs. n. 231/2001, e non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7 dello stesso provvedimento.

<sup>41</sup> Il discorso che si conduce è valido anche per gli illeciti colposi contenuti nell'art. 25 *undecies* offensivi dell'ambiente. Difatti il catalogo dei delitti colposi idonei a determinare la responsabilità dell'ente si è infittito a seguito dell'approvazione del d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che, introducendo l'art. 25 *undecies* nel d.lgs. n. 231/2001, ha elevato a reati presupposto alcune contravvenzioni che, come noto, possono essere soggettivamente ascritte sia a titolo di dolo sia a titolo di colpa e della legge 22 maggio 2015, n. 68, che ha introdotto l'art. 452 *quinquies* c.p. "Delitti colposi contro l'ambiente" (art. 25 *undecies*) il quale richiama le fattispecie di disastro ambientale e di inquinamento ambientale (colposi). In generale in tema di estensione della responsabilità *ex* d.lgs. n. 231/2001 ai delitti colposi A. ALESSANDRI, *Reati colposi e modelli di organizzazione e gestione*, in "Analisi giuridica dell'economia", 2009, p. 337 ss.; S. MANACORDA, *L'idoneità preventiva dei modelli di organizzazione nella responsabilità da reato degli enti: analisi critica e linee evolutive*, in "Rivista trimestrale diritto penale dell'economia", 2017, p. 49 ss.

<sup>42</sup> P. ALDOVRANDI, *Responsabilità amministrativa degli enti per i delitti in violazione di norme infortunistiche*, in "Igiene e sicurezza sul lavoro", 2007, p. 571; R. BRICCHETTI, L. PISTORELLI, *Responsabili anche gli enti coinvolti*, in "Guida al diritto", 2007, p. 35; G. AMARELLI, *La sicurezza sul lavoro tra delega legislativa e responsabilità delle imprese per le "morti bianche": la legge 123/2007* (Seconda parte), in "Studium iuris", 2008, p. 418; S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza e colpa per organizzazione alla luce dell'estensione alla sicurezza del lavoro del d.lgs. n. 231/2001*, in "Cassazione penale", 2008, p. 3969 ss. si è invocato l'intervento del legislatore per pretermettere il riferimento alla nozione di interesse rispetto ai delitti colposi previsti nell'art. 25 *septies*.

<sup>43</sup> Legge 29 settembre 2000, n. 300, recante *Ratifica ed esecuzione dei seguenti atti internazionali elaborati in base all'articolo K. 3 del Trattato dell'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.*

<sup>44</sup> La scelta minimalista, al limite del difetto di delega, dettata dal timore che l'imposizione *ex abrupto* di un ampio novero di reati suscettibili di determinare la responsabilità dell'ente avrebbe provocato difficoltà di adattamento (Relazione Ministeriale, paragrafo 12) è stata accolta con favore

2007 (artefice della legge n. 123/2007)<sup>45</sup>, hanno affrontato il nodo problematico relativo al criterio d'imputazione dell'interesse o vantaggio rispetto ai delitti colposi. I concetti di interesse e vantaggio sembrerebbero, ad una prima analisi, incapaci di esprimere un ragionevole raccordo fra l'ente e l'illecito colposo. In altri termini, risulta arduo ipotizzare che i delitti contemplati nell'articolo 25 *septies*<sup>46</sup> siano commessi al fine di procurare l'interesse o il vantaggio all'ente preso in considerazione dall'art. 5.

Per superare l'*impasse* interpretativa si è così suggerito<sup>47</sup> di riferire l'interesse o il vantaggio non già agli eventi naturalistici presi in considerazione dai delitti *de quibus*, bensì alla condotta trasgressiva delle disposizioni prevenzionistiche tenuta dalla persona fisica nell'esecuzione dei suoi compiti in seno all'ente. Essi verrebbero dunque a coincidere con il risparmio derivato all'ente dalla mancata applicazione della normativa antinfortunistica<sup>48</sup>.

