

[ Dossier ]

## Percorsi monografici

---

a cura dell'Avv.  
**Marco Fabrizio**

Modello  
Organizzativo ex  
D.lgs. n. 231/2001 e  
sicurezza sui luoghi  
di lavoro - Spunti di  
riflessione per la  
certificazione del  
Sistema di Gestione  
Sicurezza

**Aggiornamento: Ottobre 2009**

Selezione tratta dalla banca dati Codice di Ambiente e  
Sicurezza

Codice  
Ambiente  
Sicurezza



© 2009 Il Sole 24 ORE  
S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento. I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.

**Sede legale e**

**Amministrazione:**

via Monte Rosa, 91 - 20149  
Milano

**Chiuso in redazione:**

**Ottobre 2009**



## Codice di Ambiente e Sicurezza

### Dossier

# MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. N. 231/2001 E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO - SPUNTI DI RIFLESSIONE PER LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA

## Sommario

<b>Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 e sicurezza sui luoghi di lavoro – Spunti di riflessione per la certificazione del Sistema di Gestione Sicurezza</b>	<b>4</b>
<b>APPENDICE NORMATIVA</b>	<b>9</b>
<b>Decreto Legislativo del 8 giugno 2001, n. 231</b> <i>(Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140)</i> 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.	<b>9</b>
<b>Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n. 81</b> <i>(Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2008, n. 101, S.O. n. 108)</i> Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	<b>12</b>
<b>Codice Penale (approvato con R.D. 19.10.1930, n. 1398)</b> <i>(Gazzetta Ufficiale del 26 ottobre 1930, n. 251)</i>	<b>16</b>
<b>Confindustria 31 marzo 2008</b> Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.	<b>19</b>
<b>COMMENTI TRATTI DALLE RIVISTE PROFESSIONALI DE "IL SOLE 24 ORE"</b>	<b>135</b>
Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 29 settembre 2009, n. 18, p. 26 - a cura di <i>Marco Tonello</i> <b>La delega di funzioni: come è cambiato l'istituto dopo il D.Lgs. n. 106/2009?</b>	<b>135</b>
Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 29 settembre 2009, n. 18, p. 37 - a cura di <i>Angelo Merlin</i> <b>Modelli di organizzazione: quali le modifiche introdotte dalle disposizioni correttive?</b>	<b>143</b>
Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 18 agosto 2009, n. 16, p. 29 - a cura di <i>Daniele Verdesca, Antonio Carra</i> <b>Sicurezza delle PMI edili: certificazione semplificata tramite il "POS-SGSL"</b>	<b>151</b>
Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 10 marzo 2009, n. 5, p. 23 - a cura di <i>Alessandro Mazzeranghi, Rossano Rossetti</i> <b>Le considerazioni pratiche sui modelli di gestione per il top management</b>	<b>169</b>
Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 25 novembre 2008, n. 22, p. 20 - a cura di <i>Augusto M. Isola</i> <b>Su "Modelli ex 231" e Sgsl, da Confindustria e Inail una guida operativa</b>	<b>173</b>
Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 14 ottobre 2008, n. 19, p. 21 - a cura di <i>Luca Petrillo</i> <b>La gestione del rischio: "Modelli organizzativi 231" ante e post D.Lgs. n. 81/2008</b>	<b>199</b>



## Codice di Ambiente e Sicurezza

### Dossier

#### Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 e sicurezza sui luoghi di lavoro - Spunti di riflessione per la certificazione del Sistema di Gestione Sicurezza

a cura dell'Avv. **Marco Fabrizio**

In attuazione degli articoli 11 e 14 della legge n. 300/2000 il legislatore ha emanato, l'8 giugno del 2001, il D.lgs. n. 231 recante *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*. In particolare il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto un *terzus genus* di responsabilità, accanto a quelle tradizionali civile e penale, a carico delle imprese, di tipo amministrativo (pecuniario/interdittivo) ma in effetti irrogabile nell'ambito di un procedimento penale, prevedendosi una responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, con applicabilità a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, D.lgs. citato<sup>1</sup>). Trattasi di una responsabilità agganciata ai reati commessi nell'interesse (o a vantaggio) dell'ente medesimo dai propri collaboratori e dipendenti, sia che trattasi di *"...persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"* sia che tali reati vengano commessi *"...da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti"* precedentemente menzionati (art. 5, D.lgs. citato). Tale sorta di "responsabilità indiretta", verosimilmente fondata sul noto brocardo *"cuius commoda, eius et incommoda"*, non scatta, tuttavia, nel caso in cui tali soggetti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5, c. 3, citato). Peraltro la responsabilità potrà ricorrere anche nel caso in cui l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile (art. 8, c. 1, lett. A).

Le sanzioni amministrative previste possono essere di tipo pecuniario o interdittivo, comprendendo potenzialmente anche la confisca o la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni interdittive, in particolare, potranno comprendere l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, e, infine, il divieto

<sup>1</sup> Il comma 3 dell'art. 1, D.lgs. n. 231/2001, prevede la non applicabilità della responsabilità *"...allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*.



di pubblicizzare beni o servizi. (art. 9, D.lgs. citato). Tali sanzioni, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, saranno applicabili in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13). Le stesse dovranno avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, con commisurazione da parte del Giudice in ordine all'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (art. 14, c. 1, D.lgs. citato). A propria volta la sanzione pecuniaria, applicabile sempre per l'illecito amministrativo dipendente da reato, dovrà essere applicata per **quote** in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, considerando l'importo di una quota da un minimo di lire cinquecentomila (€ 258,23) ad un massimo di lire tre milioni (€ 1.549,37), con divieto del pagamento in misura ridotta (art. 11, c. 3, D.lgs. cit.).

A parte l'ipotesi particolare di un'ipotesi delittuosa commessa dalle persone sopra indicate ma agenti *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*, scriminante della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.lgs. n. 231/2001, l'ente non risponderà anche nel caso di reati, tra quelli contemplati dal D.lgs. n. 231/2001, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, qualora sia possibile provare che:

a) l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. *"organismo di vigilanza - ODV"*); c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte del menzionato organismo di vigilanza (art. 6, c. 1).

In altre parole il legislatore ha temperato il sistema di responsabilità indiretta in questione, promuovendo l'adozione, da parte degli enti, di "modelli organizzativi e gestionali" idonei a prevenire la commissione di reati analoghi a quello in concreto verificatosi nonché promuovendo l'implementazione nelle aziende (enti) di idonei "organismi di vigilanza" ("ODV"), autonomi, deputati a vigilare sul buon funzionamento dei modelli medesimi. A tal fine la normativa prevede dei punti ineludibili che dovranno costituire i modelli *de qua*:

- a) l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 6, c. 2, D.lgs. n. 231/2001).

Come è noto CONFINDUSTRIA ha elaborato specifiche Linee Guida per la costruzione dei modelli di



organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 (documento del 7 marzo 2002, agg. Al 24 maggio 2004).

E' altrettanto noto, peraltro, come nel tempo si sia progressivamente ampliata la platea dei reati inizialmente identificati dal D.lgs. n. 231/2001 come suscettibili di dar luogo alla responsabilità amministrativa delle imprese (enti) nel senso sopra prospettato, passando da fattispecie quali la **indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (articoli 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter del codice penale), ovvero dalle fattispecie classiche di corruzione o concussione di cui agli articoli 318 e seguenti del cod. pen., a reati settoriali quali, tra gli altri **l'omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** introdotti dall'art. 9 della l. n. 123/2007 (legge delega sulla sicurezza sul lavoro) come da ultimi modificati dall'art. 300 del D.lgs. n. 81/2008.

Quest'ultima fattispecie prevede, in particolare, che *"in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno"* (art. 25-septies, c. 1, D.lgs. n. 231/2001). La medesima disposizione prosegue prevedendo come, a parte le ipotesi precedenti (ovvero omicidio colposo commesso eludendo, tra l'altro, l'obbligo di valutazione dei rischi e di nomina del r.s.p.p.), la fattispecie dell'omicidio colposo (art. 589, cod. pen.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, esporrà l'ente anche ad una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote, con contestuale applicabilità delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, c. 2, D.lgs. n. 231/2001, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno (art. 25 septies, c. 2, D.lgs. citato). Nel caso, invece, di lesioni personali (evento comportante per il danneggiato una malattia nel corpo o nella mente, lieve – da 20 a 40 giorni – grave – malattia o incapacità di attendere alle proprie occupazioni superiore a 40 giorni – o gravissime) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il D.lgs. n. 231/2001 prevede l'applicabilità di una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote, con possibili sanzioni interdittive ex art. 9, c. 2, D.lgs. medesimo, per una durata non superiore a sei mesi (art. 25 septies, c. 3).

Come detto gli enti (imprese) potrebbero non rispondere, a titolo amministrativo ex D.lgs. n. 231/2001 (fermi ed impregiudicati i profili di responsabilità penale personale dei soggetti ritenuti colpevoli di tali reati) qualora siano in grado di dimostrare di avere efficacemente adottato un Modello organizzativo conforme a quanto previsto all'articolo 6 del D.lgs. n. 231/2001 medesimo.

In tale contesto si inserisce, dunque, l'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, recentemente modificato dal D.lgs. n. 106/2009, a tenore del quale affinché il modello di organizzazione e di gestione possa avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ex D.lgs. n. 231/2001, non è sufficiente che lo stesso – come già affermato dall'art. 6, c. 1, lett. A, del D.lgs. n. 231/2001 – sia stato adottato ed efficacemente attuato, ma –



introducendo ulteriori requisiti specifici affinché il modello possa avere efficacia esimente per le specifiche ipotesi di reato di lesioni personali e omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche – è necessario che il medesimo sia in grado di assicurare “...un **sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate” (art. 30, c. 1, D.lgs. n. 81/2008). Sempre ai fini dell'efficacia esimente nel campo della sicurezza, inoltre, tale modello dovrà necessariamente prevedere: 1) “**idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione di tutte le attività” da ultimo elencate; 2) in riferimento alla natura e dimensioni dell'organizzazione ed al tipo di attività svolta, “... **un'articolazione di funzioni** che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”; 3) “... un idoneo **sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate” prevedendosi, al riguardo, anche un obbligo di riesame ed eventuale modifica del modello organizzativo nel caso in cui 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 (art. 30, commi da 2 a 4, D.lgs. n. 81/2008).

Palesa da queste prime battute come il Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 sconti una serie di requisiti ulteriori ai fini della sua applicabilità, con efficacia scriminante, al settore della sicurezza sul lavoro. Questi requisiti partono dal classico “chi fa cosa” (organigramma), cioè l'articolazione di funzioni, di un qualsiasi sistema gestionale per andare a coprire tutti i principali obblighi tipizzanti la gestione della sicurezza alla luce del D.lgs. n. 81/2008 (conformità agli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici, valutazione dei rischi e di predisposizione delle correlate misure di prevenzione e protezione conseguenti, gestione delle emergenze, primo soccorso, appalti, svolgimento delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sorveglianza sanitaria, informazione e formazione dei lavoratori etc.), fino a coprire aspetti propri di un sistema gestionale evoluto, quale la sorveglianza e le registrazioni (es. punti 4.5.1. e 4.5.4. del British Standard OHSAS 18001:2007) con, naturalmente, un sistema sanzionatorio interno a carico dei trasgressori.

Non a caso il medesimo art. 30 del D.lgs. n. 81/2008 prevede, al comma 5, una presunzione di conformità ai requisiti previsti dallo stesso dei 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, ovvero conformi al British Standard OHSAS 18001:2007.



Dunque i Sistemi di gestione aziendale sulla sicurezza conformi alle Linee guida UNI-INAIL ovvero alla norma OHSAS 18001:2007 hanno oggi acquisito un'eccezionale rilevanza, ulteriore a quella innegabile costituita, in termini di prevenzione infortuni, dai sistemi in sé, e, per l'appunto, rivestita dall'efficacia scriminante, in termini di responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001, attribuitagli dal legislatore del 2008.

Non può, tuttavia, non cogliersi, in conclusione di questa breve disamina, la differenza sostanziale tra i due sistemi (secondo Linee Guida UNI-INAIL o secondo OHSAS 18001), invero costituita dall'apertura dello standard OHSAS alla possibile certificazione/registrazione del sistema di gestione sicurezza sul lavoro (SGSSL) da parte di un'organizzazione esterna (enti di certificazione) (p. 1, standard OHSAS 18001:2007), talché lo sforzo aziendale di conformità del proprio sistema ai requisiti previsti dalla legge (scriminanti di eventuali responsabilità e non solo) avrebbe, in tale ipotesi, una fondamentale patente confermativa della validità. "Patente" ancora una volta rimessa alla serietà e professionalità non più e non solo dell'organizzazione ("ente" ex D.lgs. n. 231/2001) interessata, bensì anche degli enti di certificazione...

**Avv. Marco Fabrizio**







## APPENDICE NORMATIVA

### DECRETO LEGISLATIVO DEL 8 GIUGNO 2001, N. 231

*(Gazzetta Ufficiale 19 giugno 2001, n. 140)*

### **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**

#### **CAPO I. Responsabilità amministrativa dell'ente - SEZIONE I. Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa**

##### **Articolo 1 - Soggetti**

1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

##### **Articolo 5 - Responsabilità dell'ente**

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
  - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

##### **Articolo 6 - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:
  - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
  - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
  - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
  - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
  - a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;



- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
  - c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
  - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.
4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.
5. è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

## **Articolo 8 - Autonomia delle responsabilità dell'ente**

1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:
- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
  - b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.
2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.
3. L'ente può rinunciare all'amnistia.

## **Articolo 9 - Sanzioni amministrative**

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:
- a) la sanzione pecuniaria;
  - b) le sanzioni interdittive;
  - c) la confisca;
  - d) la pubblicazione della sentenza.
2. Le sanzioni interdittive sono:
- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



## CAPO I. Responsabilità amministrativa dell'ente - SEZIONE II. Sanzioni in generale

### Articolo 11 - Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria

1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila.

### Articolo 13 - Sanzioni interdittive

1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
  - a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
  - b) in caso di reiterazione degli illeciti.
2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.
3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

### Articolo 14 - Criteri di scelta delle sanzioni interdittive

1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.
2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.
3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.
4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

## CAPO I. Responsabilità amministrativa dell'ente - SEZIONE III. Responsabilità amministrativa da reato

### Articolo 25 Septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

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



2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590 terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi. (1)

---

(1) Il presente articolo, prima aggiunto dall'art. 9 L. 03.08.2007, n. 123 (G.U. 10.08.2007, n. 185) è stato, poi, così sostituito dall'art. 300, D.Lgs. 09.04.2008, n. 81 (G.U. 30.04.2008, n. 101, n. 108) con decorrenza dal 15.05.2008. Si riporta, di seguito, il testo previgente: "Art. 27 septies. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno."



---

## **DECRETO LEGISLATIVO DEL 9 APRILE 2008, N. 81**

*(Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2008, n. 101 – S.O. n. 108)*

### **ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.**

#### **TITOLO I Principi comuni - Capo III Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro - Sezione II Valutazione dei rischi**

##### **Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione**

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

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



- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
  - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
  - g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
  - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
- 5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.
6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

---

(1) Il presente comma è stato inserito dall'art. 20, D.Lgs. 03.08.2009, n. 106 (G.U. 05.08.2009, n. 180, S.O. n. 142) con decorrenza dal 20.08.2009.

## **TITOLO I Principi comuni - Capo IV Disposizioni penali - Sezione I Sanzioni**

### **Articolo 55 - Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente**

1. E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:
- a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;
  - b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;
2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:
- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);



- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.
3. E' punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.
4. E' punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).
5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
- a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, 45, comma 1;
- b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);
- c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;
- d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter.
- e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;
- f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;
- g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;
- h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;
- i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;
- l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa).
6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. (1)



(1) Il presente articolo prima modificato dall'art. 39, D.L. 25.06.2008, n. 112 (G.U. 25.06.2008, n. 147, S.O. n. 152), è stato, poi, così sostituito dall'art. 32, D.Lgs. 03.08.2009, n. 106 (G.U. 05.08.2009, n. 180, S.O. n. 142) con decorrenza dal 20.08.2009. Si riporta di seguito il testo previgente:

"1. E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro:

a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'articolo 28 e che viola le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettere q) e z), prima parte;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), salvo il caso previsto dall'articolo 34;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3. E' punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonché nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o più delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e).

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 800 a 3.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere b), e), g), i), m), n), o), p), 34, comma 3, 36, commi 1, 2 e 3, 43, comma 1, lettere a), b) e c);

b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli articoli 18, commi 1, lettere d), h), e v), e 2, 26, comma 1, lettera b), 43, comma 1, lettere d) ed e), 45, comma 1, 46, comma 2;

c) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera c). Nei casi previsti dal comma 2, si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi;

d) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 26, comma 1, e 2, lettere a) e b), 34, commi 1 e 2;

e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera l), e 43, comma 4;

f) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 10.000 euro per non aver provveduto alla nomina di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a);

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera bb);

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro per la violazione, 29, comma 4, e 35, comma 2; (1)

i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni;

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno;

m) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;

n) con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera s);

o) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera aa).



5. L'applicazione della sanzione di cui al comma 4, lettera i), esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124."

## **TITOLO XII Disposizioni in materia penale e di procedura penale**

### **Articolo 300 - Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758. (1)

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 142, D.Lgs. 03.08.2009, n. 106 (G.U. 05.08.2009, n. 180, S.O. n. 142) con decorrenza dal 20.08.2009. Si riporta di seguito il testo previgente:

"1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758."



---

## **CODICE PENALE (approvato con R.D. 19.10.1930, n. 1398)**

*(Gazzetta Ufficiale del 26 ottobre 1930, n. 251)*

**LIBRO SECONDO. Dei delitti in particolare - TITOLO SECONDO. Dei delitti contro la pubblica amministrazione - CAPO PRIMO. Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione**

### **Articolo 316 bis - Malversazione a danno dello Stato**

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. (1)

(1) Il presente articolo prima aggiunto dall'art. 3, L. 26.04.1990, n. 86 è stato poi così modificato dall'art. 1, L. 07.02.1992, n. 181.

### **Articolo 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato**

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici





o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a lire sette milioni settecentoquarantacinquemila si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da dieci a cinquanta milioni di lire. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito. (1)

---

(1) Il presente articolo è stato aggiunto dall'art. 4, L. 29.09.2000, n. 300 (G.U. 25.10.2000, n. 250, S.O. n. 176/L).

## **Articolo 318 - Corruzione per un atto d'ufficio**

Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto di ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno. (1)

---

(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall' art. 6, L. 26.04.1990, n. 86.

## **LIBRO SECONDO. Dei delitti in particolare - TITOLO DODICESIMO. Dei delitti contro la persona - CAPO PRIMO. Dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale**

### **Articolo 589 - 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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. (2)

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope. (3)

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. (1)

---

(1) Il presente comma dapprima sostituito L. 11.05.1966, n. 296. è stato successivamente così sostituito dall'art. 1 D.L.23.05.2008, n. 92. Con decorrenza dal 27.05.2008 Si riporta di seguito il testo previgente:

"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 dodici. "

(2) Il presente comma dapprima sostituito dall'art. 2 L. 21.02.2006, n. 102 è stato successivamente così modificato dall'art. 1 D.L.23.05.2008, n. 92, come modificato dall'allegato alla L. 24.07.2008, n. 125, con decorrenza dal 26.07.2008. Si riporta di seguito il testo previgente:

"Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione



degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni"

(3) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 1 D.L.23.05.2008, n. 92. Con decorrenza dal 27.05.2008

## **LIBRO SECONDO. Dei delitti in particolare - TITOLO TREDICESIMO. Dei delitti contro il patrimonio - CAPO SECONDO. Dei delitti contro il patrimonio mediante frode**

### **Articolo 640 – Truffa**

Chiunque, con artifizii o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni:

1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorità;

2-bis) se il fatto è commesso in presenza della circostanza di cui all'articolo 61, numero 5). (2)

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante. (1)

---

(1) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 98 L. 24.11.1981, n. 689.

(2) Il presente numero è stato aggiunto dall'art. 3, c. 28, L. 15.07.2009, n. 94 (G.U. 24.07.2009, n. 170 - S.O. n. 128) con decorrenza dal 08.08.2009.

### **Articolo 640 bis - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche**

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee. (1)

---

(1) Il presente articolo è stato aggiunto dall'art. 22, L.19.03.1990, n. 55.

### **Articolo 640 ter - Frode informatica**

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1 ) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante. (1)

---

(1) Il presente articolo è stato aggiunto dall'art. 10, L. 23.12.1993, n. 547 (G.U. 30.12.1993).





## CONFINDUSTRIA - LINEE GUIDA 31 MARZO 2008

### LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.

#### Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito (1).

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolubilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000 il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico) e 25 (Concussione e Corruzione), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001 la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

La legge 23 novembre 2001, n. 409 (2), di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, ha introdotto, all'art. 4, un nuovo articolo al decreto n. 231 (l'art. 25 bis) relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo.

L'intervento più importante è però rappresentato dal D.Lgs. n. 61/2002 in tema di reati societari (3), che ha aggiunto al decreto n. 231 l'art. 25 ter, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse (ma non anche a vantaggio, come invece previsto dal decreto n. 231) della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25 ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto (4), falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione,



impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, indebita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Successivamente, la legge di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999" (5) ha inserito un nuovo art. 25 quater al decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25 quater, ult. c.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

La legge contenente "Misure contro la tratta delle persone" (6) ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25 quinquies, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

Successivi interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004 (7) (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari (8).

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di agiotaggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di agiotaggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. E' invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'insider trading (o abuso di informazioni privilegiate).

La legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Ulteriori modifiche legislative in materia di responsabilità degli enti sono state introdotte dalla legge n. 7/2006 (9), che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione, dalla legge n. 38/2006 (10), contenente



"Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet" e, infine, dalla legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata transnazionale del 15 novembre 2000 (11).

La legge sulla prevenzione e divieto delle c.d. pratiche di infibulazione ha esteso l'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

La legge 6 febbraio 2006, n. 38, ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600 ter e 600 quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha stabilito l'applicazione del decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia (12).

Successivamente, la legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25 septies nell'impianto normativo del D.Lgs. n. 231/2001 ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (13).

Infine, con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio) (14). Ne consegue che l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (art. 1, c. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire "lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, c. 3). Come si vede, la platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. E' indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). Nei loro riguardi - come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici - la problematica della responsabilità riguarda, tra le altre comuni a tutti i destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva (15).

E' opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.



L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

Il sistema di "esonero", indicato dalla legge, pone all'interprete numerosi interrogativi sia sull'inquadramento dogmatico degli istituti che operano nel suo ambito, sia sul rilievo pratico che essi possono avere. Non è facile, ad esempio, definire la funzione ed il ruolo della comunicazione al Ministero della Giustizia dei codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Evitando di occuparci della natura giuridica e dell'inquadramento dogmatico delle soluzioni accolte dal legislatore, qui giova soffermare l'attenzione sugli aspetti pratici, che possono interessare gli operatori coinvolti dal provvedimento di legge. Va sottolineato, in proposito, che l'"esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore.

E' opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello.

Come già detto, l'applicazione delle sanzioni agli enti incide direttamente sugli interessi economici dei soci. Talché, in caso d'incidente di percorso, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo di "esonero" dalla responsabilità.

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo, le presenti Linee Guida contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tuttavia, data l'ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa della Confindustria e la varietà di strutture organizzative da questi di volta in volta adottate in dipendenza sia delle dimensioni, che del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico. Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.



Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo.

(1) La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell'art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l'articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D.Lgs. n. 231/2001.

(2) Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

(3) Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

(4) L'art. 2623 c.c. che disciplinava il reato di falso in prospetto è stato abrogato e sostituito con l'art. 173 bis TUF. Nonostante tale modifica, il richiamo all'art. 2623 contenuto nell'art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/2001 non è stato sostituito con il richiamo all'art. 173 bis TUF, ciò che dovrebbe comportare l'inapplicabilità del decreto 231 al reato di falso in prospetto.

(5) Legge n. 7/2003 in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

(6) Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

(7) Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n.76.

(8) Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

(9) Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

(10) Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

(11) Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006, n. 85 - Suppl. Ord. n. 91.

(12) La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

(13) 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", pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

(14) Il D.Lgs. n. 231/2007 recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della



direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

(15) E' utile a questo proposito segnalare una decisione della Corte di Cassazione, che ha affermato che la disciplina de qua si applica esclusivamente a soggetti collettivi ovvero soggetti a struttura organizzata e complessa, escludendo così espressamente le ditte individuali dall'ambito di applicazione (cfr. Cass. VI Pen. sent. n. 18941/2004).

## **I. Individuazione dei rischi e protocolli**

### **1. Premessa**

L'art. 6 c. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management) (16).

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

a) l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 (17).

b) la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche. Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa - laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs. n. 231/2001 la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche (18).





## 2. La definizione di "rischio accettabile": premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. E' pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un:

sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non  
FRAUDOLENTEMENTE

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, c. 1, lett. c), "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione").

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. n. 231/2001 è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo (v. cap. III). Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

### **3. Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio**

Premesso quindi che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) (19) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse (20).

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio che verrà di seguito esposta ha valenza generale. Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio: legale (rispetto di norme di legge), operativo, di reporting finanziario, ecc. Questa caratteristica consente di utilizzare il medesimo approccio anche qualora i principi del D.Lgs. n. 231/2001 vengano estesi ad altri ambiti.

In particolare, con riferimento alla avvenuta estensione del D.Lgs. n. 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno ribadire che la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.



Naturalmente, per quelle organizzazioni che abbiano già attivato processi di autovalutazione interna, anche certificati, si tratta di focalizzarne l'applicazione, qualora così non fosse, su tutte le tipologie di rischio e con tutte le modalità contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001. A questo proposito è opportuno rammentare che la gestione dei rischi è un processo maieutico che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate, ovviamente nel rispetto degli obblighi stabiliti dall'ordinamento. I modelli che verranno quindi predisposti ed attuati a livello aziendale saranno il risultato dell'applicazione metodologica documentata, da parte di ogni singolo ente, delle indicazioni qui fornite, in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio (21).

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti/funzioni aziendali possono esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del management di linea;

- autovalutazione da parte del management operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che l'ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001. Nel descrivere tale processo logico, enfasi viene posta sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (output di fase).

#### **i. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività.**

Lo svolgimento di tale fase può avvenire secondo approcci diversi, tra gli altri, per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Così, per quel che riguarda ad esempio i reati contro la Pubblica Amministrazione, si tratterà di identificare quelle aree che per loro natura abbiano rapporti diretti o indiretti con la P.A. nazionale ed estera. In questo caso alcune tipologie di processi/funzioni saranno sicuramente interessate (ad esempio le vendite verso la P.A., la gestione delle concessioni da P.A. locali, e così via), mentre altre potranno non esserlo o esserlo soltanto marginalmente. Riguardo invece ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi. Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Nel medesimo contesto è altresì opportuno porre in essere esercizi di due diligence tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati "indicatori di sospetto" (ad esempio conduzione di



trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all'ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, c. 2, lett. c), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

Output di fase: mappa delle aree aziendali a rischio.

## **ii. Analisi dei rischi potenziali.**

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

A questo proposito è utile tenere conto sia della storia dell'ente, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo, quali, ad esempio, il D.Lgs. n. 494/1996 e successive modifiche ed integrazioni (22).

Output di fase: mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate al punto precedente.

## **iii. Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi.**

Le attività precedentemente descritte ai punti i. e ii. si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D.Lgs. n. 231/2001 definisce "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici. Nel seguito verranno analizzati in via esemplificativa alcuni dei principali elementi di controllo. Tuttavia, occorre sottolineare come le componenti di controllo che verranno indicate debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto, ma non esclusivamente, in relazione alle piccole imprese, alle quali è irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune



componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati (23).

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (v. Cap. III).

Output di fase: descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 quelle che generalmente vengono ritenute le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello.

#### A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

- Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati. L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti o invece essere oggetto di autonoma previsione. Considerata la loro rilevanza e funzionalità ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 ad essi è riservata una trattazione approfondita in una sezione separata (v. Cap. II).

- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni (v. anche par. 4 del presente capitolo). Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001

- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.

In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione finanziaria.

Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.



- Poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
- Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato (ad esempio accordi di intermediazione che prevedano pagamenti off-shore) ed i processi di risk assessment interni alle singole funzioni aziendali.

- Comunicazione al personale e sua formazione. Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, valgono qui le seguenti indicazioni.

- Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati. E' espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.

Anche in questo caso si fa rinvio alla specifica trattazione svolta più avanti in una sezione separata (v. Cap. II).

- Struttura organizzativa. E' necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento quali, ad esempio, il già citato D.Lgs. n. 494/1996 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;

- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.



- Formazione e addestramento. Sono componenti essenziali per la funzionalità del modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

- Comunicazione e coinvolgimento. La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;

- riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

- Gestione operativa. Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazione e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;

- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;

- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;

- manutenzione normale e straordinaria;

- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;

- gestione delle emergenze;

- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

- Sistema di monitoraggio della sicurezza. La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:



- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo 1° livello di monitoraggio è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. E' bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti).

Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

E' altresì necessario che l'azienda conduca una periodica attività di monitoraggio (di 2° livello) sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

#### **4. I principi di controllo**

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal d. lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

L'art. 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta" (24).

- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

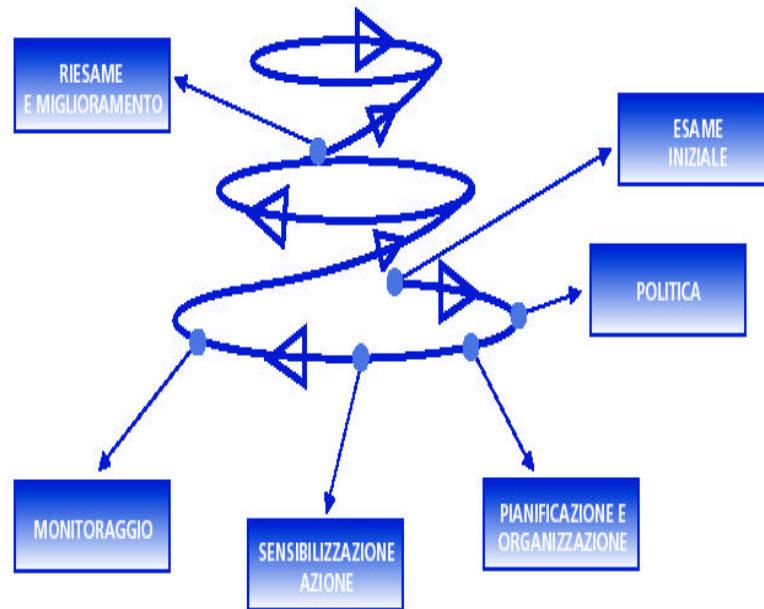
- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- "Documentazione dei controlli".





Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale sotto riportato.



(16) "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire."

(17) Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.

(18) La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

(19) E' opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'azienda, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di "tassatività" - presidio tanto di una corretta applicazione delle sanzioni amministrative (art. 1 c. 2, l. n. 689/81) quanto ovviamente di quelle di natura penale - le aziende dovranno tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

(20) Una logica di questo tipo è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei sistemi di autovalutazione dei rischi (Control Self Assessment) già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane e, comunque, in rapida diffusione nel nostro sistema economico anche dietro l'impulso di recenti regolamentazioni. Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di governante e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers & Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (con



(l'Institute of Internal Auditors e l'AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.). Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la best practice formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

(21) Allo scopo di fornire un supporto concreto in questa prima fase operativa, è stata svolta un'analisi metodologica, con carattere esclusivamente esemplificativo, basata su un case study di alcune selezionate fattispecie di illecito espressamente contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 (v. Appendice). Il case study è stato costruito secondo l'approccio sopra descritto e pertanto con evidenza di: a) area aziendale di attività; b) potenziale modalità operativa dell'illecito; c) possibili strumenti di controllo preventivo da attivare a tutela dell'azienda contro l'accadimento del fatto illecito, secondo il concetto di "ragionevole garanzia" acquisito.

(22) In estrema sintesi, secondo tali criteri, occorre:

- definire l'ambito di applicazione delle attività dell'impresa sia in termini fisici (localizzazioni, ecc.) che di personale (dipendenti, collaboratori, pubblico);
- individuare criteri tecnici idonei con cui confrontare i rischi;
- definire modalità, livelli e possibilità di esposizione delle persone ai rischi;
- evidenziare le misure di prevenzione e protezione adottate (tecniche, organizzative e procedurali) per eliminare, ridurre o gestire i rischi (DPI compresi);
- confrontare le modalità di esposizione individuate con i criteri definiti, tenendo conto delle misure adottate.

Il risultato dell'analisi dei rischi lavorativi dovrebbe portare ad una valutazione di ragionevole "adeguatezza" (cioè dell'idoneità delle misure tecniche, organizzative, procedurali messe in atto per eliminare, minimizzare e gestire i rischi).

(23) Sull'adattamento delle Linee Guida alle imprese di piccole dimensioni si veda il Cap. IV.

(24) Un punto di riferimento utile con riguardo alle misure di sicurezza adottabili nell'ambito di un Modello organizzativo è costituito dall'art. 34 del Codice sopra menzionato, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- a) autenticazione informatica;
- b) adozione di procedure di gestione delle credenziali di autenticazione;
- c) utilizzazione di un sistema di autorizzazione;
- d) aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati e addetti alla gestione o alla manutenzione degli strumenti elettronici;
- e) protezione degli strumenti elettronici e dei dati rispetto a trattamenti illeciti di dati, ad accessi non consentiti e a determinati programmi informatici;
- f) adozione di procedure per la custodia di copie di sicurezza, per il ripristino della disponibilità dei dati e dei sistemi;
- g) tenuta di un aggiornato documento programmatico sulla sicurezza;
- h) adozione di tecniche di cifratura o di codici identificativi per determinati trattamenti di dati.

## **II. Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e sistema disciplinare**

### **1. Premessa**

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico (o codice di comportamento).



In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente.

Nel caso specifico è stata predisposta una struttura minima - focalizzata sui comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e distintamente formulata in relazione, da un lato, alla generalità delle fattispecie di reato doloso, dall'altro ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro - che può costituire una porzione di un più ampio codice etico eventualmente esistente. La struttura di seguito descritta - ovviamente non vincolante - è rappresentata da una serie di regole comportamentali cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con una serie di interlocutori, tra i quali un rilievo preminente spetta alla Pubblica Amministrazione sia italiana che straniera ed ai pubblici dipendenti.

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal decreto 231 a numerose altre fattispecie di reato, gli enti dovrebbero arricchire lo schema proposto con ulteriori e più dettagliate indicazioni. In particolare, l'ente dovrebbe valutare, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato cui si applica il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato ed introdurre principi etici ad hoc. Come accennato, principi di comportamento possono essere contenuti anche in altri atti, codici o linee guida di cui l'ente sia già dotato, si pensi, ad esempio, alle indicazioni contenute nei codici di corporate governance, nei regolamenti sull'internal dealing, ecc. per quanto attiene specificamente i reati societari o gli abusi di mercato.

## 2. Contenuti minimi del Codice etico (o di comportamento) in relazione ai reati dolosi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

- L'ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Ogni dipendente dell'ente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere l'ente dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti.

L'ente dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

- Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.



Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

(Occorre qui specificare che alcuni comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale possono essere ritenuti inaccettabili, quando non addirittura in aperta violazione di legge e/o regolamenti, se tenuti nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione).

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se l'ente utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

Inoltre, l'ente non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono inoltre sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d'affari, o ad avallare le richieste effettuate dall'ente alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dall'ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.



L'ente può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici purché nel rispetto delle normative vigenti.

3. Contenuti minimi del Codice etico (o di comportamento) in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001

L'impresa dovrebbe esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri (25) possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

4. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente (26) e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.



Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Nel caso di violazioni del codice etico e delle procedure con esso stabilite (ad esempio il mancato rispetto, da parte di un impiegato contabile, delle disposizioni del codice etico dell'azienda o delle procedure che regolamentano la gestione dei flussi finanziari) che possano dar luogo a problemi di carattere tecnico-organizzativo è possibile adottare misure, quale l'adibizione del dipendente ad altra area aziendale, purché ciò non comporti un suo demansionamento.

Con riguardo ad un eventuale trasferimento del dipendente (inteso nel senso di spostamento da un'unità produttiva ad altra), esso è ipotizzabile quale provvedimento disciplinare, purché espressamente previsto (sempre per il principio di tipicità) tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari adottati in attuazione di queste ultime a livello aziendale. In caso contrario esso può essere legittimamente attuato soltanto quando ricorrano le ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dall'art. 2103 cod. civ.

A questo proposito occorre puntualizzare che la legge 27 marzo 2001, n. 97 ("Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti sul giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche") prevede espressamente, all'art. 3, la possibilità di trasferimento del dipendente di enti a prevalente partecipazione pubblica, a seguito di rinvio a giudizio per uno dei reati previsti agli artt. 314, c. 1, 317, 318, 319, 319 ter e 320 cod. pen. e dall'art. 3, l. n. 1383/1941.

In ragione della loro valenza disciplinare, il codice etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7 c. 1, l. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" (27), evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto. Uno strumento utile a questo scopo potrebbe essere costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, appalto, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del codice etico.

(25) Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro").

(26) Cfr. gli artt. 2104 e 2105 cod. civ. che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore.

(27) Agli effetti della salute e sicurezza sul lavoro, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale - o, in mancanza, indicare in modo formale come vincolanti per tutti i dipendenti - i principali doveri dei lavoratori, mutuandoli dalle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, qui di seguito riportato.

D.Lgs. n. 626/1994 art. 5 - Obblighi dei lavoratori



"1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro."

### **III. L'organismo di vigilanza**

#### **1. Premessa**

Come si è visto, l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (esspressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, c. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

Per una corretta configurazione dell'Organismo è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

#### **2. Individuazione dell'organismo di vigilanza**

##### **2.1. Composizione dell'organismo di vigilanza**

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva.



Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui tra breve si dirà.

Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente. Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, si deve ricordare che l'art. 6, c. 4, consente che i compiti di cui alla lett. b) dell'art. 6, c. 2, siano assolti dall'organo dirigente.

Questa impostazione è stata confermata dalla giurisprudenza, che ha ribadito l'esigenza di scegliere il tipo di composizione anche in relazione alle dimensioni aziendali. Pertanto, nelle realtà di piccole dimensioni (su cui si veda il Cap. IV per maggiori approfondimenti), che non si avvalgano della facoltà di cui al comma 4 dell'art. 6, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'Organismo, mentre in quelle di dimensioni medio grandi sarebbe preferibile una composizione di tipo collegiale. Ciò al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge.

## **2.2. Compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza**

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
  - presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
  - follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, nonché una continuità di azione elevata.

L'estensione dell'applicazione del decreto 231 ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'organismo di vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo, che sarebbe quindi tanto inutile quanto inefficace.

Deve essere chiaro pertanto, così come specificato nella apposita parte del Case Study, che i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

Questi elementi, sommati all'indicazione contenuta nella Relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001 che, in merito all'Organismo, parla di "(...) una struttura che deve essere costituita al suo (dell'ente) interno (...) " (28), inducono ad escludere il riferimento al Consiglio di Amministrazione.





Fatta questa esclusione, è però opportuno precisare sin da ora che il massimo vertice societario (es. Consiglio di Amministrazione o Amministratore Delegato), pur con l'istituzione dell'Organismo ex D.Lgs. n. 231/2001 mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile (29), alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, c. 1, lett. a) e b)).

Considerazioni in parte analoghe possono svolgersi per il Collegio sindacale. Sotto il profilo della professionalità quest'organo sembra ben attrezzato per adempiere efficacemente al ruolo di vigilanza sul Modello. Per contro, appare più arduo riscontrare la necessaria continuità di azione che il legislatore ha inteso attribuire all'Organismo.

Va, inoltre, tenuto presente che in molte realtà societarie di minori dimensioni quest'organo non è obbligatorio per legge e, ancora, che l'attività di esso può essere oggetto di controllo (in particolare con riferimento al delitto di false comunicazioni sociali) ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

E' evidente, peraltro, che il Collegio sindacale, per la notevole affinità professionale e per i compiti che gli sono attribuiti dalla Legge, sarà uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo. I sindaci, infatti, essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno (in modo specifico nelle SPA, quotate e non (30); in via indiretta nelle SRL, in base al dovere di vigilare sulla correttezza dell'amministrazione), dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati considerati, così come di eventuali carenze del Modello.

In taluni casi, rientranti nella patologia aziendale, poi, l'Organismo potrà riferire al Collegio sindacale affinché questo si attivi secondo quanto previsto dalla legge.

Occorre ora verificare se, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto il disegno organizzativo aziendale, esiste già - negli enti destinatari della norma ed, in particolare, nelle società di medio-grandi dimensioni - una struttura che possieda i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal D.Lgs. n. 231/2001.

A questo scopo appare opportuno riassumere sinteticamente quelli che appaiono i principali requisiti dell'Organismo.

- Autonomia ed indipendenza (31)

L'interpretazione di questi requisiti ha determinato non pochi dubbi e perplessità. E' chiaro che, ad esempio, il pagamento di un compenso alla persona, interna o esterna all'ente, per l'attività in argomento non costituisce causa di "dipendenza".

I requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Odv e, in particolare, ai compiti che la legge assegna allo stesso (sui requisiti dei singoli componenti si dirà tra breve). La posizione dell'Odv nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Odv non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.



Con riferimento all'Odv a composizione plurisoggettiva ci si deve chiedere se i requisiti di autonomia ed indipendenza siano riferibili all'Organismo in quanto tale ovvero ai suoi componenti singolarmente considerati. Si ritiene che con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno i requisiti di autonomia ed indipendenza debbano essere riferiti ai singoli componenti. Al contrario, nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Anche in questo caso, tuttavia, conformemente alle prime indicazioni giurisprudenziali, i componenti interni dell'Odv non dovrebbero svolgere, nell'ambito dell'ente o di soggetti da questo controllati o che lo controllano, funzioni operative.

Nell'ipotesi di Odv a composizione monocratica, l'assenza di situazioni di conflitto di interessi in capo al componente interno dovrebbe essere attentamente valutata sia con riguardo alla titolarità di compiti operativi che anche di eventuali funzioni di controllo già esercitate nell'ambito dell'ente.

#### - Professionalità

Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Con riferimento, invece, alle competenze giuridiche, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dell'Odv (ma forse sarebbe più corretto dire dell'intero sistema di controllo previsto dal decreto in parola) ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati.

E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.

A questo riguardo, per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Odv dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (come detto, RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato D.Lgs. n. 494/1996.

#### - Continuità di azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di



una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire, come già detto, anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo.

I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni.

Al momento della formale adozione del Modello, pertanto, l'organo dirigente dovrà:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Organismo (es. modalità di nomina e revoca, durata in carica) ed ai requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- comunicare alla struttura i compiti dell'Organismo ed i suoi poteri, prevedendo, in via eventuale, sanzioni in caso di mancata collaborazione.

In particolare, l'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- a) verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- b) verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

\* significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;

\* significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;



\* modifiche normative;

d) segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Per quel che riguarda i punti c) e d) sarebbe opportuno prevedere che gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo riferisce siano documentati. Copia della documentazione dovrebbe essere custodita dall'Organismo;

e) predisposizione di una relazione informativa, su base almeno semestrale, per l'organo dirigente e, in particolare, per la sua eventuale articolazione organizzativa costituita dal Comitato per il controllo interno, quando esso non sia investito della funzione di OdV, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;

f) trasmissione della relazione di cui al punto precedente al Collegio sindacale.

Nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che:

- le attività poste in essere dall'Organismo non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo;

- l'Organismo abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;

- l'Organismo possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, potrà essere rimessa allo stesso Organismo, il quale in questi casi dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno.

A tale proposito è opportuno che l'Organismo formuli un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.). Non è, invece, opportuno che tale regolamento sia redatto ed approvato da organi societari diversi dall'Organismo di cui ci occupiamo giacché questo potrebbe far ritenere violata l'indipendenza dello stesso.

### **2.3. Utilizzo di strutture aziendali di controllo esistenti o costituzione di un organismo ad hoc**

Così illustrate le attività da svolgere ed i principali requisiti che l'Organismo deve possedere, occorre accertare se, in prima approssimazione, alcune funzioni o strutture aziendali già esistenti possano rispondervi: in tal senso l'attenzione va prioritariamente alle funzioni Personale e Organizzazione, Legale, Amministrazione e controlli gestionali e, per la salute e sicurezza sul lavoro, servizio di prevenzione e protezione.

Con riguardo alle prime tre funzioni, si ravvisano almeno due elementi che sconsigliano questa opzione. In primo luogo tali funzioni/strutture mancano delle figure professionali in possesso delle tecniche e degli



strumenti appena descritti; secondariamente, trattandosi di funzioni a cui sono attribuiti importanti poteri decisorii e deleghe operative, potrebbero, singolarmente considerate, difettare dell'indispensabile requisito dell'indipendenza ed obiettività di giudizio sull'iter di un processo o di un atto o sull'operato di un dipendente.

Analogamente, è da escludere, relativamente alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la conferibilità del ruolo di Organismo di controllo al "responsabile del servizio di prevenzione e protezione" di cui al D.Lgs. n. 626/1994. Tale figura, sia essa interna o esterna (consulente) all'organizzazione aziendale, è dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo che esplica, con continuità di azione, nel modo di volta in volta ritenuto più opportuno attraverso ispezioni, richieste di chiarimenti, controlli in loco, verifiche delle procedure di sicurezza e/o aggiornamenti delle stesse, ecc., avvalendosi di un appropriato bagaglio di strumenti e tecniche specialistiche (professionalità). E', però, indubbio come lo stesso soggetto svolga un ruolo operativo e sia quasi sempre inserito all'interno di precise gerarchie aziendali dalle quali dipende o, quando esterno all'azienda, vincolato da rapporti contrattuali con esponenti delle predette gerarchie aventi ad oggetto le attività di controllo in parola.

Diversa, invece, la valutazione relativa a quelle funzioni ed organi (il riferimento è al Comitato per il controllo interno (32) ed alla funzione di Internal Auditing o Revisione Interna) istituiti - soprattutto negli enti di dimensioni medio-grandi, quotati e non - con il compito di vigilare sul complessivo Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi, del quale, come si è visto, il Modello organizzativo è una parte.

L'istituzione di tali organi/funzioni si va via via diffondendo a seguito sia delle indicazioni provenienti dalle discipline in materia di organizzazione aziendale, che dei sempre più frequenti riferimenti normativi o regolamentari da parte del legislatore italiano o di Autorità di vigilanza che invitano, ed in alcuni casi addirittura obbligano, all'istituzione di organi ed unità preposti alla verifica dei Sistemi di Controllo Interno.

A. Per quanto riguarda il Comitato per il controllo interno, le società che ne siano dotate possono conferire a tale organo il ruolo di Organismo di vigilanza. Il Comitato, infatti, presenta una serie di caratteristiche che lo rendono idoneo a svolgere i compiti che il decreto 231 attribuisce all'Odv.

In primo luogo, il Comitato per il controllo interno è dotato di autonomia ed indipendenza, in quanto deve essere composto, secondo le indicazioni del Codice di autodisciplina per le società quotate, da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (33). E' importante richiamare anche quanto previsto dalla riforma del diritto societario che richiede all'art. 2409 octiesdecies, c. 2, cod. civ., accanto ai requisiti di indipendenza dei suoi componenti, il possesso altresì di requisiti di onorabilità e professionalità, la cui disciplina è rinviata allo statuto.

Inoltre, il Comitato per il controllo interno svolge un ruolo del tutto assimilabile a quello richiesto all'Odv. Il Comitato, infatti, presiede al sistema di controlli interni dell'impresa in quanto: assiste il Consiglio di Amministrazione nella fissazione delle linee di indirizzo e nella verifica periodica della loro adeguatezza e del loro effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato; valuta il piano di lavoro preparato dai preposti al controllo interno e riceve le relazioni periodiche degli stessi; valuta, unitamente ai responsabili amministrativi della società ed ai revisori, l'adeguatezza dei principi contabili utilizzati e, nel caso di gruppi, la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato; valuta le proposte formulate dalle società di revisione per ottenere l'affidamento del relativo incarico, nonché il piano di lavoro predisposto per la revisione e i risultati esposti nella relazione e nella



lettera di suggerimenti; riferisce al consiglio, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, sull'attività svolta e sulla adeguatezza del sistema di controllo interno; svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione, particolarmente in relazione ai rapporti con la società di revisione.

Nelle realtà aziendali che decidano di attribuire il ruolo di organismo di vigilanza al Comitato per il controllo interno, quest'ultimo potrà avvalersi anche dell'Internal Auditing per lo svolgimento delle attività di vigilanza. E', infatti, proprio grazie all'attività dei preposti ai controlli interni che può essere garantita la continuità d'azione richiesta all'Odv.

B. Le società che ne siano provviste potranno in alternativa decidere di attribuire il ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di Internal Auditing. Questa funzione è richiamata dal D.Lgs. n. 58/1998 (TUF) che, all'art. 150, prevede la figura di "colui che è preposto ai controlli interni" (34); le istruzioni di vigilanza per le banche della Banca d'Italia, pubblicate sulla G.U. n. 245 del 20 ottobre 1998; i regolamenti emessi nei confronti degli intermediari autorizzati delle società di gestione del risparmio e delle SICAV dalla Banca d'Italia e dalla Consob, che obbligano questi soggetti all'istituzione di "un'apposita funzione di Controllo Interno", da assegnare "ad apposito responsabile svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo". Anche il Codice di Autodisciplina fa riferimento alla figura del preposto (cfr. i Criteri applicativi 8.C.1., 8.C.5. e, in particolare, 8.C.6.) (35) ed alla funzione di Internal Auditing (cfr. i Criteri applicativi 8.C.7. e 8.C.8.) (36).

Sulla base di queste indicazioni, nonché della più evoluta dottrina aziendalistica, la funzione in esame viene spesso collocata, nell'organigramma, alle dirette dipendenze del Vertice esecutivo aziendale (il Presidente esecutivo o l'Amministratore Delegato o figure analoghe) giacché deve operare - come chiarisce il CoSO Report - in supporto ad esso ed a tutto campo sul monitoraggio del Sistema di Controllo Interno che ha, tra i suoi obiettivi, anche quello di assicurare l'efficienza e l'efficacia non solo dei controlli ma anche delle attività operative aziendali (le c.d. operations).

Peraltro, avuto riguardo a quella parte di attività di tipo ispettivo (il c.d. compliance e fraud auditing) che la vigilanza sul Modello comporta, viene stabilito anche un canale di comunicazione o una linea di riporto verso il Consiglio di Amministrazione o il Comitato per il controllo interno, ove esistente. A proposito di tali attività, che richiedono la raccolta di evidenze amministrative all'interno dell'ente, è opportuno evidenziare il ricorso da parte delle più evolute realtà aziendali a strumenti di security o di forensic account, quali la business intelligence.

In definitiva a questa funzione già oggi viene attribuito - oltre al compito di effettuare indagini di carattere ispettivo - anche quello di verificare l'esistenza ed il buon funzionamento dei controlli atti ad evitare il rischio di infrazioni alle leggi in generale, tra cui, ad esempio, quelle sulla sicurezza, sulla protezione dell'ambiente ed in materia di privacy.

Trattasi di verifiche che riguardano anche i comportamenti quotidiani di chi svolge mansioni operative in questi ambiti e che attengono, quindi, lato sensu, anche all'etica individuale ed aziendale.

Queste ulteriori considerazioni consentono di meglio comprendere come la funzione di Internal Auditing - se ben posizionata e dotata di risorse adeguate - sia idonea a fungere da Organismo ex D.Lgs. n. 231/2001. Peraltro, nei casi in cui si richiedano a questa funzione attività che necessitano di specializzazioni non presenti al suo interno, nulla osta a che essa si avvalga di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti



ambiti di indagine. Con ciò si evita di istituire ulteriori unità organizzative che, indipendentemente da considerazioni economiche, rischiano di ingenerare sovrapposizioni o eccessive parcellizzazioni di attività.

C. Infine, un'ulteriore alternativa per le imprese è rappresentata dalla istituzione di un organismo di vigilanza ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

In entrambi i casi, fatta sempre salva la necessità che la funzione di cui alla lett. b) dell'art. 6, sia demandata ad un organo dell'ente, nulla osta a che detto organo, al quale sarà riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché del loro aggiornamento, possa avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo. I consulenti, tuttavia, dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'organismo di vigilanza.

Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'organismo.

D. Per gli enti di piccole dimensioni si rinvia alla trattazione che verrà svolta nel Cap. IV.

#### **2.4. Conclusioni sulle possibili scelte**

Sulla base di quanto detto nei paragrafi precedenti, le opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'Organismo di vigilanza, possono essere così riassunte:

- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di internal auditing, ove esistente;
- creazione di un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'internal audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- per gli enti di piccole dimensioni, attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente (v. infra Cap. IV).

#### **3. Obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza**

Resta ora da approfondire il significato concreto della previsione contenuta nella lettera d) del secondo comma dell'art. 6, in tema di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo.

Su questo aspetto la Relazione di accompagnamento non fornisce ulteriori chiarimenti, pertanto si è costretti a procedere sperimentalmente.

L'obbligo di informazione all'Organismo sembra concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Se questo è lo spirito della prescrizione normativa, allora è da ritenere che l'obbligo di dare informazione all'Organismo sia rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato e riguardi: a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Nella specie le informazioni potranno riguardare, ad esempio:



- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità. L'organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va chiarito che, le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

E' appena il caso di aggiungere che l'obbligo di informazione è stato probabilmente previsto anche allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

Infine, guardando anche alle esperienze straniere ed in particolare alle Federal Sentencing Guidelines statunitensi ed ai relativi Compliance Programs, l'obbligo di informazione dovrà essere esteso anche ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei reati in specie all'interno dell'ente o a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento che l'ente è tenuto ad emanare (come visto in precedenza) nell'ambito del Modello disegnato dal D.Lgs. n. 231/2001 (i c.d. codici etici).

Occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105. Tali norme stabiliscono, rispettivamente: "1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art. 2104) e "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio." (art. 2105). Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.





Nel disciplinare un sistema di reporting efficace sarà opportuno garantire la riservatezza a chi segnala le violazioni. Allo stesso tempo, sarà opportuno prevedere misure deterrenti contro ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma (37).

Mediante la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, senza - però - attribuirgli poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato o, infine, nei casi più delicati al Consiglio di amministrazione.

#### **4. L'organismo di vigilanza nei gruppi di imprese**

Un cenno meritano anche le complesse problematiche che il D.Lgs. n. 231/2001 può presentare nell'ambito dei gruppi di imprese.

Come noto, i gruppi di imprese sono spesso caratterizzati dalla tendenza a centralizzare presso la Capogruppo alcune funzioni (acquisti, gestione amministrativo-contabile, finanza, ecc.) allo scopo di conseguire sinergie nonché disporre di leve gestionali dirette per orientare il gruppo verso le politiche e le strategie decise dal Vertice della holding.

Anche le funzioni di controllo, ed in particolare quella di Internal Auditing, non sfuggono a questa tendenza, sì che - soprattutto nei gruppi con controllate non quotate o di medio-piccole dimensioni - si riscontra spesso l'istituzione di una funzione di revisione interna presso la Capogruppo che esplica, pertanto, le proprie attività sia all'interno della medesima, sia presso le controllate dove la funzione è assente o con organici ridotti.

Un assetto organizzativo di questo tipo, o assetti analoghi, sono volti al raggiungimento di due principali obiettivi: realizzare economie in termini di risorse assegnate e creare un'unica struttura che assicuri un migliore livello qualitativo delle sue prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, aggiornamento e formazione. Il tutto, ovviamente, deve avvenire salvaguardando l'autonomia e le responsabilità dei Vertici delle singole società controllate, i quali devono poter disporre di questa leva gestionale per essere garantiti del buon funzionamento dei rispettivi sistemi di controllo interno.

Nelle fattispecie di cui sopra soluzioni organizzative di questo genere possono conservare la loro validità anche con riferimento alle esigenze poste dal Modello delineato dal D. Lgs n. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- a) in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di vigilanza ex art. 6, c. 1, lett.
- b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6 c. 4, D.Lgs. n. 231/2001;
- b) l'Organismo della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- c) i dipendenti dell'Organismo della Capogruppo, nella effettuazione di controlli presso le società del gruppo, assumono nella sostanza la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della



controllata stessa, riportando all'Organismo di vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.

Una soluzione organizzativa di questo tipo potrebbe, invece, risultare inadeguata nei gruppi con controllate quotate (per le quali il TUF già prevede l'esistenza del preposto ai controlli interni) o di grandi dimensioni; ciò a causa della complessità che in queste realtà inevitabilmente assume il Modello previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, l'attività di vigilanza sulla sua effettiva efficacia.