Tuttavia, non si nasconde come questo accostamento interpretativo rischi la collisione con le indicazioni contenute nell'art. 5 del d.lgs. n. 231/2001 che connette l'interesse o il vantaggio dell'ente all'omicidio o alle lesioni colpose, intesi quali eventi naturalistici causati dalla violazione delle regole cautelari dettate in materia antinfortunistica, e non ai comportamenti irrispettosi di queste<sup>49</sup>. Accogliendo questa impostazione si cadrebbe tuttavia nell'aporia di dover asserire che l'ente abbia interesse o possa godere di un vantaggio al verificarsi di un evento micidiale o lesivo a carico dei propri lavoratori. Per converso, è noto che le conseguenze pregiudizievoli di natura economica e sociale per il datore di lavoro occasionate da un grave infortunio o dalla morte di un lavoratore sono, in linea di principio, superiori ai risparmi derivanti dal mancato adeguamento alla normativa antinfortunistica.

Stando così le cose, si è prospettata, *de iure condito*, una interpretazione adeguatrice secondo la quale<sup>50</sup>, il nesso fra l'illecito realizzato dalla persona fisica e l'interesse dell'ente potrà essere sia immediato, nel caso dei delitti dolosi, sia mediato, nelle ipotesi di delitti colposi i cui esiti naturalistici rappresentano degli eventi disvolti dall'ente, l'interesse del quale si individua nella locupletazione

---

da G. DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato. Luci ed ombre nell'attuazione della delega legislativa*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 2002, p. 1128 ss.

<sup>45</sup> La mancata presa di posizione riguardo al coordinamento dell'art. 5 con i delitti colposi è stata criticata da R. BRICCHETTI, L. PISTORELLI, *Responsabili anche gli enti coinvolti*, in "Guida al diritto", 2007, p. 41.

<sup>46</sup> E nell'art. 25 *undecies*.

<sup>47</sup> A. GIARDA, *I reati presupposto*, in A. GIARDA (a cura di), *Responsabilità "penale" delle persone giuridiche*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 217.

<sup>48</sup> Y. RUSSO, M. GIOVANNONE, *La responsabilità degli enti collettivi*, cit., p. 73. In tal senso anche F. SARDELLA, *La valutazione dei modelli organizzativi*, cit., p. 56.

<sup>49</sup> M. LECCESE, *Abbandono di rifiuti e D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, in G. SPAGNOLO (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti collettivi. Cinque anni di applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 154.

<sup>50</sup> F. D'ARCANGELO, *La responsabilità da reato degli enti per gli infortuni sul lavoro*, in "Incontri di studio del CSM", Roma, dicembre 2007, p. 9; T.E. EPIDENDIO, *Criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa*, in A. GIARDA (a cura di), *Responsabilità penale delle persone giuridiche*, cit., p. 45.

derivante dal risparmio delle spese che si sarebbero dovute sostenere per prevenire il rischio della condotta colposa tenuta o nell'aumento di produttività derivato da una più snella, ma più pericolosa, modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Al riguardo, sono ormai numerose le pronunce giurisprudenziali per le quali i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso<sup>51</sup>.

Dunque, l'interesse o il vantaggio consistono nel risparmio di spesa e nella maggior competitività derivante dalla mancanza di costi rilevanti per la sicurezza, nell'aumento di produttività generato dall'accelerazione dei ritmi di lavoro, espressione di una precisa politica aziendale o derivante da una colpa organizzativa<sup>52</sup>. Invero, il rimprovero che si muove all'ente è quello di una negligenza, imprudenza ovvero imperizia organizzativa (c.d. colpa di organizzazione) idonea a provocare la commissione di uno dei reati c.d. presupposto.

D'altra parte la giurisprudenza, nell'approfondire la diversità dei due analizzati criteri di imputazione obiettiva del reato all'ente, ha chiarito che l'interesse è un criterio soggettivo, il quale rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato. Con riferimento ai reati colposi d'evento, affinché l'interesse per l'ente sussista, sarà necessaria la consapevolezza della violazione delle norme antinfortunistiche, in quanto è proprio da tale violazione che la persona fisica ritiene di poter trarre un beneficio economico per l'ente, cioè un risparmio di spesa. Diversamente il vantaggio è un criterio oggettivo, legato all'effettiva realizzazione di un profitto in capo all'ente quale conseguenza della commissione del reato, che pertanto deve essere analizzato, a differenza dell'interesse, *ex post*. Secondo tale orientamento, nei reati colposi "si dovrà guardare solamente al vantaggio ottenuto tramite la condotta, che nel caso specifico dei reati colposi d'evento contro la vita e l'incolumità personale commessi sul lavoro, è rappresentata dalla violazione delle regole cautelari

---

<sup>51</sup> 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). In dottrina per approfondimenti sulla sentenza Cass. pen., n. 49775/2019 si v. G. GAROFALO, *Dalla 'colpa in vigilando' alla 'colpa di organizzazione' e ritorno*, cit.