L'ingente mole di controlli da svolgere continuamente su tutta l'organizzazione e le frequenti necessità di adeguamento del Modello in occasione di ristrutturazioni interne, inducono a ritenere indispensabile l'istituzione, nelle società controllate di questo tipo, di un Organismo di vigilanza dotato di risorse adeguate, fatta sempre salva la possibilità di "commissionare" verifiche sul funzionamento del Modello a forte contenuto specialistico a figure professionali esterne, siano esse appartenenti a società di consulenza o all'omologo Organismo della Capogruppo.

Nel concreto, comunque, le soluzioni al problema del migliore assetto organizzativo delle funzioni di controllo e, quindi, dell'Organismo ex D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi, possono essere le più diverse e rimesse, nei limiti delle disposizioni normative esistenti, alla specificità del gruppo.

Infine, sempre in tema di gruppi di imprese, un cenno specifico meritano le problematiche relative ai gruppi di imprese in cui la capogruppo sia una società di diritto straniero e che, a loro volta, si qualificano ai fini del diritto italiano come soggetti alla normativa del D.Lgs. n. 231/2001: negli stessi, peraltro, le affiliate possono a volte essere esse stesse capogruppo in Italia (in quanto, ad esempio per settori di business diversi, siano previsti gruppi societari anche a livello nazionale).

Tali gruppi di imprese multinazionali presenti ed operanti sul territorio italiano - specie se di matrice statunitense - sono già da tempo tenuti al rispetto di codici di condotta e di procedure interne di controllo dell'attività e della gestione da parte della controllante estera. In questo caso, occorre precisare che, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo già attuato dalla controllante ai sensi di pratiche e norme straniere risponda altresì ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 esso può ritenersi valido.

## 5. Profili penali della responsabilità dell'organismo di vigilanza

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per l'ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, sembra opportuno effettuare alcune considerazioni relative all'eventuale insorgere di una responsabilità penale in capo all'Organismo in caso di commissione di illeciti da parte dell'ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

La fonte di detta responsabilità potrebbe essere individuata nell'art. 40, c. 2, cod. pen. e, dunque, nel principio in base al quale "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo". Pertanto, l'organismo di vigilanza potrebbe risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione di modelli organizzativi allo stesso attribuito.

Al riguardo, però, è opportuno tenere presente che l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso, e la responsabilità penale che ne deriva ai sensi del citato art. 40, c. 2, cod. pen., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo di vigilanza sembra evincersi che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma



al funzionamento ed all'osservanza del modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento. L'attribuzione all'Organismo di compiti d'impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa i modelli esistenti, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il potere di modificare i modelli. Peraltro l'obbligo d'impedire la realizzazione di reati equivarrebbe ad attribuire compiti e doveri simili a quelli che, nel nostro ordinamento, ha la polizia giudiziaria. Va, infine, sottolineato che, neanche in capo ai pubblici ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio che, a differenza dell'Organismo di vigilanza, hanno il dovere di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività, è previsto alcun obbligo di impedire la realizzazione dei suddetti reati.

Tale situazione non muta con riferimento ai delitti colposi realizzati con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Anche in questo caso l'Organismo di vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei modelli organizzativi a prevenire i reati.

(28) In particolare, la Relazione spiega che: "...a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente) ".

(29) Cfr. il nuovo art. 2392 cod. civ. "(Responsabilità verso la società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori. In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale."

(30) L'art. 2403 cod. civ. prevede, tra i doveri del collegio sindacale, che esso debba vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della società e sul suo corretto funzionamento. Per le società quotate tali competenze erano già state fissate dall'art. 149 del TUF.

(31) Si ritiene opportuno richiamare quanto recita effettivamente il D.Lgs. n. 231/2001 in ordine alla citata esigenza di autonomia o indipendenza (quest'ultimo termine in particolare sta ad indicare l'indipendenza di giudizio dell'Organismo rispetto ai soggetti controllati) : "art. 6, comma 1, lett. b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controlli". Un minimo di riflessione ci conduce ad escludere la necessaria sovrapposibilità tra "soggetto autonomo ed indipendente" e l'esercizio "di autonomi poteri d'iniziativa e controllo".

(32) L'istituzione di un Comitato per il controllo interno è raccomandata dal Principio 8.P.4. del Codice di Autodisciplina per le società quotate (versione 2006).

(33) Al Principio 8.P.4. viene raccomandato che, nel caso in cui l'emittente sia controllato da altra società quotata, il comitato sia composto esclusivamente da amministratori indipendenti.

(34) Nel senso di colui che è preposto alla verifica dell'adeguatezza e del buon funzionamento dei controlli interni.

(35) Secondo il Criterio applicativo 8.C.6. i preposti al controllo interno:



- a) sono incaricati di verificare che il sistema di controllo interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante;
- b) non sono responsabili di alcuna area operativa e non dipendono gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative, ivi inclusa l'area amministrazione e finanza;
- c) hanno accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico;
- d) dispongono di mezzi adeguati allo svolgimento della funzione loro assegnata;
- e) riferiscono del loro operato al comitato per il controllo interno ed al collegio sindacale; può, inoltre, essere previsto che essi riferiscano anche all'amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno. In particolare, essi riferiscono circa le modalità con cui viene condotta la gestione dei rischi, nonché sul rispetto dei piani definiti per il loro contenimento ed esprimono la loro valutazione sull'idoneità del sistema di controllo interno a conseguire un accettabile profilo di rischio complessivo.

(36) Il criterio 8.C.7. raccomanda l'istituzione di una funzione di internal auditing e prevede che il preposto si identifichi, di regola, con il responsabile di tale funzione. Il Codice prevede, poi, al criterio 8.C.8. che la funzione di internal auditing (ma anche quella di preposto) possa essere anche esternalizzata. In particolare, viene stabilito che "la funzione di internal audit, nel suo complesso o per segmenti di operatività, può essere affidata a soggetti esterni all'emittente, purché dotati di adeguati requisiti di professionalità e indipendenza; a tali soggetti può anche essere attribuito il ruolo di preposto al controllo interno. L'adozione di tali scelte organizzative, adeguatamente motivata, è comunicata agli azionisti e al mercato nell'ambito della relazione sul governo societario".

(37) Si precisa, tuttavia, che l'informativa infondata non determinata da una volontà calunniosa non può essere sanzionata.

## **IV. Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese**

### **1. Premessa**

Come si è detto, la redazione delle Linee Guida non esaurisce l'esercizio richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001 ai fini dell'operatività dell'esimente. Si rende infatti necessaria una ulteriore attività da parte sia delle associazioni, che direttamente delle imprese, finalizzata alla redazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo che soddisfi pienamente le esigenze della singola realtà imprenditoriale coinvolta. Si è detto infatti di come sia impossibile delineare un modello universalmente valido: settori merceologici differenti e soglie dimensionali dell'impresa sono due tra i fattori che influiscono maggiormente sulle caratteristiche che un modello dovrebbe avere per svolgere efficacemente la sua azione preventiva. L'operare in un settore merceologico in luogo di un altro può infatti aumentare la propensione alla commissione di alcune tipologie di reato (si pensi, in una prospettiva di allargamento del novero dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della persona giuridica, ai reati in materia ambientale ed alle imprese operanti in settori "a rischio" da un punto di vista ambientale).

Quella della soglia dimensionale è invece una problematica di tipo orizzontale, che riguarda ogni impresa, a prescindere dal settore in cui opera, ed influisce sul livello di complessità dei modelli da adottare. E' evidente che questioni concernenti l'organizzazione, le deleghe di funzioni e le procedure decisionali ed operative siano destinate ad assumere un minor rilievo in una piccola impresa, nella quale la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone.

E' opportuno pertanto interrogarsi sul ruolo effettivo che un modello deve rivestire in relazione alle esigenze, alla struttura ed alle risorse di una piccola impresa.



Una piccola impresa - la cui definizione, in questa sede, va ricercata più che in parametri quantitativi, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale - non difformemente dalle altre, deve necessariamente dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo. Il rischio che essa sia coinvolta in procedimenti penali per i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 è, infatti, tutt'altro che remoto (basti pensare al fenomeno delle erogazioni pubbliche e dei finanziamenti alle piccole imprese). L'adozione del modello può minimizzare le conseguenze sanzionatorie per l'ente, a patto che le condizioni di cui all'art. 6 del decreto stesso siano rispettate.

Scopo di questo capitolo è fornire una "chiave di lettura" delle indicazioni delineate nei capitoli che precedono dedicata specificamente alle piccole imprese, che possono avere una minore familiarità con alcuni dei concetti e delle figure descritte. Allo scopo di rendere più chiara l'interpretazione delle linee guida fornite, verrà seguita la tripartizione (individuazione dei rischi e protocolli; codice etico e sistema disciplinare; organismo di vigilanza) utilizzata in precedenza ed applicabile, quale schema logico di costruzione, a prescindere dalle dimensioni e dal settore di attività dell'ente.

## 2. Individuazione dei rischi e protocolli

Come si è accennato, l'adozione di modelli organizzativi vale quale esimente dalla responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato. Può infatti verificarsi che un reato commesso da un dipendente, pur avvantaggiando l'ente, non sia tuttavia espressione della volontà di quest'ultimo (38). Grazie al modello si evita che la volontà ed il comportamento del dipendente si ripercuotano automaticamente sull'ente.

Questi casi di dissociazione tra la volontà dell'agente persona fisica e la volontà dell'ente cui questa fa capo sono frequenti negli enti complessi (normalmente quelli di maggiori dimensioni).

Negli enti più piccoli il rischio che tale fenomeno si verifichi è meno frequente. In questi ultimi, infatti, la compenetrazione tra l'ente ed il soggetto persona fisica (spesso lo stesso imprenditore) è così forte, che diventa più difficile, ma tuttavia non impossibile, escludere la volontà dell'ente quando si verifichino i reati considerati.

Peraltro, è opportuno ricordare, le piccole imprese sono caratterizzate da una struttura meno articolata rispetto ad altre realtà, nonché da minori risorse da poter dedicare alla predisposizione di un modello organizzativo ed ai relativi controlli. E' anche vero, tuttavia, che lo sforzo loro richiesto appare minore.

Per favorire l'utilizzo delle metodologie prospettate nel Cap. I sulla individuazione dei rischi ed elaborazione dei relativi protocolli anche da parte degli enti di più piccole dimensioni, si è pensato ad uno schema sufficientemente flessibile, per il quale l'aspetto dimensionale si limita ad influire, ai fini del processo di gestione dei rischi, su:

- la complessità dell'analisi, in termini di numerosità ed articolazione delle funzioni aziendali interessate e di casistiche di illecito aventi potenziale rilevanza per l'ambito di attività (a questo proposito un valido aiuto può venire dalla consultazione del case study allegato alle Linee Guida);
- le modalità operative di conduzione dell'attività di gestione dei rischi, che potrà essere svolta, dall'organo dirigente, non con il supporto di funzioni interne aziendali, bensì eventualmente con apporti professionali esterni;
- l'articolazione dei controlli preventivi. Riprendendo quanto già esposto al Cap. I, questi enti potranno utilizzare soltanto alcuni dei protocolli indicati ed, eventualmente, anche in forme semplificate.



E' da tener presente che, sul versante della prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nelle aziende industriali fino a 200 dipendenti - ad esclusione delle attività ad alto rischio previste dall'art. 8 comma 5, del D.Lgs. n. 626/1994 (per le quali è comunque obbligatoria istituzione di un servizio di prevenzione e protezione interno all'azienda anche di piccole dimensioni) - l'organizzazione del SPP può essere esterna alla stessa azienda ovvero all'unità produttiva interessata.

Inoltre, sempre ad esclusione delle menzionate attività ad alto rischio, nelle aziende industriali fino a 30 dipendenti i compiti di responsabile del SPP possono essere svolti direttamente dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. n. 626/1994. La definizione di datore di lavoro agli effetti degli obblighi di prevenzione e protezione è contenuta nell'art. 2 dello stesso D.Lgs. n. 626/1994.

Riguardo poi alle figure da adibire alla gestione delle emergenze e del pronto soccorso, nelle piccole imprese l'attribuzione delle relative funzioni può essere concentrata in capo ad un unico soggetto.

Quanto alla valutazione dei rischi, le imprese fino a 10 dipendenti sono esonerate dall'obbligo di redazione del relativo documento, in luogo del quale è prevista una autocertificazione da parte del datore di lavoro (art. 4 c. 11, D.Lgs. n. 626/1994).

Infine, per le PMI sono state definite procedure semplificate ("standardizzate") per gli adempimenti documentali relativi, in particolare, alla valutazione di rischi.

### 3. Codice etico (o di comportamento) e sistema disciplinare

La predisposizione e l'adozione di un codice contenente i principi etici rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 cui l'ente dovrà uniformarsi non desta particolari preoccupazioni e difficoltà di adattamento alle imprese di piccole dimensioni.

Il Cap. II, infatti, elenca quelli che sono i contenuti minimi del codice etico, consistenti essenzialmente nel rispetto delle norme vigenti, nel monitoraggio di ogni operazione effettuata e nella espressione di una serie di principi cui dovrà essere improntata l'attività dell'ente nello svolgimento dei rapporti commerciali con i soggetti rilevanti. Tali contenuti, imprescindibili per la effettività e credibilità di un codice etico, sono da considerarsi di applicazione generalizzata e vanno pertanto recepiti anche dalle piccole imprese.

La configurazione del sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori non presenta profili diversi da quelli indicati al Cap. II, par. 3.

### 4. L'organismo di vigilanza

Rispetto alla configurazione dell'Organismo di vigilanza la realtà delle piccole imprese presenta specificità proprie che richiedono un adattamento di quanto previsto al Cap. III.

Vista la complessità e l'onerosità del modello indicato dal D.Lgs. n. 231/2001 il legislatore ha voluto tenere in debito conto le problematiche che si pongono in quella categoria di enti che, per la dimensione e la semplicità della struttura organizzativa, non dispongono di una funzione (o persona) con compiti di monitoraggio del sistema di controllo interno. Per tali enti l'onere derivante dalla istituzione di un organismo ad hoc potrebbe non essere economicamente sostenibile.

A questo proposito il D.Lgs. n. 231/2001 ha previsto all'art. 6, c. 4, la facoltà dell'organo dirigente di svolgere direttamente i compiti indicati.

Tuttavia, tenuto conto delle molteplici responsabilità ed attività su cui quotidianamente l'organo dirigente deve applicarsi, è auspicabile ritenere che, nell'assolvimento di questo ulteriore compito, esso si avvalga di professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del



modello. Così, come esposto in tutti i casi in cui si è prevista la possibilità per soggetti esterni all'ente di svolgere attività di supporto a quelle del soggetto cui sono deputate le funzioni di vigilanza (39), è necessario chiarire che i compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo del professionista esterno di riferire all'organo dell'ente. E' evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'organo dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

Qualora, poi, l'organo dirigente ritenga di non avvalersi di tale supporto esterno ed intenda svolgere personalmente l'attività di verifica, è opportuna - in via cautelativa nei confronti dell'autorità giudiziaria eventualmente chiamata ad analizzare l'efficacia del Modello e dell'azione di vigilanza - la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, controfirmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

Per quanto in particolare concerne il versante della salute e sicurezza sul lavoro, posto che il legislatore consente, da un lato (D.Lgs. n. 231/2001), negli enti di piccole dimensioni, che l'organismo direttivo svolga attività di vigilanza e, per altro verso, nelle piccole imprese in genere, secondo quanto precisato in precedenza, che possano essere assunte dal datore di lavoro tutte le responsabilità riguardanti gli adempimenti di prevenzione e protezione, risulta evidente come nelle realtà imprenditoriali collettive di minori dimensioni possa realizzarsi in capo al datore di lavoro una complessiva confluenza di obblighi e responsabilità che lo stesso datore di lavoro dovrà gestire anche documentalmente, agli effetti del possibile beneficio dell'esimente.

In alternativa, resta tuttavia percorribile, su entrambi i versanti, la via del ricorso a soggetti esterni (quali professionisti/esperti di supporto dell'impresa, enti di certificazione, ecc.).

---

(38) Si è già precisato che i reati dolosi sono espressione della volontà/intenzionalità sia della condotta che dell'evento, mentre i reati colposi sono espressione della volontà/intenzionalità della sola condotta e non anche dell'evento.

(39) V. Cap. III.3 relativamente all'utilizzo di strutture aziendali di controllo esistenti e Cap. III.6 sulle modalità di espletamento della funzione di controllo nei gruppi di imprese.



## Case study

1. Corruzione e concussione
2. Truffa aggravata ai danni dello Stato
3. Frode informatica a danni dello Stato
4. Reati in tema di erogazioni pubbliche
5. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
6. Reati contro la personalità individuale
7. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
8. Reati societari
9. Abusi di mercato
10. Criminalità organizzata transnazionale
11. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

## 1. CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Art. 317 del codice penale

(Concussione)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

Art. 318 del codice penale

(Corruzione per un atto d'ufficio)

Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.

Art. 319 del codice penale

(Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.

Art. 319 bis del codice penale

(Circostanze aggravanti)

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

Art. 319 ter del codice penale

(Corruzione in atti giudiziari)





Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Art. 320 del codice penale

(Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Art. 321 del codice penale

(Pene per il corruttore)

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319 bis, nell'art. 319 ter e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Art. 322 del codice penale

(Istigazione alla corruzione)

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 318.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Art. 322 bis del codice penale

(Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;



- 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
  - 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.
- Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

#### Considerazioni

Si tratta di tipologie di reato che possono essere realizzate in molte aree aziendali ed a tutti i livelli organizzativi. Ovviamente sussistono alcuni ambiti (attività, funzioni, processi) ove il rischio si può presentare in misura maggiore.

E' opportuno ricordare che la corruzione rileva anche nel caso sia realizzata nei confronti di soggetti stranieri i quali, secondo la legge italiana, sono pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Ancora, merita ricordare che in taluni casi possono configurarsi sia corruzioni c.d. attive (l'amministratore o il dipendente corrompe un P.U. o un incaricato di pubblico servizio per far ottenere all'ente qualcosa); sia come corruzioni c.d. passive (l'esponente dell'ente riceve danaro per compiere un atto contrario ai doveri del proprio ufficio). Tale ultima forma d'illecito si verificherà sicuramente con minor frequenza della prima, giacché nella maggior parte dei casi si tratterà di corruzioni realizzate nell'esclusivo interesse della persona fisica senza, cioè, interesse o vantaggio dell'ente. Tuttavia non è possibile escludere che si verifichino corruzioni passive che generano responsabilità dell'ente e ciò, verosimilmente, si potrà verificare con riferimento a quei soggetti, di diritto privato o di diritto pubblico (i c.d. enti pubblici economici), la cui attività è, in tutto o in parte, da considerare come pubblica funzione o pubblico servizio. A tale proposito si deve ricordare che, secondo l'attuale disciplina codicistica, ciò che rileva, ai fini che qui interessano, è l'attività svolta in concreto e non la natura giuridica, pubblica o privata, del soggetto. Infatti con la riforma del 1990 è stata accolta una nozione di pubblico ufficiale e d'incaricato di pubblico servizio di tipo "oggettivo", che comporta una difficile valutazione, "caso per caso", delle singole funzioni ed attività aziendali sia per determinare la qualificazione del soggetto all'uopo assegnato (pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio o semplice privato) e sia, di conseguenza, per stabilire la natura delle azioni realizzate dal medesimo. Ne discende che possono coesistere in capo ad un medesimo soggetto qualifiche soggettive diverse, a fini penalistici. Una banca di diritto privato, ad esempio, svolge attività privatistica nell'intrattenere rapporti di conto corrente bancario con la propria clientela; svolge una pubblica funzione allorché riscuote le imposte, rilasciando documentazione certificativa dell'avvenuto versamento.

Pertanto, al fine di valutare i possibili ambiti aziendali esposti a maggior rischio è necessario premettere che:



a) la qualifica di pubblico ufficiale, va riconosciuta a tutti i soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare e manifestare la volontà della pubblica amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi;

b) sono incaricati di un pubblico servizio, coloro i quali, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, mancano dei poteri tipici di questa, purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale.

L'individuazione degli ambiti (attività, funzioni, processi) ove il rischio si può presentare in misura maggiore dovrà tener conto caso per caso della specifica funzione svolta, pubblica o meramente privata, dall'azienda:

- Appalti
- Gestione finanziaria
- Erogazione di servizi
- Attività funzionalmente connesse con l'esercizio della funzione pubblica o del pubblico servizio

Le ipotesi di responsabilità dell'ente per concussione sono molto più rare. Infatti, il comportamento concussivo deve essere realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'ente e non, come normalmente accade, nell'esclusivo interesse del concussore.

FATTISPECIE DI REATO	CONTROLLI PREVENTIVI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vendere beni, fornire servizi e realizzare opere per la Pubblica Amministrazione.</li> <li>- Ottenere concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della P.A.</li> <li>- Ottenere trattamenti di favore (ad esempio in sede di conciliazione amministrativa) da parte della Pubblica Amministrazione.</li> <li>- Ottenere trattamenti di favore da parte di Autorità di controllo e/o di vigilanza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esplicita previsione tra i principi etici del divieto di pratiche corruttive.</li> <li>- Controllo dei flussi finanziari aziendali.</li> <li>- Controllo della documentazione aziendale e, in particolare, delle fatture passive (la pratica più diffusa per procurarsi la provvista per corrompere è l'utilizzazione di fatture per operazioni inesistenti).</li> <li>- Controlli dei collaboratori esterni (ad esempio agenti) e della congruità delle provvigioni pagate rispetto a quelle praticate nell'area geografica di riferimento.</li> </ul>

Quanto appena descritto in tema di controlli volti a prevenire i reati di concussione e corruzione vale anche in merito ai reati di concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri previsti dall'art. 322 bis cod. pen. Il Modello organizzativo di una società o ente trova, infatti, eguale applicazione sia nel caso di operazioni nazionali che internazionali.

Tuttavia, al fine di individuare dettagliatamente le misure atte a prevenire la corruzione nelle operazioni economiche internazionali la società o l'ente potrebbe suggerire alle proprie consociate operanti all'estero di individuare, come autonome aree a rischio, i settori aziendali che gestiscono:

- la partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta, indette da organismi pubblici comunitari e/o stranieri o a similari procedure svolte in contesto competitivo a carattere internazionale;



- la partecipazione a procedure per l'ottenimento di finanziamenti pubblici da parte di organismi comunitari o di Stati esteri.

Con riferimento alle operazioni da svolgersi nelle suddette aree le consociate potrebbero proceduralizzare autonomamente, ad esempio, i rapporti e le operazioni che si svolgano nelle aree geografiche a maggiore "rischio reato", eventualmente adottando particolari cautele già nella fase precontrattuale e di negoziazione, nella individuazione dei soggetti incaricati delle relative operazioni e nello scambio di comunicazioni formali che attestino la trasparenza e correttezza delle stesse.

A questo proposito, possono essere consultati gli studi ed i rilievi analitici, ormai consolidati e di particolare attendibilità, che periodicamente enti specializzati svolgono per valutare il livello di corruzione nelle pubbliche amministrazioni in tutti i paesi del mondo. Uno strumento utile per determinare il "rischio paese" è, ad esempio, il CPI (Corruption Perception Index) che, sulla base del livello di percezione della corruzione di coloro che occupano cariche pubbliche e politiche e al BPI (Bribe Payers Index), evidenzia la graduatoria dei paesi corruttori tra le principali nazioni industrializzate (40).

## 2. TRUFFA AGGRAVATA AI DANNI DELLO STATO

Art. 640 del codice penale

(Truffa)

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni:

1. se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;
2. se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

Considerazioni

Si tratta di tipologie di reato realizzabili in tutti gli ambiti aziendali. E' opportuno ricordare che la truffa si caratterizza per l'immutazione del vero in ordine a situazioni la cui esistenza, nei termini falsamente rappresentati, è essenziale per l'atto di disposizione patrimoniale da parte della P.A.

FATTISPECIE DI REATO	CONTROLLI PREVENTIVI
<p>- Produzione alla P.A. di documenti falsi attestanti l'esistenza di condizioni essenziali per partecipare ad una gara, per ottenere licenze, autorizzazioni, ecc.</p>	<p>- Specifiche previsioni nel sistema aziendale di programmazione e di controllo. - Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe).</p>



### 3. FRODE INFORMATICA

Art. 640 ter del codice penale

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante.

Considerazioni

E' opportuno ricordare che tale fattispecie di reato assume rilievo solo se realizzata in danno della P.A. Si tratta di una tipologia di illecito oggi poco frequente ma che, è prevedibile, avrà nel futuro più ampia realizzazione.

FATTISPECIE DI REATO	CONTROLLI PREVENTIVI
<p>Alterazione di registri informatici della PA per far risultare esistenti condizioni essenziali per la partecipazione a gare (iscrizione in albi, ecc.) ovvero per la successiva produzione di documenti attestanti fatti e circostanze inesistenti o, ancora, per modificare dati fiscali / previdenziali di interesse dell'azienda (es. mod. 770), già trasmessi all'Amministrazione</p>	<p>Sistema di controlli interno all'azienda che preveda ai fini del corretto e legittimo accesso ai Sistemi informativi della Pubblica Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un adeguato riscontro delle password di abilitazione per l'accesso ai Sistemi Informativi della PA possedute, per ragioni di servizio, da determinati dipendenti appartenenti a specifiche Funzioni/Strutture aziendali;</li> <li>- la puntuale verifica dell'osservanza, da parte dei dipendenti medesimi, di ulteriori misure di sicurezza adottate dalla società;</li> <li>- il rispetto della normativa sulla privacy a tutela del dipendente.</li> </ul> <p>Questi meccanismi assumono maggiore pregnanza per quelle società o enti che, sulla base di un rapporto di appalto/concessione con un'Amministrazione pubblica o in qualità di Società miste partecipate da un'Amministrazione/Ente locale e da un privato imprenditore, si assumono l'incarico di realizzare, sviluppare e gestire un Sistema Informativo pubblico o un Sistema Informativo di interesse pubblico.</p>



## 4. REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

Art. 316 bis del codice penale

(Malversazione a danno dello Stato)

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Art. 316 ter del codice penale

(Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a lire sette milioni settecentoquarantacinquemila si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da dieci a cinquanta milioni di lire. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Art. 640 bis del codice penale

(Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Considerazioni

Si tratta di tipologie di reato piuttosto ricorrenti, soprattutto in certe aree geografiche. Le fattispecie richiamate mirano a tutelare l'erogazione di finanziamenti pubblici, comunque denominate, sotto due diversi profili temporali: nel momento di erogazione e nel successivo momento dell'utilizzazione dei finanziamenti. Le condotte punite, con riferimento al primo dei due momenti, sono modellate sullo schema della truffa in cui assume rilevanza determinante l'immutazione del vero in ordine ad aspetti essenziali ai fini dell'erogazione. Nella malversazione, invece, assume rilievo la mancata destinazione del finanziamento ricevuto per le finalità di interesse pubblico che ne abbiano giustificato l'erogazione.



AREE AZIENDALI A RISCHIO	CONTROLLI PREVENTIVI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Settore finanziario</li> <li>- Investimenti ambientali</li> <li>- Investimenti produzione</li> <li>- Ricerca ed innovazione tecnologica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del codice etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico verso tutti i dipendenti.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica del dipendente. Responsabilizzazione esplicita, riportata in ordine di servizio della Funzione competente e nel contesto delle relative procedure aziendali, delle funzioni competenti alla predisposizione dei progetti e delle relative istanze.</li> <li>- Separazione funzionale fra chi gestisce le attività realizzative e chi presenta la documentazione di avanzamento.</li> <li>- Specifiche attività di controllo gerarchico su documentazione da presentare (relativamente sia alla documentazione di progetto che alla documentazione attestante i requisiti tecnici, economici e professionali dell'azienda che presenta il progetto).</li> <li>- Coerenza delle procure verso l'esterno con il sistema delle deleghe.</li> <li>- Esclusione esplicita, nel sistema delle procure, della "richiesta di denaro o altra utilità a terzi".</li> <li>- Meccanismi di pubblicità verso gli interlocutori esterni delle procure. Puntuali attività di controllo gerarchico, previste altresì in sede di Ordine di servizio delle Funzioni competenti che partecipano al processo di acquisizione di beni e servizi per la Società.</li> </ul>

## 5. REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

L'art. 3 della legge n. 7/2003 di ratifica della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo del 1999 introduce l'art. 25 quater al decreto 231. Tale norma stabilisce, in tema di Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;

b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.



Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

### Considerazioni

L'art. 25 quater non elenca specificamente i reati per i quali è prevista la responsabilità dell'ente, limitandosi a richiamare, al primo comma, i delitti previsti dal codice penale e dalle leggi speciali ed, al terzo comma, i delitti diversi da quelli disciplinati al comma 1 ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Quanto ai reati richiamati dal primo comma dell'art. 25 quater, riportiamo, tra gli altri, l'art. 270 bis del codice penale:

### Art. 270 bis del codice penale

(Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico)

Chiunque promuove, costituisce, organizza o dirige associazioni che si propongono il compito di atti di violenza con fini di eversione dell'ordine democratico è punito con la reclusione da sette a quindici anni. Chiunque partecipa a tali associazioni è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

I reati rientranti nell'ambito di applicazione della Convenzione di New York sono invece quelli diretti a fornire, direttamente o indirettamente, ma comunque volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo. In particolare, la Convenzione rinvia ai reati previsti da altre convenzioni internazionali, tra i quali: il dirottamento di aeromobili, gli attentati contro personale diplomatico, il sequestro di ostaggi, l'illecita realizzazione di ordigni nucleari, i dirottamenti di navi, l'esplosione di ordigni, ecc.

In questi casi chi (persona fisica o ente fornito o meno di personalità giuridica) fornisce i fondi o comunque collabora nel loro reperimento deve essere a conoscenza dell'utilizzo che di essi verrà successivamente fatto.

AREE AZIENDALI A RISCHIO	CONTROLLI PREVENTIVI
<p>Il rischio di commissione di reati funzionali al finanziamento del terrorismo può concretizzarsi in misura maggiore in alcuni ambiti (attività, funzioni, processi), fra i quali sicuramente assumono una rilevanza centrale i settori finanziario ed amministrativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del codice etico.</li> <li>- Diffusione del codice etico verso tutti i dipendenti.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica dei dipendenti delle aree a rischio.</li> <li>- Controllo dei flussi finanziari aziendali.</li> <li>- Controllo della documentazione aziendale.</li> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> </ul>





## 6. REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

L'art. 5 della legge n. 228/2003, in tema di misure contro la tratta delle persone, aggiunge al decreto 231 un articolo 25 quinquies che prevede l'applicazione di sanzioni amministrative alle persone giuridiche, società e associazioni per la commissione di delitti contro la personalità individuale.

L'art. 25 quinquies è stato successivamente integrato ad opera dell'art. 10, legge n. 38 del 6 febbraio 2006, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", che modifica l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (artt. 600 ter e 600 quater c.p.), includendo anche le ipotesi in cui tali illeciti siano commessi mediante l'utilizzo di materiale pornografico raffigurante immagini virtuali di minori degli anni diciotto o parti di esse (c.d. "pedopornografia virtuale", ai sensi del rinvio al nuovo art. 600 quater.1, c.p.).

La citata legge n. 38/2006 è intervenuta anche a modificare le disposizioni di cui agli articoli 600 bis, 600 ter e 600 quater, relativi ai delitti di prostituzione minorile, pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico, per i quali era già prevista la responsabilità amministrativa degli enti.

L'art. 25 quinquies (Delitti contro la personalità individuale) stabilisce:

In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- b) per i delitti di cui agli articoli 600 bis, primo comma, 600 ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600 quater.1, e 600 quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;
- c) per i delitti di cui agli articoli 600 bis, secondo comma, 600 ter, terzo e quarto comma, e 600 quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600 quater.1, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3"

I delitti sanzionati sono:

Art. 600 del codice penale

(Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù)

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.



La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Art. 600 bis del codice penale

(Prostituzione minorile)

Chiunque induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisce o sfrutta la prostituzione è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o di altra utilità economica, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a euro 5.164.

Nel caso in cui il fatto di cui al secondo comma sia commesso nei confronti di persona che non abbia compiuto gli anni sedici, si applica la pena della reclusione da due a cinque anni.

Se l'autore del fatto di cui al secondo comma è persona minore di anni diciotto si applica la pena della reclusione o della multa, ridotta da un terzo a due terzi.

Art. 600 ter del codice penale

(Pornografia minorile)

Chiunque, utilizzando minori degli anni diciotto, realizza esibizioni pornografiche o produce materiale pornografico ovvero induce minori di anni diciotto a partecipare ad esibizioni pornografiche è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 25.822 a euro 258.228 [1].

Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cento milioni.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

Nei casi previsti dal terzo e dal quarto comma la pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale sia di ingente quantità.

Art. 600 quater del codice penale

(Detenzione di materiale pornografico)

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600 ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità [1].

Art. 600 quater.1 del codice penale

(Pornografia virtuale)



Le disposizioni di cui agli articoli 600 ter e 600 quater si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

Art. 600 quinquies del codice penale

(Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)

Chiunque organizza o propaganda viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.

Art. 601 del codice penale

(Tratta di persone)

Chiunque commette tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 ovvero, al fine di commettere i delitti di cui al medesimo articolo, la induce mediante inganno o la costringe mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se i delitti di cui al presente articolo sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Art. 602 del codice penale

(Acquisto e alienazione di schiavi)

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se la persona offesa è minore degli anni diciotto ovvero se i fatti di cui al primo comma sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Considerazioni

Così come per le altre fattispecie di reato con riguardo alle quali sorge la responsabilità dell'ente, anche i delitti sopra richiamati devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'impresa.

Per alcuni dei reati sopra richiamati è difficile individuare la sussistenza di un interesse o vantaggio per l'ente (es. prostituzione minorile).

Vi sono tuttavia ipotesi in cui l'ente può trarre beneficio dall'illecito. È il caso, ad esempio, della pornografia minorile o delle iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

Il primo reato potrebbe essere posto in essere, ad esempio, da un'impresa che, operando nel settore editoriale o dell'audiovisivo, pubblica materiale pornografico attinente a minori, o, ancora, da imprese che gestiscono siti Internet su cui siano presenti tali materiali o che pubblicino annunci pubblicitari riguardanti i materiali descritti.



Al riguardo, è importante considerare che l'introduzione della nuova fattispecie di "pedopornografia virtuale" prevista dall'art. 600 quater,, c.p., estendendo l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico alle ipotesi in cui tali illeciti siano commessi mediante l'utilizzo di materiale pornografico raffigurante immagini virtuali di minori degli anni diciotto o parti di esse, amplia anche l'ambito delle aree aziendali di attività a rischio di commissione di reati di questo tipo.

Le società che svolgono attività per via telematica (ad es., nei settori dell'editoria, della pubblicità, del commercio elettronico, ecc.) sono quindi particolarmente esposte a fattispecie criminose di questo specie, per cui sono tenute ad analizzare con maggiore attenzione il contesto aziendale interno al fine di individuare le aree, i processi ed i soggetti a rischio e predisporre un sistema di controlli idoneo a contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi così identificati.

Nella pratica, il nuovo reato di "pedopornografia virtuale" si verifica quando il materiale pornografico utilizzato nella commissione di uno degli illeciti di pornografia minorile o di detenzione di materiale pornografico rappresenta immagini relative a minori, realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali (c.d. immagini virtuali).

Pertanto, a seguito della modifica introdotta dalla Legge n. 38/2006 l'ente può rispondere per i delitti di pornografia minorile e di detenzione di materiale pornografico commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone in posizione apicale o subordinata, anche se relativi al materiale pornografico virtuale che ha ad oggetto minori.

Le pene - di natura esclusivamente pecuniaria - applicabili all'ente per le ipotesi delittuose in esame variano in considerazione delle concrete modalità di realizzazione degli illeciti, per cui si avrà una sanzione pecuniaria:

- da trecento a ottocento quote nei casi previsti dall'art. 600 ter, e 2, c.p. (esibizioni pornografiche o materiale pornografico realizzati utilizzando minori; commercio di materiali di pornografia minorile), anche se relativi al materiale di "pornografia virtuale" di cui all'art. 600 quater,, c.p.;
- da duecento a settecento quote nelle ipotesi previste dall'art. 600 ter, c. 3 e 4, c.p. distribuzione, diffusione o pubblicizzazione del materiale pornografico relativo a minori; divulgazione di notizie finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori; offerta o cessione, anche a titolo gratuito, di materiale di pornografia minorile) e dall'art. 600 quater c.p. (detenzione di materiale pornografico), anche se relativi al materiale di "pornografia virtuale" di cui all'art. 600 quater,, c.p.

Quanto all'altra fattispecie di reato, quello delle iniziative turistiche per lo sfruttamento della prostituzione minorile, si tratta di un'ipotesi che potrebbe riguardare imprese operanti nel settore dell'organizzazione di viaggi.

Anche in questi casi le imprese devono attuare tutte le cautele necessarie per evitare che siano poste in essere le condotte concretanti le ipotesi di reato richiamate. A questo proposito sarà opportuno svolgere controlli sulle aree aziendali a rischio (ad esempio, produzione e distribuzione o gestione dei siti Internet, per richiamarne alcune) e predisporre misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti coinvolti negli illeciti descritti.

A titolo puramente esemplificativo è opportuno richiamare alcuni strumenti di prevenzione che la società o ente potrà predisporre per prevenire la commissione delle condotte rilevanti.

In particolare, la società o l'ente potrà:



- introdurre uno specifico divieto nel codice etico in tema di pornografia minorile e diffondere il codice etico verso tutti i dipendenti;
- dotarsi di strumenti informatici che impediscano accesso e/o ricezione di materiale relativo alla pornografia minorile;
- fissare richiami netti ed inequivocabili ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in possesso dei propri dipendenti;
- valutare e disciplinare con particolare attenzione e sensibilità l'organizzazione diretta e/o indiretta di viaggi o di periodi di permanenza in località estere con specifico riguardo a località note per il fenomeno del c.d. "turismo sessuale";
- dedicare particolare attenzione nella valutazioni di possibili partnership commerciali con società operanti in settori quali ad esempio la comunicazione telematica di materiale relativo alla pornografia minorile ed il turismo nelle aree geografiche richiamate al punto precedente;
- approntare un adeguato sistema di sanzioni disciplinari che tenga conto della peculiare gravità delle violazioni di cui ai punti precedenti.

Quanto invece ai reati connessi alla schiavitù, oltre a ricordare che tali ipotesi di reato si estendono non solo al soggetto che direttamente realizza la fattispecie illecita, ma anche a chi consapevolmente agevola anche solo finanziariamente la medesima condotta, è anche qui opportuno prevedere specifiche misure di prevenzione.

La condotta rilevante in questi casi è costituita dal procacciamento illegale della forza lavoro attraverso il traffico di migranti e la tratta degli schiavi. Allo scopo di prevenire la commissione di tali reati la società o l'ente potrà:

- prevedere, nel codice etico, uno specifico impegno a rispettare ed a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza;
- diversificare i punti di controllo all'interno della struttura aziendale preposta all'assunzione e gestione del personale, nei casi in cui le singole società o enti individuino aree a più alto rischio reato (in questi casi indicatori di rischio potrebbero essere l'età, la nazionalità, il costo della manodopera, ecc.);
- richiedere e verificare che i propri partner rispettino gli obblighi di legge in tema di:
  - tutela del lavoro minorile e delle donne;
  - condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza;
  - diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

In quest'ottica le società o gli enti, al fine di prevenire i rischi legati a tale tipologia di reati, potranno intraprendere anche visite ispettive presso i propri fornitori ovvero richiedere ai fornitori medesimi ogni documentazione utile.

## **7. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI**

Art. 583 bis del codice penale

(Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)

Chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi genitali femminili è punito con la reclusione da quattro a dodici anni. Ai fini del presente articolo, si intendono come pratiche di



mutilazione degli organi genitali femminili la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo.

Chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, provoca, al fine di menomare le funzioni sessuali, lesioni agli organi genitali femminili diverse da quelle indicate al primo comma, da cui derivi una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre a sette anni. La pena è diminuita fino a due terzi se la lesione è di lieve entità.

La pena è aumentata di un terzo quando le pratiche di cui al primo e al secondo comma sono commesse a danno di un minore ovvero se il fatto è commesso per fini di lucro.

Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì quando il fatto è commesso all'estero da cittadino italiano o da straniero residente in Italia, ovvero in danno di cittadino italiano o di straniero residente in Italia. In tal caso, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia.

Considerazioni

La Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, contenente disposizioni in materia di prevenzione e divieto delle pratiche di infibulazione, ha esteso l'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

La ratio della norma è di sanzionare quegli enti e strutture (in particolare, strutture sanitarie, organizzazioni di volontariato, ecc.) che si rendano responsabili dell'effettuazione, al loro interno, di pratiche mutilative vietate.

In particolare, all'ente nella cui struttura viene commesso il delitto descritto all'art. 583 bis c.p. saranno applicabili la sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote e le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, esclusione da finanziamenti e sussidi, divieto di contrattare con la P.A. e di pubblicizzare beni o servizi), previste dall'art. 9 c. 2, D.Lgs. n. 231/2001, per una durata minima di un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato, è inoltre disposta la revoca dell'accreditamento.

Infine, all'illecito in esame viene estesa l'applicabilità dell'art. 16 c. 3, del D.Lgs. n. 231/2001, per cui se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo - unico o prevalente - di consentire o agevolare la commissione del reato, è disposta la sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

## **8. REATI SOCIETARI**

Il D.Lgs. n. 61/2002 ha introdotto la previsione di sanzioni pecuniarie a carico dell'ente in caso di commissione di reati societari.

Il decreto in oggetto ha previsto, infatti, l'inserimento nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'art. 25 ter (Reati societari), che introduce specifiche sanzioni a carico dell'ente "in relazione a reati in materia societaria previsti dal codice civile, se commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica".

Ancorché il testo di tale articolo non menzioni esplicitamente i due elementi che caratterizzano il D.Lgs. n. 231/2001 - il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" e l'"Organismo di vigilanza" - il riferimento ad essi può ritenersi implicito per effetto dell'inquadramento della norma nella disciplina citata. Inoltre, anche a prescindere da un'espressa previsione normativa, la loro predisposizione, oltre ad assumere in sede



processuale un'importante valenza probatoria della volontà dell'ente di eliminare i difetti di organizzazione che possano facilitare la commissione di determinati illeciti, può effettivamente assicurare un'accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni all'impresa e, quindi, maggiori possibilità di controllo dell'operato dei manager.

Per meglio chiarire lo spirito sotteso alla norma ed in favore dell'interpretazione sopra sostenuta può essere utile riportare la seguente precisazione contenuta negli atti parlamentari relativi al decreto n. 61: "Appare positivo, ai fini preventivi, che i soci sappiano che almeno parte del loro investimento può essere eroso dalla condotta illecita dei manager, stimolando così l'attività di controllo; ma lo stesso circolo virtuoso, può riferirsi anche alla struttura cui è affidata la gestione, che dovrebbe essere sollecitata ad intraprendere le azioni necessarie per evitare che si creino condizioni favorevoli alla commissione di reati". Viene ancora evidenziato che "questa pressione sui vertici della società giustifica anche la previsione di una responsabilità in capo alla società nei casi in cui il reato sia stato commesso da soggetti non apicali, ma avrebbe potuto essere impedito da un'adeguata e doverosa vigilanza dei soggetti sovraordinati". I lavori parlamentari sottolineano infine il principio secondo il quale è comunque il giudice del fatto di reato che "conoscendo l'intera vicenda, può meglio di altri apprezzare l'efficacia preventiva di quanto la società si propone di attuare, allo scopo di evitare gli illeciti societari da tale normativa".

Tutto ciò farà sì che, quando sarà commesso uno dei reati considerati, nell'interesse dell'impresa, se non sarà stato preventivamente posto in essere un "modello" adeguato a prevenirli con ragionevole certezza e non sarà stato istituito e reso operativo l'organismo di vigilanza, sulla società si abatteranno le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal citato art. 25 ter, sanzioni che possono arrivare sino ad un importo massimo, nel caso in cui si sia conseguito un profitto di rilevante entità, di oltre 1 milione di Euro.

Per quanto riguarda il profilo strettamente sanzionatorio, inoltre, è importante sottolineare che la legge di riforma del risparmio (Legge n. 262/2005) ha realizzato un inasprimento generalizzato delle pene pecuniarie applicabili agli enti per la commissione di reati societari, raddoppiandone i relativi importi. L'art 39, c. 5, della legge 262/2005 dispone, infatti, che "Le sanzioni pecuniarie previste dall'articolo 25 ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono raddoppiate".

Da ciò nasce dunque la duplice esigenza di: a) approntare specifiche misure organizzative e procedurali - nell'ambito del modello già delineato nelle Linee Guida per i reati contro la PA - atte a fornire ragionevole garanzia di prevenzione di questa tipologia di reati; b) precisare i compiti principali dell'Organismo di vigilanza per assicurare l'effettivo, efficace, efficiente e continuo funzionamento del modello stesso.

Analogamente a quanto già previsto nelle Linee Guida, sono state compilate alcune schede relative alle specifiche fattispecie di reato disciplinate dal citato articolo 25 ter, o a gruppi di reati tra loro assimilabili, aventi carattere esclusivamente esemplificativo; nelle schede sono indicati sia i principali controlli preventivi la cui attuazione è raccomandata, sia alcuni tra i primari compiti dell'organismo di vigilanza preposto alla verifica dell'effettività del Modello citato.

Prima di approfondire questo secondo aspetto è opportuno precisare che:

- una maggiore attenzione è stata dedicata ai primi due reati disciplinati dall'art. 25 ter (art. 2621 - False comunicazioni sociali e art. 2622 - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci e dei creditori) poiché si riferiscono, fra l'altro, al bilancio annuale ed a quelli infra-annuali che rappresentano indubbiamente i documenti più complessi, che più facilmente si prestano a "manipolazioni";



- si ritengono valide, anche con riferimento a questa estensione della responsabilità "amministrativa" ex D.Lgs. n. 231/2001 ai reati societari, tutte le considerazioni (ed i dubbi interpretativi ed applicativi) espresse nella Premessa alle Linee Guida, alla quale pertanto si rinvia.

Specificità proprie dei reati societari

L'analizzata riforma dei reati societari e, soprattutto, la previsione di sanzioni a carico delle imprese, ripropone in modo evidente le questioni relative all'autonomia, alla collocazione nell'organizzazione aziendale, ai poteri ed alla comunicazione da e verso l'organismo di vigilanza già affrontate nelle Linee Guida. Tali questioni diventano ancora più delicate con riferimento ai reati in esame, configurabili quali reati "propri" (41). Questa circostanza rende infatti problematica la mera previsione che la comunicazione delle predette anomalie sia rivolta proprio agli "unici" soggetti (apicali) che potrebbero commettere i reati che si tenta di evitare con la medesima comunicazione.

Le linee direttrici della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), che propongono in tema di organizzazione interna delle società per azioni alcune impostazioni tipiche di ordinamenti stranieri, contengono importanti spunti di riferimento utili per risolvere le predette questioni, almeno riguardo alle società per azioni o, comunque, a struttura organizzativa complessa.

In particolare, è opportuno richiamare due dei tre modelli previsti all'art. 4, c. 8., lett. d), della legge delega n. 366/2001:

- il modello tedesco, che prevede la presenza di un Consiglio di Gestione, con compiti amministrativi, ed un Consiglio di Sorveglianza, quest'ultimo eletto dall'assemblea e sovraordinato al Consiglio di Gestione, di cui nomina i componenti e sorveglia l'attività;

- il modello anglosassone, che si basa su un Consiglio di Amministrazione al cui interno è costituito un Comitato di Controllo, formato in prevalenza da soggetti non coinvolti nella gestione dell'azienda.

Questi modelli, più di quello attualmente previsto dal codice civile (CdA/Collegio Sindacale), potrebbero garantire:

- autonomia ed indipendenza, per la posizione istituzionale dell'organo di vigilanza, nonché per le sue modalità elettive;

- prontezza ed efficacia negli adempimenti comunicativi sia verticali sia orizzontali. E' evidente come, proprio la descritta collocazione dell'organo di vigilanza, garantisca all'organismo di vigilanza, non solo la possibilità di utilizzare i tradizionali percorsi di comunicazione disciplinati dal codice civile, ma anche di poter acquisire direttamente informazioni dal basso verso l'alto attraverso eventuali diramazioni dello stesso organismo all'interno dell'organizzazione aziendale;

- potere disciplinare: elemento che si rappresenta come naturalmente e spontaneamente collegato ai primi due.

Per quanto riguarda le società a responsabilità limitata, in assenza di specifiche indicazioni, non resta che muoversi analogamente e coerentemente a quanto sopra descritto prospettando, nell'ambito dell'autonomia statutaria, la costituzione di un organo ancora una volta distinto da quello di gestione, con carattere di autonomia e potere d'intervento sanzionatorio/disciplinare.





### **8.1. False comunicazioni sociali - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori - Falso in prospetto**

Art. 2621 del codice civile

Salvo quanto previsto dall'articolo 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, sono puniti con l'arresto fino a due anni.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi terzo e quarto, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 2622 del codice civile

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Si procede a querela anche se il fatto integra altro delitto, ancorché aggravato, a danno del patrimonio di soggetti diversi dai soci e dai creditori, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Nel caso di società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, la pena per i fatti previsti al primo comma è da uno a quattro anni e il delitto è procedibile d'ufficio.



La pena è da due a sei anni se, nelle ipotesi di cui al terzo comma, il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori.

Il nocumento si considera grave quando abbia riguardato un numero di risparmiatori superiore allo 0,1 per mille della popolazione risultante dall'ultimo censimento ISTAT ovvero se sia consistito nella distruzione o riduzione del valore di titoli di entità complessiva superiore allo 0,1 per mille del prodotto interno lordo.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi settimo e ottavo, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 173 bis TUF

Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti per la sollecitazione all'investimento o l'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Considerazioni

La legge 28 dicembre 2005, n. 262, recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" ha apportato numerose modifiche alla disciplina dei reati di false comunicazioni sociali e di falso in prospetto.

Quanto alla disciplina delle false comunicazioni sociali, le novità introdotte con la legge 262/2005 e successive modificazioni possono essere così sintetizzate.

Con riguardo alla fattispecie di reato contravvenzionale, disciplinata dall'art. 2621, è stata aumentata fino a due anni la sanzione dell'arresto (la sanzione precedentemente prevista era l'arresto fino ad un anno e sei mesi).

Sempre in relazione all'art. 2621, sono state introdotte sanzioni amministrative pecuniarie a carico delle persone fisiche autrici del reato, nonché sanzioni interdittive. In particolare, l'ultimo comma della norma prevede l'applicazione della sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa. La norma non chiarisce tuttavia il valore delle quote.



Per quel che attiene invece all'art. 2622, l'aumento della sanzione riguarda soltanto le società con titoli quotati (società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58), per le quali la reclusione va da uno a quattro anni. Per tali società, inoltre, viene abbandonato il principio della procedibilità su querela di parte, prevedendo invece la procedibilità di ufficio.

Sempre con riguardo alle società con titoli quotati, viene introdotta una circostanza aggravante, il terzo comma prevede infatti, che la pena è da due a sei anni se, nelle ipotesi di cui al quarto comma, il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori. Il nocumento si considera grave quando abbia riguardato un numero di risparmiatori superiore allo 0,1 per mille della popolazione risultante dall'ultimo censimento ISTAT ovvero se sia consistito nella distruzione o riduzione del valore di titoli di entità complessiva superiore allo 0,1 per mille del prodotto interno lordo.

Infine, anche con riferimento alla fattispecie di reato di cui al 2622, sono state introdotte sanzioni amministrative pecuniarie, nonché sanzioni interdittive. In particolare, l'ultimo comma stabilisce che, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Tra le novità introdotte dalla legge 262 va richiamata in questa sede anche l'estensione della responsabilità per i reati di false comunicazioni sociali al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili. Questa figura è stata disciplinata dall'art. 154 bis TUF, che prevede un obbligo, per le società con titoli quotati nei mercati regolamentati, di designare un dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili. A tale soggetto sono attribuite responsabilità sia civili, che penali. Con particolare riguardo a queste ultime, i nuovi artt. 2621 e 2622 cod. civ. includono, infatti, tra i soggetti che possono commettere le due fattispecie di reato considerate anche i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili. Per una più approfondita disamina dei profili societari e penali della disciplina del dirigente preposto, nonché per indicazioni riguardo ai principi di riferimento per la predisposizione delle procedure, la valutazione della loro adeguatezza ed effettiva applicazione, si rinvia alle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154 bis TUF" approvate da Confindustria il 13 dicembre 2007.

La legge sul risparmio ha, infine, apportato una ulteriore modifica al regime della responsabilità degli enti. E' stato infatti abrogato l'art. 2623 cod. civ. che disciplinava il reato di falso in prospetto, per il quale l'art. 25 ter del decreto 231 prevedeva la responsabilità dell'ente. Tale reato è stato invece disciplinato nel TUF (art. 173 bis), ragione per cui la sua applicazione è limitata agli emittenti quotati. Nonostante tale modifica, il richiamo all'art. 2623 contenuto nell'art. 25 ter del decreto 231 non è stato sostituito con il richiamo all'art. 173 bis TUF, ciò che dovrebbe comportare l'inapplicabilità del decreto 231 al reato di falso in prospetto.

Come noto, il bilancio e la nota integrativa che lo correda sono documenti che solo in apparenza scaturiscono automaticamente dalla contabilità generale. In realtà molteplici sono le voci che necessitano di stime, le quali comportano, inevitabilmente, margini di soggettività non eliminabili anche con l'utilizzo di tecniche specialistiche.



Altra tesi da "sfatare" è quella che individua nella funzione amministrativa l'unico protagonista dell'elaborazione del bilancio.

Infatti, è vero che questa funzione è la detentrica dei saldi contabili di fine anno, ma tali saldi costituiscono soltanto il punto di partenza del processo - nel quale intervengono manager e funzionari di altre funzioni - che si conclude con l'inserimento in bilancio del valore definitivo di numerose "poste" (crediti; rimanenze; partecipazioni; fondi rischi ed oneri; ecc.). E' altrettanto vero che questa funzione è la detentrica delle norme tecniche in materia di formazione e valutazioni di bilancio (i c.d. principi contabili); ma la loro conoscenza non impedisce una errata indicazione di importi nel bilancio o una errata esposizione di fatti nella nota integrativa, se le informazioni sottostanti che debbono pervenire dalle altre funzioni aziendali sono errate, per colpa o dolo.

Un'ulteriore riflessione va fatta con riguardo al livello al quale possono commettersi i reati in esame.

E' evidente che questi reati saranno commessi il più delle volte da chi formalmente è responsabile di questi documenti e cioè il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità che, ai sensi dell'art. 2423 cod. civ., redige il bilancio, la nota integrativa e la relazione sulla gestione.

Al riguardo va però tenuto presente che, spesso, il Consiglio non ha né il tempo né gli strumenti per approfondire nei minimi dettagli la correttezza del gran numero di valori e note esplicative che il bilancio contiene e si affida all'operato di quello (o quelli), tra i suoi componenti, con deleghe operative. Inoltre, va sottolineato che è possibile che tali reati siano posti in essere dai livelli sottostanti, segnatamente dai responsabili delle varie funzioni aziendali. Ancora, è altresì possibile che reati di questo genere siano commessi da "sottoposti" dei responsabili di funzione, dotati di un certo potere discrezionale ancorché circoscritto. In tali casi il reato potrà dirsi consumato solo se la falsità sia consapevolmente condivisa dai soggetti "qualificati" (amministratori, ecc.) che nel recepire il dato falso lo fanno proprio inserendolo nella comunicazione sociale. Se non vi è tale partecipazione cosciente e volontaria da parte dei soggetti "qualificati" non solo tali soggetti non potranno essere ritenuti responsabili, ma, altresì, il reato non sarà configurabile. Infatti trattandosi di reati "propri" è indispensabile quantomeno la partecipazione di un soggetto provvisto della qualifica soggettiva voluta dalla legge. Peraltro l'esperienza insegna che le falsità commesse dai "subalterni" vengono realizzate nell'interesse esclusivo degli stessi (per esempio per coprire un ammanco di cassa) e ben difficilmente nell'interesse dell'ente. Ciò esclude, come è noto, ogni responsabilità ai sensi della legge di cui ci occupiamo. Nel caso, invece più frequente, di falsità realizzata dal subordinato su indicazione, ad esempio, dell'amministratore (si pensi al caso di valutazioni mendaci di crediti o partecipazioni, realizzate nell'interesse della società) la responsabilità dell'ente non potrà escludersi.

Ciò non di meno un modello di organizzazione, gestione e controllo avente l'obiettivo di impedire - con ragionevole certezza - la commissione di questa tipologia di reati, deve prendere in considerazione tutte le ipotesi appena descritte circa i possibili esecutori materiali del reato, nonché l'intero processo che porta alla formazione dei documenti qui considerati, sino alla loro sottoposizione all'Assemblea dei soci e/o al pubblico e prevedere specifici meccanismi, procedure e protocolli di prevenzione e controllo.