<sup>52</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 16 aprile 2018, n. 16713; Cass. pen., sez. IV, 2 dicembre 2019, n. 48779; Cass. pen., sez. III, 27 gennaio 2020, n. 3157; Cass. pen., sez. IV, 29 gennaio 2020, n. 3731.

antinfortunistiche, ed è dunque in riferimento ad essa che bisognerà indagare se, *ex post*, l'ente abbia ottenuto un vantaggio di carattere economico. [...] non è necessario che il reo abbia volontariamente violato le regole cautelari al fine di risparmiare, in quanto la mancanza di tale volontà rappresenta la sostanziale differenza rispetto all'interesse, ma solamente che risulti integrata la violazione delle regole cautelari contestate. In questo modo, il vantaggio viene rapportato alle specifiche contestazioni mosse alla persona fisica, salvaguardandosi il principio di colpevolezza, ma allo stesso tempo permettendo che venga attinto da sanzione penale anche il soggetto che, in concreto ed obiettivamente, si è giovato della violazione cautelare, vale a dire l'ente"<sup>53</sup>.

### 3. Modelli di organizzazione e gestione: quali ricadute?

#### 3.1 Sulla responsabilità datoriale

Nonostante le questioni controverse sopra analizzate, di cui alcune ancora pendenti, non vi è dubbio che il “modello 231” si presenti come strumento funzionale per integrare a monte la prevenzione nei processi aziendali e garantire a valle la prescritta efficacia esimente a fronte di una adozione ed efficace attuazione dello stesso; tanto più se tali circostanze siano comprovate dalla previa condivisione del modello da parte delle rappresentanze dei lavoratori. In ossequio a quanto sostenuto da autorevole dottrina<sup>54</sup>, tale verifica collettiva sarebbe infatti elemento imprescindibile per la idoneità del modello adottato, una vera e propria sede di verifica *ante delictum* della idoneità del modello, di valore tanto imprescindibile quanto quello esercitato *post delictum* in sede giudiziaria.

In effetti, il MOG non solo permette l'attivazione dei protocolli di prevenzione dei reati contemplati dall'art. 25-*septies* del d.lgs. n. 231/2001, ma soprattutto consente di instaurare quel costante flusso informativo tra l'OdV, il *management* e gli altri attori della sicurezza aziendale, funzionale a minimizzare i rischi nuovi e multifattoriali nell'ambiente di lavoro: una prassi di cui, a ben guardare, si può avvantaggiare non solo e immediatamente, in caso di evento lesivo per inosservanza delle norme antinfortunistiche, l'ente collettivo (diretto destinatario delle disposizioni in materia), ma mediamente lo stesso datore di lavoro (ovvero i suoi ausiliari) nella eventuale costruzione in sede ispettiva o processuale del quadro probatorio a sostegno dell'esatto adempimento dell'obbligo di massima sicurezza tecnologicamente possibile. Inoltre, con riferimento alla contingenza Covid-19, è opportuno ridimensionare le prospettive

---

<sup>53</sup> Cass. pen., sez. IV, 8 giugno 2021, n. 22256.

<sup>54</sup> Un profilo meno sondato della partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza è quello affrontato da L. ZOPPOLI nel saggio *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo per la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 18/2012.

più allarmistiche sul rischio di sovraesposizione dell'ente alla responsabilità amministrativa in caso di contagio dei lavoratori. È chiaro, infatti, che presupposto fondamentale è l'eventuale accertamento della responsabilità personale degli apici aziendali, la cui dimostrazione è alquanto complessa<sup>55</sup>.