Naturalmente il modello sarà più o meno rigoroso e pervasivo a seconda che la società sottoponga o meno - per disposizione di legge o volontariamente - il bilancio a certificazione da parte di una società di revisione. Questa discriminante individua, pertanto, due diverse categorie di enti, e quindi "modelli" ed attività dell'OdV, più o meno strutturati.



Tuttavia sarebbe azzardato ritenere che, laddove il bilancio sia certificato, il modello possa essere ridotto ai minimi termini: infatti, reati della specie in esame possono verificarsi anche in società (o Gruppi) assoggettati a revisione e certificazione del bilancio. In questi casi, pure se emergessero responsabilità a carico del revisore, il Giudice potrebbe far scattare anche le sanzioni ex D.Lgs. n. 231/2001 una volta accertato che il "modello" non era adeguato o non era rispettato.

Quanto, poi, all'Organismo di vigilanza, (OdV), i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, con riferimento ai reati in esame, potranno essere più o meno vasti in relazione, anche in questo caso, alla presenza o meno dell'istituto della certificazione del bilancio; ma non potranno mai essere azzerati nel presupposto che i controlli dei revisori esterni rendano superflua l'azione dell'OdV. Al contrario, può essere opportuno introdurre controlli ad hoc sull'operato del revisore, soprattutto in termini di mantenimento di quell'indipendenza, senza la quale la certificazione rischia di risultare un mero timbro formale sui documenti predisposti dall'ente.

A conclusione di queste prime sintetiche considerazioni sulle conseguenze dell'estensione ai reati societari dei meccanismi di cui al D.Lgs. n. 231/2001 si è cercato di:

- a) individuare le integrazioni da apportare al modello organizzativo eventualmente adottato ex D.Lgs. n. 231/2001 affinché possa essere giudicato idoneo a prevenire, ragionevolmente, la commissione dei reati previsti dagli articoli 2621 e 2622 riguardanti il bilancio e le comunicazioni sociali in genere (nella nuova formulazione);
- b) indicare le principali attività che l'Organismo di vigilanza dovrà svolgere affinché possa considerarsi adempito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

I riferimenti e le considerazioni svolte nel presente documento riguardo al "bilancio" o alle "comunicazioni sociali" devono evidentemente considerarsi estesi al "bilancio consolidato di gruppo" ed alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge a carico di taluni gruppi societari (42).

Tuttavia, una lettura attenta delle disposizioni dell'art. 2621 e dell'art. 2622 cod. civ. ha dato spazio a considerare penalmente rilevanti la falsa esposizione di fatti materiali se contenuta nel bilancio, nelle relazioni o in comunicazioni sociali "previste dalla legge", mentre l'omissione informativa avrebbe rilevanza solo per quelle notizie la cui comunicazione è "imposta per legge". A questo "distinguo" si accompagnano interpretazioni, discussioni e critiche che giungono a conclusioni a volte giuridicamente paradossali e che comunque non possono essere evidentemente analizzate in questa sede. Si ritiene a questo proposito, anche tenuto conto delle finalità del presente documento, di raccomandare il rispetto dei principi di veridicità e correttezza e di vigilare sul medesimo rispetto riguardo qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari dell'azienda ancorché relativi al gruppo al quale la stessa appartiene o alle sue partecipazioni.



FATTISPECIE DI REATO	CONTROLLI PREVENTIVI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
<p>L'Amministratore Delegato (o il Liquidatore o il Direttore Generale o il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, nel caso di società quotata, ignora l'indicazione del Responsabile Amministrativo circa l'esigenza di un accantonamento (rettifica) al Fondo svalutazione crediti a fronte della situazione di crisi di un cliente, ed iscrive un ammontare di crediti superiore al dovuto; ciò al fine di non far emergere una perdita che comporterebbe l'assunzione di provvedimenti sul capitale sociale (artt. 2446 e 2447 cod. civ.).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inserimento nelle norme di comportamento (o Codice etico) adottate dall'impresa di specifiche previsioni riguardanti il corretto comportamento di tutti i dipendenti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili. Ad esempio: massima collaborazione; completezza e chiarezza delle informazioni fornite; accuratezza dei dati e delle elaborazioni; segnalazione di conflitti di interesse; ecc.</li> <li>2. Attività di formazione di base verso tutti i responsabili di funzione, affinché conoscano almeno le principali nozioni sul bilancio (norme di legge, sanzioni, principi contabili, ecc.).</li> <li>3. Istituzione di una procedura chiara e tempificata rivolta alle stesse funzioni di cui sopra, con cui si stabilisca quali dati e notizie debbono essere forniti alla Amministrazione; nonché quali controlli devono essere svolti su elementi forniti dall'Amministrazione e da "validare".</li> <li>4. Previsione, nell'ambito della procedura sub 3, dell'obbligo - per il Responsabile di funzione che fornisce dati ed informazioni relative al bilancio o ad altre comunicazioni sociali - di sottoscrivere una dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni trasmesse. Nella dichiarazione andrà di volta in volta asseverato ciò che obiettivamente e concretamente il soggetto responsabile può documentalmente dimostrare (anche a seguito di verifica ex post) sulla base dei dati in suo possesso, evitando, nell'interesse stesso dell'efficacia dei protocolli, affermazioni generali e generiche. Ciò anche al fine di evidenziare la necessità che i protocolli disciplinino efficacemente e conseguentemente responsabilizzino tutti i singoli passaggi di un procedimento che generalmente solo nella sua conclusione incontra un soggetto qualificabile come "Responsabile di funzione".</li> <li>5. Tempestiva messa a disposizione di tutti i componenti del CdA - in particolare dei membri del Comitato per il controllo interno, ove esistente - della bozza del bilancio, prima della riunione del CdA per l'approvazione dello stesso; il tutto con una documentata certificazione dell'avvenuta consegna della bozza in questione.</li> <li>6. Messa a disposizione delle persone sub 4 del giudizio sul bilancio (o attestazione simile, sufficientemente chiara ed analitica) da parte della società di certificazione, ove esistente.</li> <li>7. Sottoscrizione, da parte del massimo Vertice Esecutivo, della c.d.</li> </ol>



lettera di attestazione o di manleva richiesta dalla società di revisione, ove esistente. La lettera deve essere altresì siglata dal Responsabile amministrativo emessa a disposizione dei membri del CdA. Occorre precisare tuttavia che tale lettera non elimina di per sé la responsabilità della società di revisione.

8. Procedura che preveda almeno una riunione tra la società di certificazione, il Collegio Sindacale, il Comitato per il controllo interno (ove esistente) e l'OdV prima della seduta del Consiglio di Amministrazione indetta per l'approvazione del bilancio, che abbia per oggetto tale documento, con relativa stesura di verbale.

9. Comunicazione sistematica all'OdV di qualsiasi incarico conferito, o che si intende conferire, alla società di revisione (se esistente) o a società ad essa collegate, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio.

10. Trasmissione all'OdV di copia delle comunicazioni alla Consob dell'insussistenza di cause di incompatibilità tra la società di revisione e la società certificata.

11. Invio all'OdV delle valutazioni in ordine alla scelta della società di revisione (in base ad elementi quali professionalità, esperienza nel settore, ecc. e non solo in base all'economicità).

Per le società il cui bilancio non è assoggettato a revisione e certificazione, i punti 5 - 6 - 7 - 8 - 9 e 10 vanno sostituiti con i due seguenti punti:

- procedura che preveda uno o più incontri dell'OdV con il Responsabile Amministrativo aventi ad oggetto il bilancio, con eventuali approfondimenti ed analisi documentali di fattispecie di particolare rilievo e complessità presenti nella bozza di bilancio predisposta. Stesura di relativo verbale firmato da entrambi;

- almeno una riunione all'anno, in prossimità della riunione del CdA, dell'OdV con il Collegio sindacale avente per oggetto il bilancio (con relativa nota integrativa), con stesura di verbale firmato da entrambi gli enti (43).

I risultati dell'attività dell'OdV devono essere riportati, in via normale, al massimo Vertice esecutivo.

Pertanto, nel caso in cui dagli accertamenti svolti dal citato Organismo emergessero elementi che fanno risalire il reato (o il tentativo di commissione del reato) proprio al massimo Vertice esecutivo, sarà inevitabile che l'Organismo riferisca al Comitato per il controllo interno (se esistente), al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio sindacale. Una circostanza di questo tipo induce a riflettere sull'esigenza di una



qualche forma di tutela del soggetto che riveste la qualifica di Responsabile dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001: si pensi ad esempio a particolari clausole di garanzia nella lettera di assunzione che sottraggano al potere del solo superiore diretto decisioni in merito a remunerazione, promozioni, licenziamento, trasferimento o altre sanzioni.

Si ricorda, infine, che il controllo ultimo sull'operato degli amministratori viene svolto dal socio, sul cui patrimonio le sanzioni incidono direttamente. E' pertanto importante l'esistenza di un flusso informativo continuo dell'OdV nei confronti degli amministratori e/o sindaci, ai quali compete convocare l'assemblea dei soci per i provvedimenti conseguenti. Le comunicazioni relative alle eventuali anomalie possono essere portate a conoscenza dei soci anche in occasione dell'assemblea per l'approvazione del bilancio. Qualora tali anomalie siano portate a conoscenza dei soci, si ricorda che, oltre all'esperimento dell'azione sociale di responsabilità, questi ultimi possono presentare la denuncia al tribunale ex art. 2409 cod. civ., per il sospetto di gravi irregolarità commesse da amministratori e sindaci.

## 8.2. Impedito controllo

Art. 2625 del codice civile

Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 Euro.

Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino ad un anno e si procede a querela della persona offesa.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Considerazioni

Quanto stiamo per dire riguarda, ovviamente, la fattispecie prevista dal secondo comma che, sola, può comportare una responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001. Infatti nel caso previsto dal primo comma la condotta, seppur sostanzialmente identica non integra reato, essendo prevista soltanto una sanzione amministrativa. Si ribadisce, ancora una volta, che il fatto deve essere realizzato nell'interesse della società e non, ad esempio, di amministratori o di una parte della compagine societaria.

Con tali precisazioni va rilevato che rispetto alla precedente disciplina anche in questo caso viene sanzionata la condotta illecita degli amministratori, riconoscendo una particolare tutela alle attività di controllo, oltre che da parte dei soci o dei sindaci, anche da parte delle società di revisione. L'elemento oggettivo è quindi costituito da qualsiasi comportamento commissivo o omissivo, con il quale gli amministratori impediscono il controllo da parte del collegio sindacale o dei soci o della società di revisione. Precisa la Cassazione che





rileva "ogni tipo di comportamento che si risolva in un diniego o attui un'opera diretta ad ostacolare la ricerca o a stornare l'attenzione". L'elemento soggettivo consiste nel dolo generico.

Il c. 3, introdotto dall'art. 39 della L. n. 262/2005, prevede che la pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati o diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 del D.Lgs. n. 58/1998.

<b>FATTISPECIE DI REATO</b>	<b>MODALITA'</b>	<b>CONTROLLI PREVENTIVI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>
<p>Attività aziendale: condotta non corretta e non trasparente tenuta da Amministratori di una Società in relazione ad una puntuale richiesta da parte del Collegio Sindacale di tale Società sul rispetto, da parte della Società medesima, di una determinata normativa.</p>	<p>La condotta degli Amministratori - che si possono avvalere di propri diretti collaboratori - si può tradurre in azioni che non rispettino la richiesta di informazioni da parte del Collegio sindacale in tema di applicazione alla Società di una specifica normativa mediante l'occultamento, anche accompagnato da artifici, della documentazione utile a rappresentare i processi applicativi in sede aziendale di tale legge (ad esempio, esibizione parziale o alterata di detta documentazione).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Programma di informazione-formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulle regole in tema di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in materia societaria.</li> <li>- Introduzione/integrazione dei principi di disciplina (regolamenti/procedure) in tema di rapporti di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso anche in tema di disciplina di Corporate Governance.</li> <li>- Istituzione di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Comitato di controllo interno (se esistente) ed Organismo di Vigilanza anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/Corporate Governance, nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte degli Amministratori, del management e dei dipendenti.</li> <li>- Rapporto periodico al Vertice sullo stato dei rapporti con il Collegio Sindacale e le altre Autorità abilitate ai controlli sulla Società.</li> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> </ul>



### 8.3. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi

Art. 2629 bis del codice civile

L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla società o a terzi.

Considerazioni

L'art. 2629 bis del codice civile disciplina il reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori o dei componenti del consiglio di gestione.

La norma mira a rafforzare, attraverso la criminalizzazione del comportamento dell'amministratore, la sanzione civile (l'impugnativa della delibera del CdA) prevista dall'art. 2391 cod. civ. per i casi in cui un amministratore di una società quotata o con titoli diffusi o di una società sottoposta a vigilanza ai sensi del TUB e delle leggi in materia di assicurazioni e di fondi pensione, non abbia comunicato la presenza di un interesse proprio rispetto a quello della società in una determinata operazione.

La norma riprende la vecchia impostazione dell'art. 2631 che sanzionava il mancato rispetto dell'obbligo di astensione dell'amministratore in conflitto di interessi. Questa impostazione era stata peraltro profondamente rivista con l'introduzione del nuovo art. 2634, che sanziona penalmente le c.d. infedeltà patrimoniali, cioè gli atti di disposizione dei beni sociali commessi dagli amministratori della società, che si trovino in una situazione di conflitto di interessi.

La norma prevede, a carico degli amministratori o dei componenti del consiglio di gestione, nel caso di società che abbiano adottato il modello dualistico di amministrazione e controllo, che violino le prescrizioni di cui al primo comma dell'art. 2391 (obbligo di comunicare l'esistenza di un interesse proprio in un'operazione), la sanzione della reclusione da uno a tre anni se da tale violazione siano derivati danni alla società o a terzi.

Infine, al c. 2 dell'art. 2629 bis è prevista l'estensione al reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Considerato che nella gran parte dei casi di operazioni poste in essere dagli amministratori in conflitto di interessi la società è il soggetto danneggiato, come peraltro evidenziato dalla stessa norma, è necessario stabilire quando l'omessa comunicazione del conflitto di interessi sia commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Va peraltro rilevato che, nella fattispecie assimilabile delle infedeltà patrimoniali, la responsabilità amministrativa dell'ente era stata esclusa proprio considerata la posizione della società, normalmente vittima di un simile comportamento posto in essere dai suoi amministratori.

Sulla base di queste considerazioni, l'ipotesi di maggiore rilievo, che richiede quindi una più attenta valutazione ai fini della predisposizione di adeguate misure di controllo idonee a prevenire la commissione del reato di specie, sembra essere quella in cui la condotta omissiva dell'amministratore abbia causato danni non alla società di appartenenza, bensì ai terzi che sono venuti in contatto ed hanno concluso con la società medesima rapporti giuridici di qualsiasi genere.



Il reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi è infatti un reato di danno, in quanto richiede ai fini della consumazione la lesione effettiva del bene giuridico tutelato dalla norma penale.

Pertanto, nell'ipotesi delittuosa considerata, il danno è un elemento essenziale della fattispecie e la sanzione predisposta dal legislatore per l'offesa arrecata al bene protetto colpisce non la mera condotta omissiva, bensì esclusivamente la condotta omissiva da cui è scaturito un danno per la società o anche per i terzi.

Ed è proprio in relazione al danno che questi ultimi possono ricevere dalla fattispecie criminosa in esame che emergono profili di criticità per le imprese per il conseguente rischio di rispondere dell'illecito amministrativo dipendente dal reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi.

Si pensi, ad esempio, ai terzi creditori (fornitori, prestatori di garanzie, ecc.) della società i quali, in seguito alla conclusione di un affare da parte di un amministratore che abbia anche un proprio interesse coinvolto nell'operazione, abbiano visto pregiudicata la propria pretesa creditoria, oppure ai terzi che, in buona fede, hanno fatto affidamento sulle operazioni concluse dalla società.

Queste situazioni potrebbero emergere non solo in relazione ai comportamenti adottati dalle società individualmente, ma anche in una prospettiva di gruppo, laddove alcune operazioni potenzialmente svantaggiose, benché siano concluse nella prospettiva dei vantaggi compensativi del gruppo e, quindi, siano valutate nell'interesse dell'intera struttura societaria, possono presentare invece svantaggi per i soggetti terzi rispetto al gruppo.

Quanto agli strumenti volti a prevenire la commissione del reato in esame, va tenuto conto dell'esistenza, nelle società con titoli quotati, di una serie procedure, quali ad esempio quelle relative alle operazioni con parti correlate ed agli interessi degli amministratori, la cui adozione è peraltro raccomandata anche dal Codice di Autodisciplina delle società quotate (v. art. 9), cui si può fare utilmente riferimento anche nell'ambito del modello organizzativo.

FATTISPECIE DI REATO	MODALITA'	CONTROLLI PRINCIPALI PREVENTIVI (PROTOCOLLI) E ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
L'amministratore delegato di una società quotata non dichiara volutamente al CdA il suo interesse personale o di suoi familiari in una determinata operazione all'esame del Consiglio di amministrazione.	L'amministratore delegato di una società quotata - che è socio di maggioranza di altra società - non dichiara tale sua partecipazione al CdA in sede di approvazione di una commessa/appalto della società quotata assegnata a detta società.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Programma di informazione-formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulle regole in tema di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in materia societaria.</li> <li>- Introduzione/ integrazione/ aggiornamento dei principi di disciplina (regolamenti/ procedure) in tema di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso anche in tema di disciplina di Corporate Governace.</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificazione delle principali fattispecie di interessi degli amministratori.</li> <li>- Procedure autorizzative per operazioni esposte a situazioni di conflitto di interesse evidenziate da singoli amministratori.</li> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> </ul>
--	--	--

#### 8.4. Illecita influenza sull'assemblea

Art. 2636 del codice civile

Chiunque, con atti simulati o fraudolenti determina la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Considerazioni

E' opportuno ricordare che la responsabilità dell'ente è configurabile solo quando la condotta prevista dall'articolo in esame sia realizzata nell'interesse dell'Ente. Ciò rende difficilmente ipotizzabile il reato in questione che, di norma, viene realizzato per favorire interessi di parte e non dell'"ente".

Il legislatore ha, con il D.Lgs. n. 61/2002 mutato la natura del reato in esame, che, da propria, quale era nella vecchia formulazione (soggetti attivi erano solo gli amministratori), diviene comune. Il legislatore ha considerato così meritevole di sanzione anche il comportamento di coloro che non rivestono la qualifica di amministratori, quindi, ad esempio, i soci. Viene peraltro conferita maggiore determinatezza alla condotta, dal momento che ci si richiama ad atti simulati o fraudolenti. Al contempo è richiesto un concreto risultato lesivo (l'illecita determinazione della maggioranza), strumentale al conseguimento della finalità di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto (espressa dal dolo specifico).

FATTISPECIE DI REATO	MODALITA'	CONTROLLI PREVENTIVI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
Attività aziendale: l'Amministratore delegato predispone documentazione falsa o comunque alterata ai fini della deliberazione dell'assemblea su uno specifico ordine del giorno. Tale documentazione è in grado di influenzare la maggioranza dei soci e determina, come tale, la	L'Amministratore delegato, anche avvalendosi dei suoi collaboratori, provvede a presentare all'Assemblea, in relazione ad un determinato ordine del giorno, atti e documenti falsi o non completi o comunque alterati in alcuni suoi contenuti, allo scopo di indurre l'assemblea ad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulla normativa di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in</li> </ul>



<p>volontà dell'assemblea in sede di deliberazione. Resta fermo (anche secondo la vecchia giurisprudenza) che il reato non si verifica allorché - anche in assenza di una condotta illecita dell'Amministratore - la maggioranza sarebbe stata ugualmente raggiunta. L'assunzione di tale deliberazione consente, come tale, di soddisfare interessi economico-finanziari dell'Amministratore medesimo o di terzi in accordo con quest'ultimo.</p>	<p>approvare una puntuale delibera su uno specifico argomento.</p>	<p>materia societaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzione/integrazione dei principi di disciplina (regolamenti/procedure) in tema di rapporti di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Istituzioni di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Comitato per il controllo interno (se esistente) ed Organismo di Vigilanza anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/ Corporate Governance (compresa quella in tema di "parti correlate"), nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte degli Amministratori, del management, dei dipendenti.</li> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> </ul>
--	--	---

### 8.5. Aggiotaggio

Art. 2637 del codice civile

Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

Considerazioni

L'art. 2637 cod. civ. ha accorpato le fattispecie contenute nel codice civile (art. 2628), nel TUF (art. 181) e nel TUB (art. 138), peraltro di non frequente applicazione. Successivamente all'approvazione del D.Lgs. n. 62/2002, la norma è stata oggetto di modifica ad opera dell'art. 9, c. 4, della l. 18 aprile 2005, n. 62 (c.d. Legge Comunitaria 2004), che ne ha limitato il campo di applicazione ai soli strumenti finanziari non quotati o per i quali non sia stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato. La disciplina relativa alle ipotesi di aggioaggio (o manipolazione di mercato, come recitano



le nuove norme) commesse su titoli quotati o per i quali sia stata presentata domanda di ammissione a quotazione, si applicano le nuove norme introdotte nel TUF dall'art. 9 della Legge Comunitaria 2004 (v. Scheda n. 8 del presente Case Study).

Con riferimento ai contenuti della fattispecie, non viene ravvisato l'estremo della divulgazione quando le notizie non siano state diffuse o rese pubbliche, ma siano state dirette solo a poche persone. Per notizia deve intendersi una indicazione sufficientemente precisa di circostanze di fatto. Non sono considerate tali né le semplici voci, né le previsioni di tipo soggettivo.

La notizia è da considerare falsa "quando, creando una falsa rappresentazione della realtà, sia tale da trarre in inganno gli operatori determinando un rialzo o ribasso dei prezzi non regolare". Per altri artifici si deve intendere "qualsiasi comportamento che, mediante inganno, sia idoneo ad alterare il corso normale dei prezzi". Per l'esistenza del reato è sufficiente una situazione di pericolo, indipendentemente dal verificarsi di una variazione artificiosa dei prezzi.

FATTISPECIE DI REATO	MODALITA'	CONTROLLI PREVENTIVI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
<p>Attività aziendale: il dipendente di una società che diffonde alla stampa notizie false sulla società medesima (ad esempio, dati economico-finanziari o dati relativi a situazioni interenti alla gestione di tale società) : notizie, come tali, in grado di determinare una sensibile alterazione del prezzo riguardante il titolo azionario di detta società.</p>	<p>Il dipendente di una società si accorda con un giornalista per far diffondere sulla stampa notizie false relativamente a tale società, nel proposito di determinare una sensibile variazione del prezzo del titolo azionario della società medesima. Il che beneficia lo stesso dipendente e/o terzi grazie a transazioni speculative tempestivamente operate dai medesimi in sede di compravendita di detto titolo azionario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulla normativa di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in materia societaria.</li> <li>- Introduzione/integrazione dei principi di disciplina (regolamenti/procedure) in tema di rapporti di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Istituzioni di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Comitato per il controllo interno (se esistente) ed</li> </ul>



		<p>Organismo di Vigilanza anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/ Corporate Governance, nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte degli Amministratori, del Management e dei dipendenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> <li>- Procedure autorizzative per comunicati stampa, ecc.</li> <li>- Procedure autorizzative per acquisti e vendite di azioni proprie e/o di altre società.</li> </ul>
--	--	--

## 8.6. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Art. 2638 del codice civile

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci ed i liquidatori di società od enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori di società, o enti e i soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti a obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ostacolano le funzioni.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Considerazioni

La nuova figura di reato risponde all'esigenza di coordinare ed armonizzare le fattispecie riguardanti le numerose ipotesi, esistenti nella disciplina previgente, di falsità nelle comunicazioni agli organi di vigilanza, di ostacolo allo svolgimento delle funzioni, di omesse comunicazioni alle autorità medesime. Viene così completata secondo il legislatore la tutela penale dell'informazione societaria, in questo caso nella sua destinazione alle autorità di vigilanza settoriali (Consob, Banca d'Italia, Isvap).



Il c. 3, introdotto dall'art. 39 della L. n. 262/2005, prevede che la pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati o diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 del D.lgs. n. 58/1998.

<b>FATTISPECIE DI REATO</b>	<b>MODALITA'</b>	<b>CONTROLLI PREVENTIVI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>
<p>Attività aziendale: Gli Amministratori di società quotata in borsa trasmettono alla Consob il progetto di Bilancio con relazioni e allegati, riportando notizie false o comunque notizie incomplete e frammentarie e relativamente a determinate rilevanti operazioni sociali al fine di evitare possibili controlli da parte della Consob.</p>	<p>Gli Amministratori di una società quotata in borsa, al fine di evitare possibili controlli da parte della Consob, nel comunicare alla Consob medesima il progetto di Bilancio con relazioni ed allegati, forniscono - anche mediante formulazioni generiche, confuse e/o imprecise - informazioni non corrette relativamente ad importanti operazioni sociali (ad esempio in tema di acquisizione di "partecipazioni rilevanti" in altre società per azioni non quotate).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulla normativa di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in materia societaria.</li> <li>- Introduzione/integrazione dei principi di disciplina (regolamenti/procedure) in tema di rapporti di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Istituzioni di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Comitato per il controllo interno (se esistente) ed Organismo di Vigilanza anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/ Corporate Governance, nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte degli Amministratori, del Management e dei dipendenti.</li> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> <li>- Report periodici al Vertice aziendale dello stato dei rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza.</li> </ul>





## 8.7. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante

Art. 2628 del codice civile

Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

I precedenti di riferimento sono:

Art. 2630, co 1, n. 2, cod. civ.

"Gli amministratori che violano le disposizioni degli artt. 2357, primo comma, (acquisto delle proprie azioni) ...2359 bis, c. 1 (acquisto di azioni o quote da parte della società controllate) "

Art. 2630 bis cod. civ.

"I promotori, i soci fondatori, gli amministratori che violano le disposizioni dell'art. 2357 quater, primo comma, (divieto di sottoscrizione delle proprie azioni) e 2359 quinquies, primo comma (sottoscrizione di azioni o quote della società controllante) "

Considerazioni

Anche in questo caso si è abbandonato il modello di reato di mero pericolo presunto, privilegiando quello di danno. Inoltre, la disposizione attuale contiene una descrizione "esaustiva" della fattispecie del reato, abbandonando apparentemente la tecnica del rinvio a specifiche norme civilistiche contenute nelle citate precedenti disposizioni.

Il bene giuridico oggetto di tutela è costituito dalla "integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge".

La condotta punibile, anche qui, deve essere di carattere doloso quanto meno nel limite minimo dell'"accettazione" della realizzazione dell'evento dannoso (c.d. dolo eventuale).

Si tratta di un reato "proprio" che può essere commesso solo dagli amministratori. A questo proposito è opportuno richiamare le considerazioni svolte all'interno della scheda n.1 che tuttavia possono essere integrate considerando la possibilità che "l'amministratore" dia ad un terzo l'incarico di acquistare e/o sottoscrivere azioni in nome proprio e per conto della società (concorso di persone nel reato). E' opportuno ricordare che la responsabilità dell'ente sorge solo se la condotta è realizzata nell'interesse dell'ente (per una possibile convergenza di interessi si veda l'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'ipotesi appena descritta rileva inoltre ai fini della configurabilità del "tentativo" punibile nel caso in cui ad esempio il terzo non realizzi il compito affidatogli per cause indipendenti dalla sua volontà.

E' stata introdotta una causa di estinzione del reato: l'eliminazione del danno.



## CONTROLLI PREVENTIVI

- Specifica previsione del Codice Etico.
- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.
- Programma di informazione/formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulla normativa di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in materia societaria.
- Introduzione/integrazione dei principi di disciplina (regolamenti/procedure) in tema di rapporti di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.
- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.
- Istituzioni di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Comitato per il controllo interno (se esistente) ed Organismo di Vigilanza anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/Corporate Governance, nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte degli Amministratori, del Management e dei dipendenti.
- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.
- Procedure autorizzative per acquisti di azioni o quote proprie e/o della società controllante.

### 8.8. Operazioni in pregiudizio dei creditori

Art. 2629 del codice civile

Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Il precedente di riferimento è:

Art. 2623, n.1, cod. civ.

"Gli amministratori che eseguono una riduzione del capitale o la fusione con altra società o una scissione in violazione degli articoli 2306, 2445 e 2503"

Considerazioni

Oggetto di tutela della precedente fattispecie era costituito evidentemente dall'interesse dei creditori sociali a non vedere diminuite le garanzie del proprio credito. Le norme la cui violazione integrava il reato, infatti, prevedevano e prevedono, fra l'altro, che le delibere di riduzione del capitale sociale o di fusione o di scissione possano essere eseguite solo dopo che siano trascorsi tre mesi dalla iscrizione della delibera nel registro delle imprese, e ciò al fine di consentire ai creditori della società di proporre opposizione.