Ad ogni modo, resta il fatto che la disciplina del d.lgs. n. 231/2001 ha tentato di rispondere alla più difficile praticabilità di regole cautelari specifiche adeguate ad ogni settore, processo organizzativo e forma sociale, disponendo regole modali che traccino un perimetro più chiaro e definito entro il quale l'ente è chiamato a creare la *propria* regola cautelare<sup>56</sup>.

Inevitabilmente, quindi, i MOG si inscrivono nella più ampia questione sul rapporto tra organizzazione e diritto penale del lavoro, a seguito del rilievo assunto dall'organizzazione nella compagine della responsabilità del datore di lavoro<sup>57</sup>. In altre parole, l'introduzione della "colpa di organizzazione" in materia prevenzionistica ha inteso valorizzare l'organizzazione del lavoro – e il suo continuo controllo e aggiornamento – alla stregua di uno «strumento metodologico per un efficace adempimento del debito di sicurezza»<sup>58</sup>.

Di conseguenza, la procedimentalizzazione della prevenzione secondo la "disciplina 231" potrebbe rispondere alla indeterminatezza della fattispecie penale.

Come chiarito dal comma 3, art. 30, del d.lgs. n. 81/2008, il modello deve prevedere l'articolazione delle funzioni «che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello».

L'azienda deve, quindi, essere in possesso di una organizzazione per tenere sotto controllo tutti i diversi aspetti critici per la sicurezza, ovvero per prevenire i possibili infortuni/reati.

Ciò comporta la presenza di diverse criticità. Per avere una organizzazione adeguata, l'azienda deve stabilire e rendere noto, in primo luogo, chi fa cosa in materia di sicurezza e con quali mezzi. Devono essere definiti compiti e responsabilità di tutti i membri della organizzazione perché ogni componente della organizzazione ha la possibilità concreta di commettere azioni od omissioni che potrebbero arrecare danno a se stesso o ad altri lavoratori. Inevitabilmente, i compiti e le responsabilità che ricadono in capo ai lavoratori saranno, in gran parte, quelli previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2008; invece, risalendo nella scala

<sup>55</sup> E. MEZZETTI, *L'efficacia esimente del modello organizzativo per la sicurezza nel contesto emergenziale – Riflessioni conclusive*, in M. GIOVANNONE (a cura di), *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria. Atti del convegno*, Roma, Aracne, 2021.

<sup>56</sup> V. MONGILLO, *Il giudizio di idoneità del modello di organizzazione ex d.lgs. 231/2001: incertezza dei parametri di riferimento e prospettive di soluzione*, in "La responsabilità amministrativa delle società e degli enti", 3, 2011, p. 85.

<sup>57</sup> Come rileva anche G. LOSAPPIO, *Organizzazione, colpa e sicurezza sul lavoro. Dosimetria dell'impresa e della colpa di organizzazione*, in "Diritto della Sicurezza sul lavoro", 1, 2016, p. 99 ss.

<sup>58</sup> S.M. CORSO, *La responsabilità dell'ente datore di lavoro per gravi infortuni: il punto di vista della giurisprudenza*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 6, 2017, p. 1598.

gerarchica, i compiti e le responsabilità saranno “tagliati” sulla realtà tecnologica e organizzativa della azienda<sup>59</sup>.

Sotto un profilo più strettamente operativo, il comma 1 dell'art. 30 ha poi contemplato una serie di “processi-chiave” che devono essere tenuti sotto controllo. Il modello deve infatti essere non solo “adottato” ma anche «efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi», ad esempio:

- al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.

Per ognuno di questi processi deve essere effettuata una mappatura per poi stabilire una regolamentazione che consenta di attuare il processo senza errori o omissioni. L'elenco non è necessariamente esaustivo, ma rappresenta comunque un punto di partenza per progettare e adattare ai diversi contesti produttivi il modello. Il comma 2 dell'articolo 30 richiede infatti che, per le attività svolte siano fornite delle evidenze oggettive e prevede che il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 debba predeterminare idonei sistemi di registrazione della avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

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

Pertanto, la chiara “mappatura” di compiti e di responsabilità dei soggetti preposti alla gestione della sicurezza in azienda, correlata ai processi stabiliti dal modello, può costituire un elemento utile per individuare obiettivamente lo specifico debitore di sicurezza che non abbia adempiuto ai propri compiti<sup>60</sup>.

D'altronde, tali considerazioni non paiono estranee all'impianto normativo del Testo Unico Sicurezza che ha tentato di valorizzare il virtuosismo organizzativo del datore di lavoro anche attraverso il comma 3, dell'art. 16 che statuisce la

---

<sup>59</sup> In questi termini A. BARBONI, C. BIZZARRO, M. GIOVANNONE, F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 80.

<sup>60</sup> Di questa opinione anche G. ZAMPINI, *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo: quali responsabilità per il datore?*, in “Il Lavoro nella giurisprudenza”, 2018, p. 123.

presunzione di adempimento dell'obbligo di vigilanza nel caso in cui il datore di lavoro adotti e attui efficacemente un modello di organizzazione e gestione *ex art.* 30, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008<sup>61</sup>.

Ai fini di una responsabilizzazione del datore di lavoro in merito alle scelte organizzative e gestionali che inevitabilmente producono effetti sul lavoratore, non è mancato poi il richiamo all'art. 2086 c.c. il cui comma 2, introdotto dall'art. 375 del d.lgs. n. 14/2019<sup>62</sup>, richiede uno standard di condotta non molto dissimile da quello previsto dall'art. 2087 c.c.<sup>63</sup>.

Il nuovo comma 2, art. 2086 c.c., dispone infatti il duplice dovere datoriale di “istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale” e di “attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale”.

### 3.2 ...sulla Responsabilità Sociale di Impresa

L'interesse sociale alla corretta gestione dell'impresa sotteso all'adozione del MOG – vuoi per la prevenzione dei reati presupposto, vuoi per la salvaguardia della continuità aziendale – rappresenta il precipitato del più ampio processo di valorizzazione della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) innestato nel contesto globale, prima ancora che nazionale, in cui il pensiero economico e quello giuridico si interrogano sulle tecniche di preservazione ed efficientamento delle ‘catene del valore’, lungo le quali gli interessi economici convivano con i c.d. valori non economici (sociali e ambientali).

La dimensione organizzativa assume un ruolo determinante a tale scopo e si iscrive tra i fattori di successo dell'impresa che valorizza quelle funzioni serventi all'attività produttiva (amministrazione, pianificazione, sorveglianza, ecc.)<sup>64</sup>.

Riprendendo il senso della preliminare ricostruzione delle caratteristiche del debito di sicurezza, sembrerebbe pertanto che una più puntuale definizione dell'obbligo di controllo propriamente “organizzativo” in capo al datore di lavoro

<sup>61</sup> Sulla ipotesi di estendere la capacità esimente del comma 3, art. 18, del d.lgs. n. 81/2008 all'obbligo datoriale di vigilanza sui lavoratori, P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 1, 2018, I, p. 16.

<sup>62</sup> D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, recante *Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155*.

<sup>63</sup> P. TULLINI, *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 1, 2020, p. 141; S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 135; sia consentito il rinvio a M. GIOVANNONE, *Il concordato preventivo in continuità indiretta: la difficile praticabilità a tutela della conservazione dell'impresa, dell'occupazione e della massa creditoria*, in “Labor”, 5, 2021, pp. 537-554.

<sup>64</sup> Sul punto, P. BASTIA, *Crisi, insolvenza e indicatori nelle società e nei gruppi aziendali*, in “Osservatorio sulle Crisi di Impresa”, 2019, pp. 4-5.

possa aiutare nella concreta ricostruzione dello stesso; magari, come è stato proposto<sup>65</sup>, configurando una fattispecie specifica relativa al difetto organizzativo per l'imputazione del datore di lavoro che abbia agito con una condotta colposa indipendente dal difetto operativo degli altri attori del sistema prevenzionistico. Ciò, chiaramente, nel caso in cui sia la loro condotta a rilevare direttamente a causazione dell'evento lesivo.