Rispetto alla precedente versione va preliminarmente osservato anche in questo caso il passaggio da una ipotesi di reato di pericolo presunto a quella di danno. In particolare, ai fini della configurabilità del reato è oggi necessario che alla condotta in violazione delle norme civilistiche che governano le operazioni descritte sia consequenzialmente connesso "il danno ai creditori".

Ancora maggiore evidenza acquista la rilevanza "privatistica" dell'attuale fattispecie penale se si considera che la stessa è accompagnata dalla previsione della procedibilità a querela del danneggiato nonché da una causa di estinzione del reato costituita dal "risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio".



Siamo ancora dinanzi ad una ipotesi di condotta "dolosa" ed anche in questo caso è possibile l'attribuzione di responsabilità anche a titolo di "dolo eventuale", costituita dalla intenzionalità di violare le disposizioni che presiedono al corretto svolgimento delle operazioni di riduzione del capitale sociale, fusione e scissione societaria, accompagnata dalla mera accettazione della possibilità che l'evento del danno ai creditori si verifichi.

Si tratta di un reato "proprio" che può essere commesso solo dagli amministratori.

E' interessante rilevare come l'attuale formula aperta usata dalla disposizione novellata ("violazione delle disposizione di legge"), rispetto alla tassativa previsione precedente, consente di ipotizzare la concretizzazione di questo reato anche ad esempio nel caso in cui l'amministratore abbia proceduto alle descritte operazioni di riduzione, fusione o scissione in situazione di conflitto di interessi con la società ed in violazione delle disposizioni previste dal novellato art. 2634 cod. civ. (Infedeltà patrimoniale). A ciò va aggiunta l'ipotizzabilità del concorso tra le predette disposizioni. E' chiaro, tuttavia, che nel caso di conflitto di interessi sarà configurabile il reato ma non la responsabilità dell'ente ex D.Lgs. n. 231/2001.

## **CONTROLLI PREVENTIVI**

- Specifica previsione del Codice Etico.
- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.
- Programma di informazione/formazione periodica degli amministratori, del management e dei dipendenti sulla normativa di Corporate Governance e sui reati/illeciti amministrativi in materia societaria.
- Introduzione/integrazione dei principi di disciplina (regolamenti/procedure) in tema di rapporti di Corporate Governance e di osservanza della normativa societaria.
- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.
- Istituzioni di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Comitato per il controllo interno (se esistente) ed Organismo di Vigilanza anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/Corporate Governance, nonché il rispetto dei comportamenti conseguenti da parte degli Amministratori, del Management e dei dipendenti.
- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.
- Procedure chiare ed esaustive che disciplinino le operazioni di riduzione del capitale sociale, fusione e scissione societaria.

## **9. ABUSI DI MERCATO**

L'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria per il 2004), che ha recepito la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato) introduce l'art. 25 sexies nel decreto n. 231/2001. Questa norma estende l'ambito di applicazione della disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche alle condotte che integrano i c.d. abusi di mercato e stabilisce:

"In relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.



Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

La modifica al decreto n. 231 non è però l'unica novità di rilievo. Il sistema di sanzioni per i c.d. abusi di mercato definito dal legislatore della Comunitaria è infatti più complesso. Esso prevede sanzioni amministrative a carico sia della persona fisica che della società per illeciti amministrativi, nonché sanzioni penali a carico della persona fisica e sanzioni amministrative a carico della società nel caso in cui l'illecito assuma rilevanza penale.

La Legge Comunitaria interviene sia sul codice civile che sul Testo Unico dell'Intermediazione Finanziaria (TUF).

Quanto al codice civile, viene modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di agiotaggio commesso in relazione a strumenti finanziari quotati e non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di agiotaggio posti in essere con riferimento agli "strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato" (v. scheda n. 9.5. della presente Appendice) e non invece agli strumenti finanziari quotati, cui si applicano le norme del TUF.

Interventi più importanti hanno riguardato il TUF.

In primo luogo, è stato riscritto l'art. 114 relativo alle comunicazioni al pubblico, che obbliga gli emittenti quotati e i soggetti che li controllano a comunicare al pubblico, senza indugio, le informazioni privilegiate relative a detti emittenti o alle società da essi controllate. La definizione di informazioni privilegiate è data dal nuovo art. 181 TUF, anch'esso modificato dalla Legge Comunitaria 2004, che prevede al comma 1 che "per informazione privilegiata si intende un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari". I successivi commi specificano ulteriormente tale nozione.

A tal proposito, la nozione di strumenti finanziari, utile per delimitare l'ambito di applicazione della normativa in esame, è contenuta nell'art. 180 TUF, ove questi vengono definiti come "gli strumenti finanziari di cui all'art. 1 comma 2 [TUF], ammessi alla negoziazione o per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di un altro Paese dell'Unione europea".

L'art. 114 rinvia la definizione delle modalità della comunicazione alla Consob, che le ha stabilite nel Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti (c.d. Regolamento emittenti) e nel Regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e del decreto legislativo 24 giugno 1998, n. 213 in materia di mercati (c.d. Regolamento mercati). La norma rinvia altresì alla regolamentazione Consob la disciplina dei casi in cui i soggetti obbligati possano ritardare la comunicazione obbligatoria.

L'inottemperanza all'obbligo di comunicazione viene sanzionata pecuniariamente (art. 193 TUF).

Viene infine previsto, all'art. 115 bis del TUF, che i soggetti obbligati alla comunicazione debbano istituire e mantenere regolarmente aggiornato un registro delle persone che, in ragione dell'attività lavorativa o professionale ovvero in ragione delle funzioni svolte, hanno accesso alle informazioni privilegiate.

Oltre all'obbligo di comunicazione delle informazioni privilegiate, le nuove norme disciplinano gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, per i quali, come accennato, sono previste sanzioni sia penali che amministrative.

In particolare, l'art. 184 TUF disciplina il reato di abuso di informazioni privilegiate e prevede che:



"E' punito con la reclusione da due a dodici anni e con la multa da euro quarantamila a euro sei milioni (44) chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:

- a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
- b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
- c) raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).

La stessa pena di cui al comma 1 si applica a chiunque essendo in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o esecuzione di attività delittuose compie taluna delle azioni di cui al medesimo comma 1.

Il giudice può aumentare la multa fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo.

Ai fini del presente articolo per strumenti finanziari si intendono anche gli strumenti finanziari di cui all'articolo 1, comma 2, il cui valore dipende da uno strumento finanziario di cui all'articolo 180, comma 1, lettera a) ".

L'art. 185 TUF disciplina invece la fattispecie illecita della manipolazione del mercato:

"Chiunque diffonde notizie false o pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, è punito con la reclusione da due a dodici anni e con la multa da euro quarantamila a euro dieci milioni (45).

Il giudice può aumentare la multa fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo".

Oltre alle sanzioni penali previste dalle due norme, le condotte di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato sono oggetto anche di apposite sanzioni amministrative.

Infatti, la Legge Comunitaria ha introdotto due nuove articoli nel TUF, ovvero l'art. 187 bis e l'art. 187 ter, che tipizzano - rispettivamente - gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Entrambi gli illeciti sono puniti - salve le relative sanzioni penali applicabili quando il fatto integra un reato - con sanzioni amministrative pecuniarie, che vanno da un minimo di centomila euro ad un massimo di quindici milioni di euro, nell'ipotesi di abuso di informazioni privilegiate, e da un minimo di centomila euro ad un massimo di venticinque milioni di euro (46) per la manipolazione del mercato.

Va sottolineato che, trattandosi di illeciti amministrativi, le sanzioni previste dal TUF si applicano anche quando le condotte suddette siano poste in essere a titolo di mera colpa, vale a dire per negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.



Il potere di comminare queste sanzioni amministrative è affidato alla Consob dall'art. 187 septies TUF. La Commissione lo esercita all'esito di un procedimento ispirato ai principi del contraddittorio, della conoscenza degli atti istruttori, della verbalizzazione, nonché della distinzione fra le funzioni istruttorie e quelle decisorie, entrambe interne all'Autorità di vigilanza.

Il sistema sanzionatorio, sul piano amministrativo, si completa con la previsione di cui all'art. 187 quinquies TUF riferita all'ente, in cui si prevede che:

"L'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti di cui al presente capo commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

L'ente non è responsabile se dimostra che le persone indicate nel comma 1 hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

In relazione agli illeciti di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, 7, 8 e 12 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il Ministero della giustizia formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sentita la CONSOB, con riguardo agli illeciti previsti dal presente titolo".

#### Considerazioni

La disciplina della responsabilità dell'ente con riguardo alle nuove fattispecie di illecito è articolata su due piani:

- l'art. 187 quinquies prevede sanzioni amministrative pecuniarie da 100.000 a 15.000.000 ovvero da 100.000 a 25.000.000 di euro (rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato) applicabili dalla Consob (art. 187 septies).

La sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione dell'illecito, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità;

- l'art. 25 sexies del decreto n. 231/2001 stabilisce che il giudice, in sede penale, possa applicare una sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote (anche questa sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione del reato, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità). Così come per i reati societari, non sono previste sanzioni interdittive a carico dell'ente.

Pertanto, se la fattispecie di illecito presupposto assume rilevanza penale, l'eventuale responsabilità dell'ente sarà accertata in sede giudiziaria; se invece si tratta di un illecito amministrativo - posto in essere comunque nell'interesse o a vantaggio dell'ente - l'accertamento e l'applicazione delle relative sanzioni spetterà alla Consob. Al riguardo, il TUF chiarisce i rapporti tra i procedimenti amministrativo e penale (Capo V, artt. 187 decies e ss.).

In particolare, con riferimento ai profili di accertamento delle responsabilità dei soggetti coinvolti, l'art. 187 duodecies stabilisce che:



"Il procedimento amministrativo di accertamento e il procedimento di opposizione di cui all'art. 187 septies non possono essere sospesi per la pendenza del procedimento penale avente ad oggetto i medesimi fatti o fatti dal cui accertamento dipende la relativa definizione.

Sulla base di quanto detto, una stessa fattispecie/notizia di illecito potrebbe contestualmente essere oggetto di un procedimento penale dinanzi al giudice ordinario e di un procedimento amministrativo presso la Consob, con un conseguente accertamento della responsabilità dell'ente per la medesima fattispecie sia in sede giudiziaria che amministrativa.

#### Esemplificazioni

Per agevolare il compito delle imprese nella individuazione dei comportamenti rilevanti, valutazione delle aree di rischio e predisposizione delle misure di prevenzione, di seguito riportiamo una elencazione dei comportamenti abusivi, con indicazione delle possibili aree di rischio e dei controlli preventivi attivabili.

Nell'elencazione dei comportamenti rilevanti sono riprodotti alcuni degli esempi contenuti nella Comunicazione Consob n. DME/5078692 del 29 novembre 2005, che, a sua volta, si rifà al documento "Market Abuse Directive. Level 3 - First set of CESR guidance and information on the common operation of the directive" del Committee of European Securities Regulators (CESR). Non sono stati riportati quegli esempi, contenuti sempre nella Comunicazione, che descrivono comportamenti propri degli intermediari.

Infatti, le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria sono state elaborate in considerazione della natura e delle caratteristiche peculiari della componente associativa, tenendo conto delle specificità proprie dei diversi settori industriali rappresentati. Esse sono quindi essenzialmente indirizzate ai soggetti (imprese ed enti) che operano, a vario titolo, nel complesso campo della produzione di beni e/o prestazione di servizi. In questo ambito possono rientrare, seppure in via residuale, soggetti emittenti che svolgono funzioni o attività tipiche di intermediazione finanziaria, di investimento in partecipazioni, ecc. Resta ferma in questi casi l'esigenza di essere compliant rispetto ai codici di comportamento predisposti da associazioni di categoria di settore.

L'elencazione, così come le indicazioni riguardo alle aree di rischio ed ai controlli preventivi, sono puramente esemplificative. In particolare, va tenuto presente che per alcune delle condotte prese in esame (es. "costituzione di una soglia minima al corso dei prezzi") il riferimento ad alcune specifiche aree aziendali a rischio non deve essere considerato come esaustivo.

Pertanto, una valutazione effettuata caso per caso deve tenere in considerazione la probabilità di verifica di illeciti anche nei settori d'attività funzionalmente collegati a quelli espressamente menzionati, ed il conseguente inserimento di questi ultimi all'interno delle aree aziendali da ritenersi a rischio.

Nella tabella che segue sono indicati esempi di possibili manipolazioni di mercato. A questo proposito nella Comunicazione della Consob viene chiarito che tali esempi costituiscono un'integrazione di quanto previsto dall'articolo 62, c. 5, del Regolamento Mercati e devono servire agli operatori per l'identificazione di elementi importanti (c.d. "diagnostic flags" o "signals") nel monitorare la propria attività. La Consob sottolinea, inoltre, che, come indicato nell'art. 64, c. 1, lett. e), del Regolamento Mercati, gli esempi devono essere presi in considerazione per adempiere correttamente agli obblighi in materia di comunicazione delle operazioni sospette previsti dall'art. 187 nonies del Testo unico. Nella Comunicazione viene poi precisato che, laddove un esempio sembri prevedere in un determinato comportamento dell'agente la presenza dell'intento manipolativo o del dolo specifico, ciò non implica in alcun modo che in mancanza dell'intento



manipolativo o del dolo specifico quel comportamento non possa rientrare nella definizione di manipolazione del mercato fornita dal Testo unico.

Data la brevità che contraddistingue necessariamente gli esempi, il documento del CESR illustra casi evidenti che ricadono nettamente nella definizione di manipolazione del mercato o che, comunque, forniscono indizi di elementi manipolativi importanti per le valutazioni. Di converso, alcuni comportamenti indicati negli esempi possono risultare di fatto leciti se, ad esempio, determinati da motivazioni del tutto legittime e se conformi a quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti.

Si precisa inoltre che le strategie manipolative più ricorrenti, dalle quali può derivare la responsabilità amministrativa ex decreto n. 231 in capo ad un emittente o una società in via di quotazione o ad un soggetto che le controlla (e più in generale società in rapporto di controllo con società quotate o in via di quotazione) ovvero che detiene in esse una partecipazione rilevante (c.d. large investors) o, ancora, ad un investitore molto attivo sui mercati, possono essere ricondotte, per emittenti e large investors, alle fattispecie di: a) "costituzione di una soglia minima al corso dei prezzi"; b) "celare la proprietà"; c) "comprimere in modo abusivo il mercato".

Quanto, invece, agli investitori molto attivi sui mercati, le operazioni manipolative più caratteristiche sono quelle di "trading on one market to improperly position the price of a financial instrument on a related market", "pump and dump", "trash and cash". Ulteriori ipotesi di manipolazione possono in ogni caso rilevare soprattutto in casi di fattispecie concertate tra i soggetti sopra indicati ed altri operatori del mercato (es. intermediari abilitati, assicurazioni, ecc.).

La Comunicazione della Consob, cui si rinvia per maggiori dettagli, contiene inoltre una serie di esempi di comportamenti indicativi della presenza di operazioni sospette, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 64, c. 1, lett. f), del Regolamento Mercati. Si tratta di indicazioni che devono essere utilizzate dalle imprese per rilevare eventuali anomalie comportamentali ed attivare le conseguenti procedure di controllo.

Nella parte della tabella relativa all'abuso di informazioni privilegiate è riportato un elenco di eventi/circostanze che possono costituire la fonte di informazioni privilegiate che riguardano direttamente il soggetto emittente. Gli eventi e le informazioni indicate, che hanno un valore puramente esemplificativo e non esaustivo, sono riprese dal documento del CESR del luglio 2007 ("Market Abuse Directive. Level 3 - Second Set of CESR Guidance and Information on the Common Operation of the Directive to the Market" - CESR/06-562b, section 1.15), al quale si rinvia per una disamina più completa della casistica. Le suddette informazioni, utili per definire il contenuto ed i limiti delle fattispecie di abuso di informazioni privilegiate nonché di manipolazione informativa, possono agevolare gli enti nella individuazione delle aree a rischio e nella predisposizione del relativo sistema dei controlli preventivi.

In tema di controlli, appare utile evidenziare l'importanza della completezza, della tempestività e della sistematicità dei controlli di tipo ex post, i quali, se noti a dipendenti e soggetti apicali, potrebbero, peraltro, costituire un valido disincentivo anche in via ex ante, che consentirebbe di alleggerire i controlli preventivi in modo da evitare un eccessivo rallentamento dell'attività ordinaria sui mercati. Allo stesso modo, è importante che i controlli relativi agli abusi di mercato vengano effettuati prendendo in esame tutti i possibili interessi che l'ente associato ha sui titoli sui quali opera.

## MANIPOLAZIONI DI MERCATO

Come anticipato in sede di "esemplificazioni", nell'ambito delle condotte manipolative riportate in tabella, le società emittenti o in via di quotazione, i soggetti che le controllano (e più in generale società in rapporto di





controllo con società quotate o in via di quotazione) ovvero coloro che detengono in esse una partecipazione rilevante (c.d. large investors), dovranno prestare particolare attenzione alle fattispecie di seguito indicate: a) "costituzione di una soglia minima al corso dei prezzi"; b) "celare la proprietà"; c) "comprimere in modo abusivo il mercato".

Quanto invece agli investitori molto attivi sui mercati, le operazioni manipolative più caratteristiche sono quelle di:

a) "trading on one market to improperly position the price of a financial instrument on a related market"; b) "pump and dump"; c) "trash and cash".

FATTISPECIE DI REATO		ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO (47)	CONTROLLI PREVENTIVI
OPERAZIONI FALSE O FUORVIANTI (art. 187 ter, c. 3, lett. a), TUF)	Operazioni fittizie (wash trades)	- Finanza - Tesoreria	- Specifica previsione del Codice Etico che vieti l'adozione di comportamenti a rischio dei reati o illeciti amministrativi considerati e, in particolare, la conclusione di operazioni sul mercato finanziario laddove tali comportamenti siano finalizzati a dare esecuzione ad operazioni simulate o artificiali in violazione delle normative disposte dalle autorità di vigilanza. - Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale. - Introduzione/ integrazione di principi, regolamenti e procedure in tema di abusi di mercato, anche mediante riferimento alla casistica riportata dalla Consob nella Comunicazione del novembre 2005. - Prevedere, per le sole società emittenti che non svolgano direttamente attività di intermediazione, la possibilità di
	Alterazione del quadro delle operazioni (painting the tape) Effettuazione di un'operazione o una serie di operazioni che vengono mostrate al pubblico,	- Finanza - Tesoreria	



	<p>anche su strutture telematiche o elettroniche, per fornire l'apparenza di una attività o di un movimento dei prezzi di uno strumento finanziario.</p>		<p>avvalersi, per l'esecuzione di operazioni su strumenti finanziari, di intermediari abilitati che attestino di avere adottato adeguate procedure informatiche.</p>
	<p>Ordini abbinati in modo improprio</p> <p>Operazioni che derivano da ordini di acquisto e di vendita immessi da soggetti che agiscono di concerto contemporaneamente ovvero quasi allo stesso momento, aventi gli stessi prezzi e gli stessi quantitativi; salvo che questi ordini siano legittimi ed effettuati in conformità alle regole del mercato (ad esempio, cross orders).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programma di informazione/formazione periodica di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio su normativa in materia di abusi di mercato e relative procedure interne.</li> <li>- Comunicazione sistematica all'OdV, da parte di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di market abuse e conseguente obbligo dell'OdV di riferire tempestivamente all'organo dirigente e/o di controllo quelle situazioni che in concreto possano integrare un illecito manipolativo, ai fini delle iniziative e dei provvedimenti di rispettiva competenza.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Procedure autorizzative per acquisti e vendite di azioni e strumenti finanziari propri e/o di altre società.</li> <li>- Previsione di apposite sanzioni disciplinari.</li> </ul>
	<p>Inserimenti di ordini nel mercato senza l'intenzione di eseguirli</p> <p>Inserimento di ordini, specie nei mercati telematici, a prezzi più alti (bassi) di quelli delle proposte presenti dal lato degli acquisti (vendite). L'intenzione sottostante agli ordini non è quella di eseguirli ma di fornire indicazioni fuorvianti dell'esistenza di una domanda (offerta) sullo strumento finanziario a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> </ul>	



	<p>tali prezzi più elevati (bassi). (Una variante di questo comportamento consiste nell'inserimento di un ordine per quantitativi minimi in modo da muovere il prezzo delle migliori proposte in acquisto o in vendita sullo strumento finanziario con l'intenzione di non eseguirlo, ma rimanendo eventualmente disponibili all'esecuzione qualora non si riesca a ritirarlo in tempo.)</p>		
<p>OPERAZIONI CHE FISSANO I PREZZI A LIVELLI ANOMALI O ARTIFICIALI (art. 187 ter, c. 3, lett. b), TUF)</p>	<p>Segnare il prezzo in chiusura (marking the close)</p> <p>Acquisto o vendita intenzionale di strumenti finanziari o contratti derivati verso la fine delle negoziazioni in modo da alterare il prezzo finale dello strumento finanziario o del contratto derivato. Questo comportamento può essere posto in essere in qualsiasi giorno di negoziazione, ma è spesso associato ai giorni in cui scadono contratti derivati o ai giorni in cui vengono calcolate, annualmente o trimestralmente, le commissioni su portafogli gestiti o su fondi comuni o ai giorni in cui vengono valutati o indicizzati</p>	<p>- Finanza - Tesoreria</p>	<p>- Specifica previsione del Codice Etico che vieti l'adozione di comportamenti a rischio dei reati o illeciti amministrativi considerati e, in particolare, la conclusione di operazioni sul mercato finanziario laddove tali comportamenti siano finalizzati a dare esecuzione ad operazioni simulate o artificiali in violazione delle normative disposte dalle autorità di vigilanza.</p> <p>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</p> <p>- Introduzione/ integrazione di principi, regolamenti e procedure in tema di abusi di mercato, anche mediante riferimento alla casistica riportata dalla Consob nella Comunicazione del novembre 2005.</p>



	<p>contratti o obbligazioni. Finanza</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevedere, per le sole società emittenti che non svolgano direttamente attività di intermediazione, la possibilità di avvalersi, per l'esecuzione di operazioni su strumenti finanziari, di intermediari abilitati che attestino di avere adottato adeguate procedure informatiche.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio su normativa in materia di abusi di mercato e relative procedure interne.</li> <li>- Comunicazione sistematica all'OdV, da parte di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di market abuse e conseguente obbligo dell'OdV di riferire tempestivamente all'organo dirigente e/o di controllo quelle situazioni che in concreto possano integrare un illecito manipolativo, ai fini delle iniziative e dei provvedimenti di rispettiva competenza.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Procedure autorizzative per acquisti e vendite di azioni e strumenti finanziari propri e/o di</li> </ul>
	<p>Colludere sul mercato secondario dopo un collocamento effettuato nell'ambito di un'offerta al pubblico</p> <p>Comportamento di solito associato alle operazioni che si effettuano sul mercato secondario appena terminano i collocamenti. I soggetti che hanno acquisito strumenti finanziari nel mercato primario acquistano di concerto ulteriori quantitativi sul mercato secondario in modo da spingere il prezzo verso livelli artificiali e da generare l'interesse da parte di altri investitori così da vendere loro i quantitativi che detenevano in portafoglio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> </ul>	
	<p>Comprimere in modo abusivo il mercato (abusive squeeze)</p> <p>Questo comportamento prevede che i soggetti che hanno una significativa influenza sulla domanda o sull'offerta o sulla consegna di uno strumento finanziario o di un prodotto sottostante a uno strumento finanziario derivato abusano della</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> </ul>	



	<p>posizione dominante in modo da distorcere significativamente il prezzo al quale altri operatori sono obbligati, per l'assolvimento dei loro impegni, a consegnare o ricevere o rinviare la consegna dello strumento finanziario o del prodotto sottostante.</p> <p>(Si deve tenere presente che: 1) la regolare interazione della domanda e dell'offerta può condurre, e spesso conduce, a rigidità nel mercato, ma questo fatto non implica di per sé una manipolazione del mercato; 2) disporre di una significativa influenza sulla domanda o sull'offerta o sulla consegna di uno strumento finanziario o di un prodotto sottostante non costituisce di per sé una manipolazione del mercato.)</p>		<p>altre società.</p> <p>- Previsione di apposite sanzioni disciplinari.</p>
	<p>Costituzione di una soglia minima al corso dei prezzi</p> <p>Comportamento di solito posto in essere dalle società emittenti o dai soggetti che le controllano. Si concludono operazioni o si inseriscono ordini in modo tale da evitare che i prezzi di</p>	<p>- Finanza - Tesoreria</p>	



	<p>mercato scendano al disotto di un certo livello, principalmente per sottrarsi alle conseguenze negative derivanti dal connesso peggioramento del rating degli strumenti finanziari emessi. Tale strategia manipolativa ha, in genere, ad oggetto il titolo ordinario, poiché è il titolo che guida gli altri titoli emessi, e può essere posta in essere (mediante accordi e/o finanziamenti) anche di concerto con altri soggetti del mercato che detengano importanti partecipazioni sul titolo. Ad esempio, ai fini del decreto n. 231, può attuare questo tipo di manipolazione il dipendente di un ente-azionista rilevante dell'emittente che, nell'interesse o a vantaggio del primo, costituisce una soglia minima al corso dei prezzi per evitare che gli stessi raggiungano valori che rendono meno conveniente l'esercizio di opzioni sul medesimo titolo ovvero altri strumenti finanziari ad esso collegati. Questo comportamento deve essere tenuto distinto</p>		
--	---	--	--



	<p>dalla conclusione di operazioni rientranti nei programmi di acquisto di azioni proprie o nella stabilizzazione degli strumenti finanziari previsti dalla normativa.</p>		
	<p>Operazioni effettuate in un mercato per influenzare impropriamente i prezzi di uno strumento finanziario in un mercato correlato</p> <p>Conclusione di operazioni in un mercato su uno strumento finanziario con la finalità di influenzare impropriamente il prezzo dello stesso strumento finanziario o di altri strumenti finanziari collegati negoziati sullo stesso o su altri mercati.</p> <p>Ad esempio, concludere operazioni su azioni per fissare il prezzo del relativo strumento finanziario derivato negoziato su un altro mercato a livelli anomali, oppure effettuare operazioni sul prodotto sottostante a uno strumento finanziario derivato per alterare il prezzo dei relativi contratti derivati. (Le operazioni di arbitraggio non costituiscono di per sé manipolazione del mercato.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> </ul>	



<p>OPERAZIONI CHE UTILIZZANO ARTIFIZI, INGANNI O ESPEDIENTI (art. 187 ter, c. 3, lett. c), TUF)</p>	<p>Celare la proprietà (concealing ownership) Questo comportamento prevede la conclusione di un'operazione o di una serie di operazioni per nascondere quale sia la vera proprietà su uno strumento finanziario, tramite la comunicazione al pubblico - in violazione alle norme che regolano la trasparenza degli assetti proprietari - della proprietà di strumenti finanziari a nome di altri soggetti collusi. La comunicazione al pubblico risulta fuorviante rispetto alla vera proprietà degli strumenti finanziari. (Questo comportamento non riguarda i casi in cui esistono motivi legittimi che consentono l'intestazione degli strumenti finanziari in nome di un soggetto diverso dal proprietario. Inoltre, una scorretta comunicazione di una partecipazione rilevante non implica necessariamente una manipolazione del mercato.) Questa strategia può essere realizzata anche mediante la ripartizione della partecipazione tra diversi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Componenti degli organi sociali</li> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>- Legale, societario</li> <li>- Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investor relations</li> </ul>	<p>- Specifica previsione del Codice Etico che vieti l'adozione di comportamenti a rischio dei reati o illeciti amministrativi considerati e, in particolare, la conclusione di operazioni sul mercato finanziario laddove tali comportamenti siano finalizzati a dare esecuzione ad operazioni simulate o artificiose in violazione delle normative disposte dalle autorità di vigilanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Introduzione/ integrazione di principi, regolamenti e procedure in tema di abusi di mercato, anche mediante riferimento alla casistica riportata dalla Consob nella Comunicazione del novembre 2005.</li> <li>- Prevedere, per le sole società emittenti che non svolgano direttamente attività di intermediazione, la possibilità di avvalersi, per l'esecuzione di operazioni su strumenti finanziari, di intermediari abilitati che attestino di avere adottato adeguate procedure informatiche.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio su normativa in materia di abusi</li> </ul>
---	--	--	--