Ma preliminarmente – e qui giocano un ruolo i MOG – per alcuni autori sarebbe opportuno operare un ripensamento del dovere datoriale di vigilanza, non solo in sede processuale o legislativa, ma a partire dalla struttura organizzativa aziendale chiamata ad esplicitare tale dovere in modo distintamente trascendente dai rapporti soggettivi “orizzontali” – basati sul principio dell'affidamento – e “verticali”, costruiti (formalmente e fattivamente) sulla delega delle funzioni<sup>66</sup>. Di conseguenza, parrebbe trovare conferma l'idea per cui, mediante la presunzione di adempimento dell'obbligo di vigilanza nel caso di adozione ed efficace attuazione di un MOG (comma 3, art. 16 del Testo Unico Sicurezza), il legislatore abbia inteso legare «a doppio filo»<sup>67</sup> la responsabilità penale del soggetto delegante con la responsabilità amministrativa dell'ente, attribuendo all'obbligo di vigilanza una natura organizzativa del sistema prevenzionale.

D'altronde, non potrebbe essere diversamente nelle grandi realtà aziendali reticolari, entro cui i processi decisionali (e le posizioni di garanzia) hanno carattere plurisoggettivo: proprio in questi contesti organizzativi il principio di affidamento e di specializzazione dei compiti – insieme a quello di effettività – riempiono o svuotano di contenuto la colpa del datore di lavoro.

In questa stessa logica, del resto, paiono muoversi l'inedita introduzione dell'obbligo formativo in capo a tutti i datori di lavoro e il rafforzamento del ruolo degli attori prevenzionistici – in particolare del preposto – recentemente volute dal d.l. n. 146/2021 (convertito in legge con modificazioni dalla legge n. 215/2021).

#### *4. L'asseverazione dei MOG: strumento di determinazione dell'obbligo di sicurezza*

Nonostante quanto sopra rilevato, fatte salve le prescrizioni di cui agli artt. 6, comma 8, lett. m), 30, commi 5 e 6, 11, 51 e 52 e le rispettive previsioni attuative di carattere normativo ed amministrativo<sup>68</sup>, paiono essere ancora pochi gli

---

<sup>65</sup> D. PIVA, *La responsabilità del “vertice” per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Napoli, Jovene editore, 2011, p. 263 ss.

<sup>66</sup> C.E. PALIERO, C. PIERGALLINI, *La colpa di organizzazione*, in “La responsabilità amministrativa delle società e degli enti”, 3, 2006, p. 167 ss.

<sup>67</sup> F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, in “Rivista italiana di diritto e procedura penale”, 3, 2010, p. 1125 ss.

<sup>68</sup> Si pensi al riguardo a strumenti come il bando INAIL ISI 2020, pubblicato in G.U. n. 297 del 30 novembre 2020, volto a finanziare investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è quello di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di

strumenti operativi che incentivano concretamente l'adozione dei MOG, sia per la corretta gestione della prevenzione in azienda, sia per l'agevole identificazione dei debitori di sicurezza.

Il riferimento è, in particolare, all'iniziale intento del legislatore del 2009<sup>69</sup> – fortunatamente abbandonato – di sperimentare la certificazione dei MOG ad opera dalle commissioni di certificazione, ai sensi del d.lgs. n. 276/2003. Un progetto forse condivisibile per la sola parte in cui postulava l'attribuzione alle commissioni del potere di verifica *ex ante* sulla adozione delle specifiche misure di sicurezza previste nei protocolli 231<sup>70</sup>, senza però incidere – come invece la proposta di articolato faceva, ribaltando eccessivi oneri probatori in capo agli stessi enti certificatori – sulla prerogativa (esclusiva) del giudice penale di valutare *ex post* l'idoneità contenutistica dei modelli, la loro efficace attuazione e la concreta rispondenza ai criteri di legge<sup>71</sup>. Del resto, probabilmente a causa di un analogo eccessivo effetto limitativo dell'intangibile sindacato giudiziale, alcun accoglimento hanno trovato i successivi tentativi di normazione in tal senso<sup>72</sup>.

---

salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tra questi interventi finanziabili, l'Asse 1 contempla il finanziamento di progetti di investimento e progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

<sup>69</sup> Bozza del decreto correttivo del 27 marzo 2009 che introduceva l'art. 2-*bis* (*Presunzione di conformità*) e integrava specularmente l'art. 30 con un comma 5-*bis*. Per un'attenta ricostruzione sul punto v. A. BARBONI, C. BIZZARRO, M. GIOVANNONE, F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., pp. 67-94.

<sup>70</sup> In generale, su questi aspetti, C. IAGNEMMA, *Discrezionalità giudiziaria e legislazione penale. Un rapporto da rivisitare nella teoria del reato e nel sistema sanzionatorio*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 3, 2019, p. 1431 ss.

<sup>71</sup> A. BARBONI, C. BIZZARRO, M. GIOVANNONE, F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 87 ss.

<sup>72</sup> Il riferimento è soprattutto al "naufragato" Schema di Disegno di legge di modifica del d.lgs. n. 231/2001 del 2010 "*Schema di disegno di legge di modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", presentato all'allora Ministro della Giustizia On. Angelino Alfano, dall'on. Della Vedova, n. 3640, XVI legislatura, 19 luglio 2010, che contemplava due strumenti atti a sortire un effetto esimente della responsabilità degli enti che adottino e attuino efficacemente il MOG. In particolare, da una parte il disegno di legge prevedeva, in modifica dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, lo spostamento dell'onere della prova di dimostrare l'inefficacia del modello a carico della Pubblica Accusa, anche quando il reato è commesso da un soggetto apicale. In secondo luogo, si prevedeva l'introduzione dell'art. 7-*bis* a disciplina della certificazione del modello preventivo integrale (comma 1) e della certificazione settoriale e interinale del modello in corso di definizione (comma 2). L'effetto sarebbe stato quello di rendere lo stesso modello certificato assistito da una – non meglio specificata – presunzione di idoneità ad esplicare la efficacia esimente della responsabilità dell'ente. Inoltre, sotto il profilo sanzionatorio, il processo certificatorio avrebbe inibito l'applicazione, a titolo di misura cautelare, delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001, salvo esigenze cautelari eccezionali. Sul tema cfr. anche M. GIOVANNONE, M. VIOLA, *I modelli di organizzazione e gestione. L'efficacia esimente dalla responsabilità "penale-amministrativa" degli enti collettivi*, in "Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Contenuti, stato dell'arte e prospettive per lo sviluppo di una cultura della sicurezza oltre gli adempimenti e verso i risultati", speciale "Rivista degli Infortuni e delle malattie professionali", INAIL, n. 1/2012, pp. 135-147.

Più praticabile appare invece la funzione di asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli organizzativi e dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro attribuita agli organismi paritetici dal comma 3-*bis* all'art. 51, posto che la stessa si presta ad essere molto più di una «mera dichiarazione di scienza»<sup>73</sup>. Invero, tale attività è svolta in attuazione di standard tecnici specifici dei singoli settori produttivi (declinati a partire dalla OHSAS 18001 di prossima sostituzione ad opera della UNI ISO 45001) e, radicandosi negli accordi interconfederali di categoria, nazionali, territoriali o aziendali, rappresenta una diretta manifestazione di quelle tecniche di regolazione pattizie della materia prevenzionistica di cui si auspica la diffusione in questa sede, in nome della gestione partecipata della sicurezza in azienda.

Dunque l'asseverazione, al di là delle articolate questioni penalistiche sottese alla sua efficacia giuridica<sup>74</sup>, è coerente con il ruolo di tipo promozionale e collaborativo ritagliato per gli organismi paritetici dal d.lgs. n. 81/2008, assumendo una rilevante valenza integrativa (non sostitutiva), rispetto alle forme di controllo istituzionale sui modelli di organizzazione e gestione, come quelle poste in essere dai servizi ispettivi, considerato che dell'esito di questa attività “[...] *gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività*”<sup>75</sup>.

Del resto, proprio in questo solco si iscrive la messa a regime, da parte degli organismi paritetici di svariati settori produttivi, di procedure operative per l'asseverazione degli SGSL, che consentono alle imprese di avvalersi di un apposito servizio specialistico nell'adozione e nell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008<sup>76</sup>.

Inoltre, a meno che non si vogliano forzatamente “blindare” i MOG e gli SGSL sul piano della responsabilità amministrativa<sup>77</sup>, non si può negare come l'asseverazione degli stessi incida sulla determinatezza dell'obbligo di sicurezza<sup>78</sup>.