	<p>soggetti (es. società del gruppo, società collegate), in modo che nessuno di essi superi le soglie che comportano gli obblighi di comunicazione previsti dal TUF. L'emittente o un'azionista rilevante può utilizzare tale condotta manipolativa per evitare di far sapere ad altri azionisti della propria partecipazione, specie in occasione di un'assemblea dei soci chiamata ad esprimersi su scelte organizzative o operazioni strategiche, ovvero per conseguire il controllo della società, prevenendo o anticipando l'intervento di soggetti terzi.</p>		<p>di mercato e relative procedure interne.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicazione sistematica all'OdV, da parte di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di market abuse e conseguente obbligo dell'OdV di riferire tempestivamente all'organo dirigente e/o di controllo quelle situazioni che in concreto possano integrare un illecito manipolativo, ai fini delle iniziative e dei provvedimenti di rispettiva competenza.</li> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Procedure autorizzative per acquisti e vendite di azioni e strumenti finanziari propri e/o di altre società.</li> <li>- Procedure autorizzative per comunicati stampa, in formativa al mercato, ecc.</li> <li>- Previsione di apposite sanzioni disciplinari.</li> </ul>
	<p>Diffusione di informazioni di mercato false o fuorvianti tramite mezzi di comunicazione, compreso Internet o tramite qualsiasi altro mezzo</p> <p>Questo comportamento è effettuato con l'intenzione di muovere il prezzo di un titolo, di un contratto derivato o di un'attività sottostante verso una direzione che favorisce la posizione aperta su tali strumenti finanziari o attività o favorisce un'operazione già</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Componenti degli organi sociali</li> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>- Legale, societario</li> <li>- Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investor relations</li> </ul>	



	<p>pianificata dal soggetto che diffonde l'informazione.</p>		
	<p>Gonfiare e scaricare (Pump and dump)</p> <p>Questo comportamento consiste nell'aprire una posizione lunga su uno strumento finanziario e quindi nell'effettuare ulteriori acquisti e/o diffondere fuorvianti informazioni positive sullo strumento finanziario in modo da aumentarne il prezzo. Gli altri partecipanti al mercato vengono quindi ingannati dal risultante effetto sul prezzo e sono indotti ad effettuare ulteriori acquisti. Il manipolatore vende così gli strumenti finanziari a prezzi più elevati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>-</li> <li>Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investor relations</li> </ul>	
	<p>Screditare e incassare (Trash and cash)</p> <p>Questo comportamento è esattamente l'opposto del "pump and dump". Un soggetto prende una posizione ribassista su uno strumento finanziario ed effettua un'ulteriore attività di vendita e/o diffonde fuorvianti informazioni negative sullo strumento finanziario in modo da ridurre il prezzo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>-</li> <li>Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investor relations</li> </ul>	



	<p>Il manipolatore chiude così la posizione dopo la caduta del prezzo.</p>		
	<p>Aprire una posizione e chiuderla immediatamente dopo che è stata resa nota al pubblico (Opening a position and closing it immediately after its public disclosure)</p> <p>Questo comportamento è di solito posto in essere da grandi investitori o da gestori di patrimoni le cui scelte di investimento sono considerate dagli altri partecipanti al mercato come indicazioni rilevanti per la stima del futuro andamento dei prezzi. Tipicamente la condotta consiste nell'aprire una posizione e, quindi, nel chiuderla immediatamente dopo aver comunicato al pubblico di averla aperta, enfatizzando l'obiettivo di lungo periodo dell'investimento.</p> <p>Comunque, il comunicato al pubblico non assume di per sé alcun connotato manipolativo se è richiesto esplicitamente dalla disciplina o se è dalla stessa permesso".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>-</li> <li>Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investor relations</li> </ul>	



<p>DIFFUSIONE DI INFORMAZIONI FALSE O FUORVIANI (art. 187 ter,, TUF)</p>	<p>Questo tipo di manipolazione del mercato implica la diffusione di informazioni false o fuorvianti senza richiedere necessariamente la presenza di operazioni sul mercato (46). Questo tipo di manipolazione del mercato comprende anche i casi in cui la creazione dell'indicazione fuorviante deriva da un mancato rispetto della disciplina in materia di comunicazione di informazioni rilevanti soggette a obblighi di comunicazione da parte dell'emittente o di altri soggetti obbligati (oltre alle ipotesi di diffusione spontanea delle informazioni false o fuorvianti). Per esempio, quando un emittente omette di diffondere adeguatamente un'informazione privilegiata, come definita dall'articolo 114, comma 1, e il risultato è che il pubblico venga plausibilmente fuorviato. Il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione rileva però solo qualora risulti di particolare gravità (un chiaro indice di gravità è, ad esempio, la sussistenza della volontà di fuorviare il pubblico).</p>		
	<p>Diffusione di informazioni false o fuorvianti tramite mezzi di comunicazione Questo comportamento comprende anche l'inserimento di informazioni su Internet o la diffusione di un comunicato stampa che contengono affermazioni false o fuorvianti in merito a strumenti finanziari di un emittente (es. oltre alla classica ipotesi del dipendente dell'emittente che diffonde notizie false o fuorvianti idonee ad incidere sensibilmente sul prezzo degli strumenti finanziari dell'emittente, possono rilevare, a titolo di esempio, anche le dichiarazioni del dipendente di un ente azionista rilevante dell'emittente, relative ad un cospicuo pacchetto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Componenti degli organi sociali</li> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>- Legale, societario</li> <li>- Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investo relationsi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico che vieti l'adozione di comportamenti a rischio dei reati o illeciti amministrativi considerati tramite la diffusione, anche in sede di adempimento degli obblighi informativi previsti dalla legge, di informazioni false, simulate o comunque non corrette.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nel contesto dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Introduzione/integrazione di principi, regolamenti e procedure in tema di abusi di mercato.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio su normativa in materia di abusi di mercato e relative procedure interne.</li> <li>- Comunicazione sistematica all'OdV, da parte di</li> </ul>



	<p>azionario che si intenderebbe acquisire o cedere). Il soggetto che diffonde l'informazione è consapevole che essa è falsa o fuorviante e che è diffusa al fine di creare una falsa o fuorviante apparenza. La diffusione di informazioni false o fuorvianti tramite canali ufficiali di comunicazione è particolarmente grave in quanto i partecipanti al mercato tendono a fidarsi delle informazioni diffuse tramite tali canali.</p>		<p>amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di market abuse e conseguente obbligo dell'OdV di riferire tempestivamente all'organo dirigente e/o di controllo quelle situazioni che in concreto possano integrare un illecito manipolativo, ai fini delle iniziative e dei provvedimenti di rispettiva competenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> </ul>
	<p>Altri comportamenti preordinati alla diffusione di informazioni false o fuorvianti</p> <p>Questo tipo di manipolazione del mercato comprende le condotte progettate per fornire indicazioni false o fuorvianti tramite canali diversi dai mezzi di comunicazione di massa. Ad esempio, il movimento fisico di merci che crea un'apparenza fuorviante sulla domanda o sull'offerta di una merce o sulla consegna per un contratto future su merci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Componenti degli organi sociali</li> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>- Commerciale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedure autorizzative per acquisti e vendite di azioni e strumenti finanziari pro pri e/o di altre società.</li> <li>- Procedure autorizzative per comunicati stampa, informativa al mercato, ecc.</li> <li>- Previsione di apposite sanzioni disciplinari.</li> </ul>



## Abuso di informazioni privilegiate

FATTISPECIE DI REATO	EVENTI E INFORMAZIONI RILEVANTI (49)	AREE AZIENDALI A RISCHIO (50)	CONTROLLI PREVENTIVI
<p>Un soggetto in posizione apicale o un sottoposto utilizza informazioni di cui è entrato (lecitamente o illecitamente) in possesso per compiere una delle operazioni che caratterizzano il reato di abuso di informazioni privilegiate e, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'acquisto, vendita o altre operazioni, direttamente o indirettamente, su strumenti finanziari emessi dalla società o da società del gruppo;</li> <li>- la comunicazione delle informazioni ad altri soggetti al di fuori dell'ordinario esercizio dell'attività lavorativa;</li> <li>- la raccomandazione ad altri o induzione di altri soggetti ad acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari emessi dalla società o da società del gruppo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andamento del business operativo</li> <li>- Cambiamenti nel controllo e/o nei patti di controllo</li> <li>- Variazioni nel management</li> <li>- Operazioni che coinvolgono il capitale o emissione di strumenti di debito o di strumenti che danno diritto a comprare o sottoscrivere titoli</li> <li>- Decisioni in merito alla variazione del capitale sociale</li> <li>- Fusioni, "split" e/o "spin off"</li> <li>- Acquisti o disposizioni su azioni, attività o rami di azienda</li> <li>- Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni aziendali che hanno un effetto sulle attività, sulle passività, sulla posizione finanziaria o sul conto economico</li> <li>- Revoca o cancellazione delle linee di credito da parte del sistema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Componenti degli organi sociali</li> <li>- Finanza</li> <li>- Tesoreria</li> <li>- Legale, societario</li> <li>- Comunicazione, ufficio stampa</li> <li>- Investor relations</li> <li>- Altri soggetti inseriti nei Registri delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice Etico che vieti l'utilizzo di informazioni privilegiate e la loro diffusione non autorizzata.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nell'ambito dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Introduzione/integrazione di principi, regolamenti e procedure anche eventualmente esistenti, (es. regolamenti sull'internal dealing, ecc.) su utilizzo e diffusione delle informazioni privilegiate e, in particolare, con riguardo a:             <ul style="list-style-type: none"> <li>-- la predisposizione dei Registri delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate;</li> <li>-- la riservatezza delle informazioni, da assicurarsi mediante l'adozione di misure di confidenzialità volte a garantire la sicurezza organizzativa, fisica e logica delle informazioni privilegiate.</li> </ul> </li> </ul> <p>A questo scopo è necessario coordinare gli interventi diretti a garantire la riservatezza delle informazioni privilegiate con le misure di sicurezza già previste e introdotte in</p>



<p>- L'abuso di informazioni privilegiate, nella forma di illecito amministrativo, può coinvolgere un novero di soggetti più ampio rispetto alla omologa fattispecie di reato. Infatti, l'abuso viene commesso anche da chiunque, in possesso di informazioni privilegiate, conoscendo o potendo conoscerne in base ad ordinaria diligenza il carattere privilegiato, compie una delle operazioni sopra descritte (art. 187 bis, c. 4, TUF).</p> <p>- Pertanto, qualsiasi ente che operi sul mercato quale investitore, anche indipendentemente dal lo svolgimento di una specifica funzione (es. emittente, intermediario, ecc.), potrebbe incorrere in responsabilità derivante da tale illecito per fatto di un suo dipendente (ad es., qualora l'ente intrattenga stretti rapporti commerciali o comunque strategici</p>	<p>bancario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenzioso legale e/o risoluzione di contratti e/o verifica di casi di risoluzione</li> <li>- Insolvenza da parte di debitori rilevanti</li> <li>- Nuove licenze, brevetti e marchi</li> <li>- Nuovi prodotti o processi innovativi</li> <li>- Danni ambientali o difetti nei prodotti</li> <li>- Cambiamenti nei profitti e/o nelle perdite attese</li> <li>- Informazioni sui dividendi (data del pagamento, data dello stacco, cambiamenti nella politica dei dividendi</li> </ul>		<p>azienda in attuazione del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice per la protezione dei dati personali). Sarebbe opportuno prevedere uno specifico obbligo del titolare (o del responsabile del trattamento) di riporto - periodico - diretto al Vertice operativo aziendale in ordine alla politica adottata dall'azienda in materia di gestione e di protezione dei flussi informativi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'individuazione dei soggetti rilevanti e delle operazioni da essi effettuate anche per interposta persona aventi ad oggetto azioni e strumenti finanziari ad esse collegati;</li> <li>- la diffusione delle informazioni privilegiate al mercato (procedure autorizzative e di controllo per comunicati stampa, informativa societaria, ecc.);</li> <li>- la comunicazione da parte delle società controllate alla società controllante di informazioni richieste per l'osservanza degli adempimenti di gestione, comunicazione e diffusione delle informazioni privilegiate;</li> <li>- le modalità di condotta da adottare nei rapporti formali ed informali con gli operatori della comunità finanziaria,</li> </ul>
--	---	--	--



<p>con un soggetto emittente e un suo dipendente compia operazioni su strumenti finanziari di quest'ultimo nell'interesse o a vantaggio dell'ente d appartenenza).</p>			<p>con i media e con i terzi in genere;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esistenza di un sistema definito di responsabilità del Vertice aziendale e di deleghe coerenti con esso.</li> <li>- Programma di informazione/formazione periodica di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio e delle persone inserite nei Registri delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate su normativa in materia di abusi di mercato e relative procedure interne.</li> <li>- Comunicazione sistematica all'OdV, da parte di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di market abuse e conseguente obbligo dell'OdV di riferire tempestivamente all'organo dirigente e/o di controllo quelle situazioni che in concreto possano integrare un illecito, ai fini delle iniziative e dei provvedimenti di rispettiva competenza.</li> <li>- Previsione di apposite sanzioni disciplinari.</li> </ul>
--	--	--	--





## 10. CRIMINALITA' ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE

Art. 3 della L. n. 146/2006

(Definizione di reato transnazionale)

1. Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Art. 4 della L. n. 146/2006

(Circostanza aggravante)

1. Per i reati puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni nella commissione dei quali abbia dato il suo contributo un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato la pena è aumentata da un terzo alla metà.

2. Si applica altresì il comma 2 dell'articolo 7 del decreto legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Art. 10 della L. n. 146/2006

(Responsabilità amministrativa degli enti)

1. In relazione alla responsabilità amministrativa degli enti per i reati previsti dall'articolo 3, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Nel caso di commissione dei delitti previsti dagli articoli 416 e 416 bis del codice penale, dall'articolo 291 quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, e dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote.

3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non inferiore ad un anno.

4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 2, si applica all'ente la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

(commi 5 e 6 abrogati dall'art. 64, c. 1, lett. f) del D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007)

7. Nel caso di reati concernenti il traffico di migranti, per i delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a mille quote.

8. Nei casi di condanna per i reati di cui al comma 7 del presente articolo si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a due anni.



9. Nel caso di reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377 bis e 378 del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote.

10. Agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Art. 416 del codice penale

(Associazione per delinquere)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni.

Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni.

I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

Art. 416 bis del codice penale

(Associazione di tipo mafioso)

Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da sette a dodici anni.

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da sette a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da dieci a ventiquattro anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

Art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43



(Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 291 bis, coloro che promuovono, costituiscono, dirigono, organizzano o finanziano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a otto anni.

Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione da un anno a sei anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è armata ovvero se ricorrono le circostanze previste dalle lettere d) od e) del comma 2 dell'articolo 291 ter, si applica la pena della reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo, e da quattro a dieci anni nei casi previsti dal comma 2. L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento delle finalità dell'associazione, di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Le pene previste dagli articoli 291 bis, 291 ter e dal presente articolo sono diminuite da un terzo alla metà nei confronti dell'imputato che, dissociandosi dagli altri, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata ad ulteriori conseguenze anche aiutando concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di elementi decisivi per la ricostruzione dei fatti e per l'individuazione o la cattura degli autori del reato o per la individuazione di risorse rilevanti per la commissione dei delitti.

Articolo 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309

(Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 73, chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'associazione è punito per ciò solo con la reclusione non inferiore a venti anni.

Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione non inferiore a dieci anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più o se tra i partecipanti vi sono persone dedite all'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Se l'associazione è armata la pena, nei casi indicati dai commi 1 e 3, non può essere inferiore a ventiquattro anni di reclusione e, nel caso previsto dal comma 2, a dodici anni di reclusione.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

La pena è aumentata se ricorre la circostanza di cui alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 80.

Se l'associazione è costituita per commettere i fatti descritti dal comma 5 dell'articolo 73, si applicano il primo e il secondo comma dell'articolo 416 del codice penale.

Le pene previste dai commi da 1 a 6 sono diminuite dalla metà a due terzi per chi si sia efficacemente adoperato per assicurare le prove del reato o per sottrarre all'associazione risorse decisive per la commissione dei delitti.

Quando in leggi e decreti è richiamato il reato previsto dall'articolo 75 della legge 22 dicembre 1975, n. 685, abrogato dall'articolo 38, comma 1, della legge 26 giugno 1990, n. 162, il richiamo si intende riferito al presente articolo.

Art. 12 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286

(Disposizioni contro le immigrazioni clandestine)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque in violazione delle disposizioni del presente testo unico compie atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero ovvero atti diretti a



procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non é cittadina o non ha titolo di residenza permanente, é punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa fino a 15.000 euro per ogni persona.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 54 del codice penale, non costituiscono reato le attività di soccorso e assistenza umanitaria prestate in Italia nei confronti degli stranieri in condizioni di bisogno comunque presenti nel territorio dello Stato.

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre profitto anche indiretto, compie atti diretti a procurare l'ingresso di taluno nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni del presente testo unico, ovvero a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non é cittadina o non ha titolo di residenza permanente, é punito con la reclusione da quattro a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona.

3 bis. Le pene di cui ai commi 1 e 3 sono aumentate se:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona é stata esposta a pericolo per la sua vita o la sua incolumità;
- c) per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona é stata sottoposta a trattamento inumano o degradante;
- d) il fatto é commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti.

3 ter. Se i fatti di cui al comma 3 sono compiuti al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento, la pena detentiva é aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona.

3 quater. Le circostanze attenuanti, diverse da quelle previste dagli articoli 98 e 114 del codice penale, concorrenti con le aggravanti di cui ai commi 3 bis e 3 ter, non possono essere ritenute equivalenti o prevalenti rispetto a queste e le diminuzioni di pena si operano sulla quantità di pena risultante dall'aumento conseguente alle predette aggravanti.

3 quinquies. Per i delitti previsti dai commi precedenti le pene sono diminuite fino alla metà nei confronti dell'imputato che si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, aiutando concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di elementi di prova decisivi per la ricostruzione dei fatti, per l'individuazione o la cattura di uno o più autori di reati e per la sottrazione di risorse rilevanti alla consumazione dei delitti.

3 sexies. All'articolo 4 bis, primo comma, terzo periodo, della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, dopo le parole: "609 octies del codice penale" sono inserite le seguenti: "nonché dall'articolo 12, commi 3, 3 bis e 3 ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286".

3 septies. In relazione ai procedimenti per i delitti previsti dal comma 3, si applicano le disposizioni dell'art. 10 della legge 11 agosto 2003, n. 228, e successive modificazioni. L'esecuzione delle operazioni é disposta d'intesa con la Direzione centrale dell'immigrazione e della polizia delle frontiere.

4. Nei casi previsti dai commi 1 e 3 é obbligatorio l'arresto in flagranza ed é disposta la confisca del mezzo di trasporto utilizzato per i medesimi reati, anche nel caso di applicazione della pena su richiesta delle parti.



Nei medesimi casi si procede comunque con giudizio direttissimo, salvo che siano necessarie speciali indagini.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni.

(Omissis)

Art. 377 bis del codice penale

(Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.

Art. 378 del codice penale

(Favoreggiamento personale)

Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena di morte o l'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa, è punito con la reclusione fino a quattro anni.

Quando il delitto commesso è quello previsto dall'art. 416 bis, si applica, in ogni caso, la pena della reclusione non inferiore a due anni.

Se si tratta di delitti per i quali la legge stabilisce una pena diversa, ovvero di contravvenzioni, la pena è della multa fino a lire un milione.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando la persona aiutata non è imputabile o risulta che non ha commesso il delitto.

Considerazioni

La legge 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.

La Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale, ratificata dalla legge n. 146 del 16 marzo 2006, si prefigge lo scopo di promuovere la cooperazione tra Stati al fine di prevenire e combattere il crimine organizzato transnazionale in maniera più efficace.

La menzionata Convenzione richiede che ogni Stato parte della stessa adotti le misure necessarie, conformemente ai suoi principi giuridici, per determinare la responsabilità delle persone giuridiche che partecipano a reati gravi che coinvolgono un gruppo criminale organizzato.

La Convenzione ha lo scopo di armonizzare gli ordinamenti interni di tutti i paesi affinché si possa affermare con certezza che un reato resti tale in qualsiasi paese.

Gli impegni che i paesi di tutto il mondo devono assumere possono essere così sintetizzati:

- incriminare nelle legislazioni nazionali i reati di partecipazione ad associazione criminale, riciclaggio di denaro sporco, corruzione e intralcio alla giustizia;



- stabilire la responsabilità degli enti e delle società per i fatti di reato indicati dal trattato;
- adottare misure contro il riciclaggio di denaro sporco e i proventi delle attività criminali;
- proteggere coloro che testimoniano contro il crimine organizzato;
- rafforzare la cooperazione in ordine al trasferimento di giudici, all'estradizione, al sequestro e alla confisca dei beni provenienti da reato o profitto del reato per rintracciare e giudicare gli indiziati;
- incentivare la prevenzione della criminalità organizzata a livello nazionale e internazionale;
- fornire le necessarie risorse finanziarie a quei Paesi che richiedono assistenza per combattere congiuntamente la criminalità organizzata transnazionale.

L'art. 3 della legge n. 146 del 2006 definisce cosa debba intendersi per reato transnazionale al fine di individuare l'ambito di applicazione della normativa in esame.

In particolare, si considera reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato."

Per "gruppo criminale organizzato", ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale, si intende "un gruppo strutturato, esistente per un periodo di tempo, composto da tre o più persone che agiscono di concerto al fine di commettere uno o più reati gravi o reati stabiliti dalla convenzione, al fine di ottenere, direttamente o indirettamente, un vantaggio finanziario o un altro vantaggio materiale".

In linea generale, nell'ambito della più ampia definizione di reati di criminalità transnazionale e con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. n. 231/2001 vengono in considerazione, ai sensi dell'art. 10 della legge n. 146 del 2006, le fattispecie delittuose concernenti i reati di associazione, i reati di traffico di migranti e di intralcio alla giustizia, a condizione che tali condotte delittuose siano state commesse, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti che rivestono al suo interno un ruolo apicale o subordinato.

Nella sua formulazione originaria l'art. 10 commi 5 e 6, L. n. 146/2006, prevedeva l'estensione dell'ambito di applicazione del decreto 231 anche ai reati di riciclaggio e impiego di capitali di provenienza illecita se compiuti in ambito transnazionale. Con l'approvazione del decreto legislativo n. 231/2007 che ha disposto l'abrogazione di tali commi, la responsabilità amministrativa degli enti è stata estesa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali di provenienza illecita indipendentemente dalla presenza o meno del requisito della transnazionalità (v. infra Scheda 12).

La legge di lotta al crimine organizzato transnazionale, con una clausola generale di chiusura (art. 10, c. 10), dispone l'applicabilità di tutte le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ai nuovi illeciti amministrativi imputabili all'ente.

Reati di associazione

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del T.U. di cui al d.P.R. 23



gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del T.U. di cui al d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

La fattispecie di delitto in esame si realizza in presenza di un'associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti. In particolare, l'art. 416 c.p. punisce coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione. Anche il solo fatto di partecipare all'associazione costituisce reato.

La rilevanza penale delle condotte descritte dalla norma in esame appare necessariamente condizionata all'effettiva costituzione dell'associazione criminosa. Tale conclusione emerge dall'analisi dell'art. 416 primo comma, c.p. Questa disposizione infatti, ancor prima di richiamare le singole condotte di promozione, costituzione, direzione, organizzazione, ovvero di semplice partecipazione, ne subordina, già in anticipo, la punibilità al momento in cui "tre o più persone" si siano effettivamente "associate" per commettere più delitti.

Il delitto di associazione per delinquere è reato plurisoggettivo, nella cui formulazione il pericolo non è elemento costitutivo del reato stesso, bensì è la ratio giustificativa della norma incriminatrice. Da ciò discende l'autonomia della incriminazione rispetto ai reati successivamente ed eventualmente commessi in attuazione del pactum sceleris i quali, in tal caso, concorrono con il delitto sopra menzionato ma che, se non perpetrati, lasciano sussistere il delitto previsto dall'art. 416 c.p.

Nella norma contenuta nell'art. 416 c.p. relativa alla commissione di "più delitti" l'accordo criminoso risulta diretto all'attuazione di un vasto programma criminoso per la commissione di una serie indeterminata di delitti. Pertanto, tale disposizione non reca una nozione definitoria dell'associazione che intende reprimere ma rimanda all'interprete per l'individuazione del concetto.

- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza intimidatrice del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Il reato in esame si caratterizza da un lato per l'utilizzazione, da parte degli associati, della forza intimidatrice, che costituisce uno dei connotati tipici del comportamento mafioso e, dal lato passivo, per la condizione di assoggettamento e omertà provocati dallo sfruttamento della forza intimidatrice, che costituiscono l'effetto e la conseguenza per il singolo sia all'esterno che all'interno dell'associazione.

Per i delitti associativi di cui agli artt. 416 e 416 bis c.p., l'art. 10 della legge di ratifica dispone che all'ente si applichi la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote e, nei casi di condanna, le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, D.Lgs. 231/2001 (per una durata non inferiore ad un anno).

Qualora, poi, l'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati associativi sopra elencati, l'ente sarà sottoposto alla sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, c. 3, D.Lgs. n. 231/2001.

Attività aziendali a rischio con riferimento ai reati associativi



Le attività aziendali da prendere in considerazione ai fini della prevenzione di tali reati possono suddividersi in due macrocategorie:

- Attività infragruppo, intendendosi per tali le attività poste in essere nell'ambito dei rapporti intercorrenti fra società appartenenti allo stesso gruppo ma aventi sede in Stati diversi.
- Attività con soggetti terzi, intendendosi per tali le attività relative ai rapporti instaurati tra società aventi sedi in Italia e soggetti terzi stranieri o con sede all'estero. In tale ambito, si segnala in particolare il rischio controparte, che trova ragione di esistere ogni qual volta si instauri un rapporto di natura commerciale e/o finanziaria con soggetti c.d. "a rischio". Per controparti a rischio devono intendersi quei soggetti indicati nelle c.d. Liste collegate al contrasto finanziario al terrorismo internazionale. Le liste ufficiali sono quelle curate dall'Ufficio Italiano Cambi. Tale compito è stato affidato all'UIC dal d.l. 369 del 12 ottobre del 2001, convertito in legge n. 431 del 14 dicembre 2001. L'attività di contrasto al terrorismo sul piano finanziario prevede l'obbligo, imposto dai Regolamenti dell'Unione Europea, di congelare capitali, attività economiche e risorse finanziarie di persone o entità, collegate al terrorismo internazionale e incluse nelle liste allegate ai Regolamenti stessi, nonché il divieto di mettere direttamente o indirettamente a disposizione di costoro altre attività finanziarie e risorse economiche. Le Liste sopra descritte sono costantemente aggiornate, accessibili dal sito ufficiale dell'Unione Europea e comprendono i destinatari delle misure restrittive adottate a livello comunitario.

## Attività infragruppo

<b>ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO</b>	<b>CONTROLLI PREVENTIVI SPECIFICI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>
<p>Contratti infragruppo di acquisto e/o di vendita.                      Gestione dei flussi finanziari.                      Investimenti infragruppo.                      Designazione dei membri degli organi sociali in società estere da parte della capogruppo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 da parte delle società estere del Gruppo.</li> <li>- Applicazione dei controlli preventivi specifici (protocolli) previsti anche in riferimento ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e ai reati di market abuse.</li> <li>- Verifica preventiva dell'inesistenza di vincoli di parentela o affinità tra gli esponenti della società nominati negli organi sociali di controllate estere e gli esponenti della pubblica amministrazione locale e/o fornitori, clienti o terzi contraenti della società medesima.</li> </ul>





## Attività con rischio controparte

ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO	CONTROLLI PREVENTIVI SPECIFICI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
<p>Contratti di acquisto e/o di vendita con controparti estere.</p> <p>Transazioni finanziarie con controparti estere.</p> <p>Investimenti con controparti estere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica della presenza nelle Liste dell'UIF delle controparti estere.</li> <li>- Verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità dei partner commerciali/finanziari.</li> <li>- Controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali.</li> <li>- Determinazione dei requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti e fissazione dei criteri di valutazione delle offerte nei contratti standard.</li> <li>- Identificazione di una funzione responsabile della definizione delle specifiche tecniche e della valutazione delle offerte nei contratti standard.</li> <li>- Identificazione di un organo/unità responsabile dell'esecuzione del contratto, con indicazione di compiti, ruoli e responsabilità.</li> <li>- Verifica di onorabilità e professionalità dei fornitori di beni e/o servizi da inserire in appositi albi.</li> <li>- Determinazione dei criteri di selezione, stipulazione ed esecuzione di accordi/joint-venture con altre imprese estere per la realizzazione di investimenti.</li> <li>- Trasparenza e tracciabilità degli accordi/joint-venture con altre imprese estere per la realizzazione di investimenti.</li> </ul>

### Reati concernenti il traffico di migranti

- Fattispecie di immigrazione clandestina previste dall'art. 12 del testo unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modifiche.