---

<sup>73</sup> La definizione è attribuibile a A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 9.

<sup>74</sup> Per una ricognizione del dibattito dottrinale cfr. ancora C. LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 21/2013, pp. 10-15; L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 20/2013; M. RICCI, *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2008.

<sup>75</sup> Art. 51, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>76</sup> Per una ampia ricognizione sul ruolo degli organismi paritetici si veda S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, in S. CIUCCIOVINO, M. MARCHIORI (a cura di), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e sicurezza. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore dell'igiene ambientale*, Roma, Ediesse, 2017, pp. 55-57.

<sup>77</sup> F. BASENGHI, *Le risposte*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro “Sicurezza del lavoro e certezza del diritto”*, in Suppl. “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2009 e A. LEVI, *Le risposte*, ivi, p. 31, che escludono qualsiasi profilo di permeabilità e interoperatività della responsabilità amministrativa e, distintamente, della responsabilità individuale.

<sup>78</sup> P. PASCUCI, *Sicurezza del lavoro, organismi paritetici e asseverazione dei modelli organizzativi*, in G. NATULLO e P. SARACINI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro. Regole, organizzazione e partecipazione*, in “Quaderni della rivista Diritti Lavori Mercati”, 3, 2017, p. 110, il quale evidenzia come non possa escludersi che, in caso di infortunio, a fronte di un modello correttamente asseverato, il datore di lavoro che in buona fede vi abbia riposto affidamento, oltre al possibile esonero della responsabilità

In effetti, al momento della difficile probazione di aver adottato ogni misura idonea ad evitare l'evento lesivo, dovrebbe quantomeno risultare rafforzata l'evidenza di aver adempiuto *ex ante* al proprio obbligo di sicurezza mediante il legittimo affidamento sulla efficace operatività del MOG o del SGSL asseverato<sup>79</sup>.

### *Abstract*

*Il saggio, dopo aver analizzato i principali nodi interpretativi affrontati da dottrina e giurisprudenza a più di vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001 e a quindici dalla sua estensione alla materia prevenzionistica, si sofferma sulle prospettive di ulteriore impiego dei MOG. Il "modello 231" potrebbe difatti svolgere un ruolo ulteriore rispetto a quello cui è chiamato tradizionalmente, quindi non solo prevenire la responsabilità collettiva dell'ente rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, ma favorire la stessa limitazione della responsabilità personale del datore di lavoro e dei suoi ausiliari, mediante la migliore identificazione dell'obbligazione prevenzionistica che dal modello stesso immediatamente e mediamente deriva.*

*The Author, after analyzing the main interpretative issues addressed by doctrine and jurisprudence more than twenty years after the entry into force of Legislative Decree no. 231/2001 and fifteen years after the extension of its scope to health and safety at work, focuses on the prospects for further use of MOGs (organization and management models). The "231 model" could in fact play a further role than what it is traditionally called, therefore not only preventing the collective liability of the entity with respect to the crimes of manslaughter and culpable personal injury, but favoring the same limitation of the personal liability of the employer and his auxiliaries, through the better identification of the preventive obligation that immediately and mediately derives from the model itself.*

### *Parole chiave*

*Salute e sicurezza sul lavoro, modelli di organizzazione e gestione, asseverazione, responsabilità datoriale, responsabilità (sociale) di impresa*

### *Keywords*

*Health and safety at work, organization and management models, asseveration, employer's liability, corporate (social) responsibility*

---

degli enti di cui al d.lgs. n. 231/2001, possa beneficiare sul piano della responsabilità individuale quanto meno sotto il profilo della mitigazione del grado della colpa, che potrebbe valere a fini di quantificazione della pena.

<sup>79</sup> Di questa idea anche P. PASCUCCI, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione*, in "I Working Papers di Olympus", n. 43/2015, p. 17, e R. DEL PUNTA, *Le risposte*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, cit., pp. 19-20. *Contra*, E. ALES, *Le risposte*, ivi, pp. 8-9, il quale evidenzia l'inoperatività del principio di affidamento nelle posizioni di garanzia.