L'art. 12 del Testo Unico di cui al D.Lgs. 286/98 prevede anzitutto la fattispecie, nota come favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, consistente nel fatto di chi "in violazione delle disposizioni del presente testo unico compie atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero". La seconda fattispecie, nota come favoreggiamento dell'emigrazione clandestina, consiste nel fatto di chi "compie (...) atti diretti a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente".

Con riferimento ai reati concernenti il traffico di migranti, la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile all'ente varia da duecento a mille quote, mentre le sanzioni interdittive previste nei casi di condanna sono quelle di cui all'art. 9 c. 2, del D.Lgs. n. 231/2001 sopra descritte, per una durata non superiore a due anni.



ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO	CONTROLLI PREVENTIVI SPECIFICI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
Attività aziendali che prevedono l'ingresso di una persona nel territorio di uno Stato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica nelle Liste dell'UIC di persone prima dell'ingresso.</li> <li>- Formalizzazione delle decisioni inerenti all'ingresso di un soggetto nel territorio di uno Stato.</li> <li>- Specifica previsione di una procedura aziendale che preveda il rispetto della normativa nel territorio dello stato di destinazione.</li> </ul>

## Reati di intralcio alla giustizia

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)

L'art. 377 bis c.p. sanziona le condotte poste in essere da chiunque, facendo ricorso ai mezzi della violenza, della minaccia o della "offerta o promessa di denaro o di altra utilità", induca a non rendere dichiarazioni, ovvero a renderle mendaci, tutti coloro che sono chiamati a rendere, davanti alla autorità giudiziaria, dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, nel caso in cui abbiano facoltà di non rispondere.

Le condotte induttive individuabili nella struttura del delitto di cui all'art. 377 bis c.p. devono realizzarsi attraverso mezzi tassativamente delineati dalla norma incriminatrice e dunque consistere in una violenza, una minaccia, ovvero un'offerta o promessa di denaro o di altra utilità.

La scelta di reprimere penalmente condotte illecite direttamente o indirettamente finalizzate a inquinare il corretto svolgimento del contraddittorio e la genuinità dei suoi risultati probatori risulta porsi in un'ottica di adeguamento della disciplina interna concernente i delitti contro l'amministrazione della giustizia alle fondamentali indicazioni di principio espresse a livello internazionale, così come stabilito nell'art. 24 della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale.

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

L'art. 378 c.p. reprime la condotta di chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce l'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

La sussistenza del favoreggiamento personale è ipotizzabile anche quando l'autorità sia a conoscenza della verità dei fatti e abbia già conseguito la prova dell'effettiva partecipazione al delitto della persona aiutata, non essendo richiesto che la condotta favoreggiatrice abbia effettivamente conseguito l'intento di eludere le investigazioni dell'autorità o di sottrarre l'accusato alle ricerche della stessa.

Ai fini della consumazione del reato, è comunque necessario che la condotta tenuta dal favoreggiatore sia potenzialmente lesiva delle investigazioni delle autorità, entrando nella sfera di percezione dell'organo investigativo; in mancanza di tale peculiarità, il fatto non potrà che configurare gli estremi del delitto tentato



qualora il mezzo adoperato sia in sé idoneo a concretizzare l'aiuto diretto a eludere le investigazioni, ma tale aiuto non si realizza per cause indipendenti dalla volontà del soggetto attivo.

Il reato di favoreggiamento può realizzarsi anche attraverso una condotta omissiva a condizione che questa costituisca violazione di un obbligo giuridico di attivarsi. Nel suddetto ambito rientra, quindi, anche il comportamento di chi volutamente si astiene dal fornire nel corso delle indagini notizie essenziali per la ricostruzione di un fatto e per la individuazione del responsabile, perché, così facendo, determina una lesione dell'interesse protetto dall'art. 378 c.p., in quanto è dovere del cittadino riferire alla autorità investigatrice ciò che egli conosce su reati o fatti che interessino la polizia giudiziaria e che abbiano rilevanza in ordine alla prova o identificazione del reo.

Per quanto riguarda i reati di intralcio alla giustizia, all'ente si applica la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote. Non sono invece previste, per questa fattispecie di reato, sanzioni interdittive.

<b>ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO</b>	<b>CONTROLLI PREVENTIVI SPECIFICI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>
Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari.	- Identificazione di una funzione aziendale destinataria di eventuali segnalazioni da parte del soggetto che ha acquisito la notizia o la notifica dell'indagine.

Di seguito, si segnalano i controllo preventivi di carattere generale, applicabili a tutte le attività aziendali a rischio sopra descritte:

<b>ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO</b>	<b>CONTROLLI PREVENTIVI SPECIFICI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratti infragruppo di acquisto e/o di vendita.</li> <li>- Gestione dei flussi finanziari.</li> <li>- Investimenti infragruppo.</li> <li>- Designazione dei membri degli organi sociali in società estere da parte della capogruppo.</li> <li>- Contratti di acquisto e/o di vendita con controparti estere.</li> <li>- Transazioni finanziarie con controparti estere.</li> <li>- Investimenti con controparti estere.</li> <li>- Attività aziendali che prevedono l'ingresso di una persona nel territorio di uno Stato.</li> <li>- Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifica previsione del Codice etico.</li> <li>- Diffusione del Codice Etico nell'ambito dell'intera organizzazione aziendale.</li> <li>- Applicazione del principio di separazione di ruoli e responsabilità nelle vari fasi dei processi aziendali.</li> <li>- Esistenza di deleghe e procure.</li> <li>- Normative aziendali di riferimento.</li> <li>- Tracciabilità della documentazione aziendale.</li> <li>- Programma di formazione del management aziendale.</li> <li>- Previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.</li> </ul>



## **11. OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO**

Art. 589 codice penale

(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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle 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 dodici.

Art. 590 codice penale

(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 euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle 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 euro 500 a euro 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.

Considerazioni

L'art. 9 della Legge n. 123/2007 ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'intervento normativo è particolarmente rilevante perché per la prima volta viene prevista la responsabilità degli enti per reati di natura colposa.

Tale circostanza impone un coordinamento con l'art. 5 del decreto, che definisce il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente, subordinandola all'esistenza di un interesse o vantaggio per l'ente. Il criterio dell'"interesse" risulta tuttavia incompatibile con i reati di natura colposa, proprio perché non è configurabile rispetto a essi una finalizzazione soggettiva dell'azione. Pertanto, nelle ipotesi di commissione dei reati contemplati dall'art. 25 septies, la responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 è configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'ente, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi.



Altro profilo di incompatibilità risiede nel mancato coordinamento della nuova normativa con l'esimente di cui all'art. 6 del decreto, nella parte in cui richiede la prova della elusione fraudolenta del modello organizzativo, sicuramente incompatibile con una condotta colposa.

A tal proposito, l'impasse si potrebbe superare facendo ricorso ad una interpretazione che, tenendo conto del diritto di difesa e del principio di uguaglianza, permetta di prescindere da tale prova o, quantomeno di disancorare il concetto di "elusione fraudolenta" dalle tipiche fattispecie proprie del Codice Penale e di assumerlo in termini di intenzionalità della sola condotta dell'autore (e non anche dell'evento) in violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'azienda per prevenire la commissione degli illeciti di cui si tratta o anche soltanto di condotte a tali effetti "pericolose" (sul punto cfr. il Cap. I, par. 2, delle presenti Linee Guida).

Questa interpretazione si fonda sui seguenti presupposti.

a) Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore, per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche.

b) In linea teorica, soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione. Tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994 nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

c) Nella previsione del codice penale, le fattispecie delittuose contemplate dagli artt. 589 e 590 sono caratterizzate dall'aggravante della negligente inosservanza delle norme antinfortunistiche.

L'elemento soggettivo, dunque, consiste nella c.d. colpa specifica, ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte a impedire gli eventi dannosi previsti dalla norma incriminatrice.

d) Il concetto di colpa specifica rimanda all'art. 43 c.p., nella parte in cui si prevede che il delitto è colposo quando l'evento, anche se preveduto ma in ogni caso non voluto dall'agente, si verifica a causa dell'inosservanza di norme di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

e) L'individuazione degli obblighi di protezione dei lavoratori è tutt'altro che agevole, infatti oltre alle D.Lgs. n. 626/1994 e agli altri specifici atti normativi in materia, la giurisprudenza della Cassazione ha precisato che tra le norme antinfortunistiche di cui agli artt. 589, c. 2, e 590, c. 3, c.p., rientra anche l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Bisogna specificare però che tale norma non può intendersi come prescrivente l'obbligo generale ed assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed "innominata" ad evitare qualsivoglia danno, perché in tal modo significherebbe ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che il danno si sia verificato (Cass. civ., sez. lav., n. 3740/ 1995).

Prediligendo, inoltre, un approccio interpretativo sistematico che valuti il rapporto di interazione tra norma generale (art. 2087 c.c.) e singole specifiche norme di legislazione antinfortunistica (D.Lgs. n. 626/94), appare coerente concludere che:

- l'art. 2087 c.c. introduce l'obbligo generale contrattuale per il datore di lavoro di garantire la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale possibile;

- conseguentemente l'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità del datore di lavoro, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001, è uno solo ed è rappresentato dalla mancata adozione di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e



concretamente attuabili (come specificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 626/1994), alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche.

f) A specificare ulteriormente il generico dettato legislativo, può giovare la sentenza della Corte Costituzionale n. 312 del 18 luglio 1996 secondo cui l'obbligo generale di massima sicurezza possibile deve fare riferimento alle misure che nei diversi settori e nelle diverse lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata è solo la deviazione del datore di lavoro dagli standard di sicurezza propri, in concreto ed al momento, delle singole diverse attività produttive.

g) Il novero degli obblighi in materia antinfortunistica si accresce ulteriormente ove si consideri che secondo la migliore dottrina e la più recente giurisprudenza l'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro non può intendersi in maniera esclusivamente statica quale obbligo di adottare le misure di prevenzione e sicurezza nei termini sopra esposti (forme di protezione oggettiva) ma deve al contrario intendersi anche in maniera dinamica implicando l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo (forme di protezione soggettiva).

h) Il datore di lavoro che abbia, secondo i criteri sopra esposti, adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (sia generali ex art. 2087 c.c. che speciali ex D.Lgs. n. 626/1994), è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa. La giurisprudenza prevede infatti una interruzione del nesso di causalità tra la condotta dell'agente e l'evento lesivo ogni qual volta la condotta del lavoratore sia da considerare abnorme, ossia strana e imprevedibile e perciò stesso si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro. Conseguentemente rimangono fuori dall'ambito di rilevanza normativa (ai fini della responsabilità civile e penale) gli infortuni derivanti dalla sussistenza del cd. rischio elettivo ossia il rischio diverso da quello a cui il lavoratore sarebbe ordinariamente esposto per esigenze lavorative ed abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento di lavoro e che il lavoratore affronta per libera scelta con atto volontario puramente arbitrario per soddisfare esigenze meramente personali.

Il quadro sopra esposto, sia pure in termini di estrema sintesi, riferito alla complessità dei presupposti formali e sostanziali della responsabilità del datore di lavoro per violazione di norme antinfortunistiche, consente di concludere che di fatto, con l'entrata in vigore della L. n. 123/2007 ogni azienda che registri una consistente frequenza di infortuni gravi, dovrebbe considerare inaccettabile il "rischio" di incorrere, oltre che nelle responsabilità di matrice civile e penale tipiche della materia, anche nelle ulteriori sanzioni del D.Lgs. n. 231/2001 per il fatto di non aver predisposto ed efficacemente attuato un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento ai profili di rilevanza ex lege n. 123/2007, il Modello Organizzativo, per essere efficacemente attuato, potrà utilmente essere integrato con il "sistema" degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall'ordinamento legislativo (v. sopra) e, qualora presenti, con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della sicurezza sul lavoro.

Da qui l'opportunità che l'azienda ponga in essere azioni mirate volte a garantire la suddetta integrazione (anche in vista della successiva eventuale verifica da parte del Giudice) ed in particolare:

- effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata secondo le specificità dell'attività produttiva presa in considerazione;



- attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001; a tal fine sarà importante tenere conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione della sicurezza, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 evitando inutili quanto costose duplicazioni;
- valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP o altro soggetto giuridicamente equivalente) qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di secondo grado.

## **12. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA**

Art. 648 del codice penale

(Ricettazione)

Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da due ad otto anni e con la multa da euro 516 a euro 10.329.

La pena è della reclusione sino a sei anni e della multa sino a euro 516, se il fatto è di particolare tenuità.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui il denaro o le cose provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.

Art. 648 bis del codice penale

(Riciclaggio)

Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da lire due milioni a lire trenta milioni.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Art. 648 ter del codice penale

(Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648 bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da lire due milioni a lire trenta milioni.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.



La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

## Considerazioni

Con il D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 - in vigore dal 29 dicembre 2007 - il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III direttiva antiriciclaggio), e alla direttiva 2006/70/CE della Commissione che ne reca misure di esecuzione.

L'intervento normativo comporta un riordino della complessa normativa antiriciclaggio presente nel nostro ordinamento giuridico. In particolare, l'art. 64 prevede l'abrogazione del Capo I del d.l. n. 143/1991 (convertito in l. n. 197/1991), ad eccezione degli artt. 5, commi 14 e 15, 10 e 13, che ha dato attuazione alla I direttiva antiriciclaggio (1991/308/CE), nonché l'integrale abrogazione del D.Lgs. n. 56/2004 che ha dato attuazione alla II direttiva antiriciclaggio (2001/97/CE). Per quanto riguarda il coordinamento tra il D.Lgs. 231/2007 e i precedenti provvedimenti in materia di antiriciclaggio (51), si rinvia alle precisazioni contenute nella nota emanata in data 19 dicembre 2007 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con la Banca d'Italia, l'Ufficio Italiano dei Cambi e la Guardia di Finanza.

L'art. 63, c. 3, introduce nel decreto n. 231/2001 un nuovo art. 25 octies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale - con la previsione di una sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote, che diviene da 400 a 1000 quote nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto (cd. "principale") per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni. La nuova disposizione prevede, altresì, nel caso di condanna dell'ente, l'applicabilità delle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, c. 2, per una durata non superiore a due anni.

L'art. 64, c. 1, lett. f), inoltre, abroga i commi 5 e 6 dell'art. 10 della l. n. 146/2006, di contrasto al crimine organizzato transnazionale, che già prevedevano a carico dell'ente la responsabilità e le sanzioni ex 231 per i reati di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (artt. 648 bis e 648 ter c.p.), se caratterizzati dagli elementi della transnazionalità, secondo la definizione contenuta nell'art. 3 della stessa legge 146/2006.

Ne consegue che ai sensi dell'art. 25 octies, D.Lgs. n. 231/2001, l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

La finalità del decreto n. 231/2007 consiste nella protezione del sistema finanziario dal suo utilizzo a fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Tale tutela viene attuata con la tecnica della prevenzione per mezzo di apposite misure e obblighi di comportamento per una vasta platea di soggetti - individuati agli artt. 10, c. 2, 11, 12, 13 e 14 del decreto - che comprende, oltre alle banche e agli intermediari finanziari, anche gli altri soggetti a cui erano già stati estesi gli obblighi antiriciclaggio dal D.Lgs. n. 56/04: professionisti; revisori contabili; altri soggetti.

Nell'ambito di tale ultima categoria rientrano, in generale, gli operatori che svolgono attività il cui esercizio è subordinato a licenze, autorizzazioni, iscrizioni in albi/registri o dichiarazioni di inizio attività richieste da norme di legge (es. recupero crediti per conto terzi, custodia e trasporto di denaro contante, di titoli o valori con o senza l'impiego di guardie giurate, agenzie di affari in mediazione immobiliare, case da gioco,





commercio di oro per finalità industriali o di investimento, fabbricazione, mediazione e commercio di oggetti preziosi, fabbricazione di oggetti preziosi da parte di imprese artigiane, commercio di cose antiche, esercizio di case d'asta o galleria d'arte, ecc.). Nei loro confronti trovano applicazione sia gli obblighi di cui al citato decreto n. 231/2007, nel rispetto di limiti, modalità e casi specificamente indicati dallo stesso decreto, sia le specifiche disposizioni e istruzioni applicative, in materia di identificazione/registrazione/conservazione delle informazioni/segnalazione delle operazioni sospette, dettate a carico degli operatori c.d. "non finanziari" dal decreto del MEF n. 143 del 3 febbraio 2006 e dal provvedimento UIC del 24 febbraio 2006, cui si rinvia per approfondimenti.

L'inadempimento a siffatti obblighi viene sanzionato dal decreto con la previsione di illeciti amministrativi e di reati penali cd. "reati-ostacolo", tendenti a impedire che la progressione criminosa giunga alla realizzazione delle condotte integranti ricettazione, riciclaggio o impiego di capitali illeciti.

A tal proposito, merita di essere considerato l'art. 52 del decreto che obbliga i diversi organi di controllo di gestione, tra cui l'OdV, esistenti negli enti destinatari della disciplina a vigilare sull'osservanza della normativa antiriciclaggio e a comunicare le violazioni delle relative disposizioni di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o di cui abbiano altrimenti notizia. Tali obblighi di comunicazione riguardano in particolare modo le possibili infrazioni relative alle operazioni di registrazione, segnalazione e ai limiti all'uso di strumenti di pagamento e di deposito (contante, titoli al portatore, conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazioni fittizie) e sono destinati ad avere effetto sia verso l'interno dell'ente (titolare dell'attività o legale rappresentante) che verso l'esterno (autorità di vigilanza di settore, Ministero Economia e Finanze, Unità di Informazione Finanziaria presso la Banca d'Italia).

La lettera della norma potrebbe far ritenere sussistente in capo a tutti i suddetti organi una posizione di garanzia ex art. 40 c. 2, c.p. finalizzata all'impedimento dei reati di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p. Una corretta e coerente interpretazione dovrebbe invece tenere in debito conto i differenti poteri/doveri assegnati ai diversi organi di controllo, sia dalla normativa in questione che dalle disposizioni generali dell'ordinamento (in primis, il codice civile). Mentre per alcuni dei suddetti organi di controllo sembrerebbe sussistere una tale posizione di garanzia - si pensi al collegio sindacale - sulla base delle disposizioni civilistiche (cfr. art. 2403 c.c.), con specifico riferimento all'OdV una simile responsabilità appare del tutto incompatibile con la natura dei poteri/doveri ad esso originariamente attribuiti dalla legge (sul punto, si veda il par. 5, cap. III della Parte generale).

Pertanto, dovrebbe prevalere un'interpretazione sistematica della norma che limiti il dovere di vigilanza di cui al c. 1 dell'art. 52 e le relative responsabilità all'adempimento degli obblighi informativi previsti dal c. 2 della medesima disposizione.

In altri termini, l'adempimento dei doveri di informazione a fini di antiriciclaggio deve essere commisurato ai concreti poteri di vigilanza spettanti a ciascuno degli organi di controllo contemplati dal comma 1 dell'art. 52, nell'ambito dell'ente di appartenenza che sia destinatario della normativa.

Ne deriva che il dovere di informativa dell'OdV non può che essere parametrato alla funzione, prevista dall'art. 6, c. 1, lett. b) del decreto 231, di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e, con specifico riferimento all'antiriciclaggio, di comunicare quelle violazioni di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni o nelle ipotesi in cui ne abbia comunque notizia (es. su segnalazione di dipendenti o altri organi dell'ente). Tale ultima previsione risulta, d'altra parte, coerente con gli obblighi di informazione stabiliti dalla legge nei confronti dell'Organismo medesimo allo scopo di migliorare l'attività di



pianificazione dei controlli e di vigilanza sul modello da parte di quest'ultimo (art. 6, c. 2, lett. d); sul punto v. anche par. 3, cap. III, Parte generale).

Tale chiave di lettura, senza riconoscere una posizione di garanzia, in assenza di effettivi poteri impeditivi dell'OdV rispetto alle fattispecie di reato in esame, viene completata dalla sanzione penale della reclusione fino a 1 anno e della multa da 100 a 1000 euro in caso di mancato adempimento dei suddetti obblighi informativi (art. 55, c. 5).

Vale la pena sottolineare che quello in esame è l'unico caso in cui il legislatore abbia espressamente disciplinato una specifica fattispecie di reato a carico dell'OdV (reato omissivo proprio), peraltro a seguito del riconoscimento di una atipica attività a rilevanza esterna dello stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente per i reati previsti dagli art. 648, 648 bis e 648 ter, c.p. è limitata alle ipotesi in cui il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Considerato che le fattispecie delittuose in questione possono essere realizzate da chiunque (c.d. reati comuni), si dovrebbe ritenere che la ricorrenza del requisito oggettivo dell'interesse o vantaggio vada escluso ogni qual volta non vi sia attinenza tra la condotta incriminata e l'attività d'impresa esercitata dall'ente.

Tale attinenza, ad esempio, potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi di acquisto di beni produttivi provenienti da un delitto di furto, ovvero nel caso di utilizzazione di capitali illeciti per l'aggiudicazione di un appalto, ecc. Viceversa, non è ravvisabile l'interesse o il vantaggio per l'ente nell'ipotesi in cui l'apicale o il dipendente acquistino beni che non abbiano alcun legame con l'esercizio dell'impresa in cui operano. Lo stesso può dirsi per l'impiego di capitali in attività economiche o finanziarie che esorbitano rispetto all'oggetto sociale.

Peraltro, anche nel caso in cui l'oggetto materiale della condotta di ricettazione o di riciclaggio, ovvero l'attività economica o finanziaria nel caso del reato ex art. 648 ter c.p., siano pertinenti rispetto alla specifica attività d'impresa, occorre pur sempre un accertamento in concreto da parte del giudice, da condurre caso per caso, circa la sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Specificità dei singoli reati

- Ricettazione (art. 648 c.p.)

Lo scopo dell'incriminazione della ricettazione è quello di impedire il perpetrarsi della lesione di interessi patrimoniali iniziata con la consumazione del reato principale. Ulteriore obiettivo della incriminazione consiste nell'evitare la commissione dei reati principali, come conseguenza dei limiti posti alla circolazione dei beni provenienti dai reati medesimi.

L'art. 648 c.p. incrimina chi "fuori dei casi di concorso nel reato, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare".

Per acquisto dovrebbe intendersi l'effetto di un'attività negoziale, a titolo gratuito od oneroso, mediante la quale l'agente consegue il possesso del bene.

Il termine ricevere starebbe ad indicare ogni forma di conseguimento del possesso del bene proveniente dal delitto, anche se solo temporaneamente o per mera compiacenza.

Per occultamento dovrebbe intendersi il nascondimento del bene, dopo averlo ricevuto, proveniente dal delitto.

La ricettazione può realizzarsi anche mediante l'intromissione nell'acquisto, nella ricezione o nell'occultamento della cosa. Tale condotta si esteriorizza in ogni attività di mediazione, da non intendersi in senso civilistico (come precisato dalla giurisprudenza), tra l'autore del reato principale e il terzo acquirente.



Il reato di ricettazione può essere realizzato in molte aree aziendali e a più livelli organizzativi.

Tuttavia, andranno individuate alcune funzioni/aree/processi esposti maggiormente a rischio, come il settore acquisiti o quello commerciale.

L'ultimo comma dell'art. 648 c.p. estende la punibilità "anche quando l'autore del delitto, da cui il denaro o le cose provengono, non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale delitto".

- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)

Lo scopo dell'incriminazione del reato di riciclaggio è quello di impedire che gli autori dei reati possano fruttare i capitali illegalmente acquisiti, rimettendoli in circolazione come capitali ormai "depurati" e perciò investibili anche in attività economiche produttive lecite.

In tal modo, la norma incriminatrice persegue anche un ulteriore obiettivo-finale, vale a dire scoraggiare la stessa commissione dei reati principali, mediante le barriere frapposte alla possibilità di sfruttarne i proventi.

L'art. 648 bis c.p. incrimina chiunque "fuori dei casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa".

Per sostituzione si intende la condotta consistente nel rimpiazzare il denaro, i beni o le altre utilità di provenienza illecita con valori diversi.

Il trasferimento consiste nella condotta tendente a ripulire il denaro, i beni o le altre utilità mediante il compimento di atti negoziali.

Le operazioni idonee ad ostacolare l'identificazione dell'illecita provenienza potrebbero essere considerate quelle in grado di intralciare l'accertamento da parte della autorità giudiziaria della provenienza delittuosa dei valori provenienti dal reato.

Le attività aziendali esposte a rischio anche per questa tipologia di reato sono diverse, anche se maggiore attenzione dovrà essere rivolta ai settori commerciale e amministrativo-finanziario.

Il terzo comma dell'articolo in esame richiama l'ult. c. dell'art. 648 c.p. già esaminato.

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)

Il delitto in esame risponde ad una duplice finalità: mentre in un primo momento occorre impedire che il cd. "denaro sporco", frutto dell'illecita accumulazione, venga trasformato in denaro pulito, in un seconda fase è necessario fare in modo che il capitale, pur così emendato dal vizio di origine, non possa trovare un legittimo impiego.

La clausola di riserva contenuta nel c. 1 della disposizione in commento prevede la punibilità solamente di chi non sia già complice del reato principale ovvero non sia imputabile a titolo di ricettazione o riciclaggio. Da ciò deriva che per la realizzazione della fattispecie de qua occorre la presenza, quale elemento qualificante rispetto alle altre figure criminose citate, di una condotta di impiego dei capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

La condotta incriminata consiste nell'impiego dei capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

Impiegare è sinonimo di usare comunque, ossia un utilizzo per qualsiasi scopo. Tuttavia, considerato che il fine ultimo perseguito dal legislatore consiste nell'impedire il turbamento del sistema economico e dell'equilibrio concorrenziale attraverso l'utilizzo di capitali illeciti reperibili a costi inferiori rispetto a quelli



leciti, si ritiene che per impiegare debba intendersi in realtà investire. Dovrebbe, quindi, ritenersi rilevante un utilizzo a fini di profitto.

I settori aziendali maggiormente esposti a rischio per questa tipologia di reato sono quelli commerciale e amministrativo-finanziario.

Anche nell'art. 648 ter si rinvia all'ultimo c. dell'art. 648 c.p.

Attività aziendali a rischio

Le attività aziendali da prendere in considerazione ai fini della prevenzione di tali reati possono essere suddivise in due macrocategorie:

1. attività con soggetti terzi, intendendosi per tali le attività relative ai rapporti instaurati tra società e soggetti terzi;
2. attività infragruppo, poste in essere nell'ambito dei rapporti intercorrenti fra società appartenenti allo stesso gruppo.

<b>ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO</b>	<b>CONTROLLI PREVENTIVI SPECIFICI (PROTOCOLLI) E PRINCIPALI ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministrazione (Tesoreria, Personale, Ufficio contratti/gare, ecc.)</li> <li>- Commerciale</li> <li>- Finanza</li> <li>- Direzione acquisiti</li> <li>- Marketing (52)</li> </ul> <p>Attività aziendali a rischio in relazione a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rapporti con soggetti terzi                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratti di acquisto e/o di vendita con controparti</li> <li>- Transazioni finanziarie con controparti</li> <li>- Investimenti con controparti</li> <li>- Sponsorizzazioni</li> </ul> </li> <li>2. rapporti infragruppo                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratti infragruppo di acquisto e/o di vendita</li> <li>- Gestione dei flussi finanziari</li> <li>- Investimenti infragruppo</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica dell'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e partner commerciali/finanziari, sulla base di alcuni indici rilevanti (es. dati pregiudizievoli pubblici - protesti, procedure concorsuali - o acquisizione di informazioni commerciali sulla azienda, sui soci e sugli amministratori tramite società specializzate; entità del prezzo sproporzionata rispetto ai valori medi di mercato; coinvolgimento di "persone politicamente esposte", come definite all'art. 1 dell'Allegato tecnico del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE) (53).</li> <li>- Verifica della regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni.</li> <li>- Controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi e ai pagamenti/ operazioni infragruppo. Tali controlli devono tener conto della sede legale della società controparte (ad es. paradisi fiscali, Paesi a rischio terrorismo, ecc.), degli Istituti di credito utilizzati (sede legale delle banche coinvolte nelle operazioni e Istituti che non hanno insediamenti fisici in alcun Paese) e di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per transazioni o operazioni straordinarie (54).</li> <li>- Verifiche sulla Tesoreria (rispetto delle soglie per i pagamenti per contanti, eventuale utilizzo di libretti al portatore o anonimi per la gestione della liquidità, ecc.);</li> <li>- Determinazione dei requisiti minimi in possesso dei soggetti</li> </ul>



offerenti e fissazione dei criteri di valutazione delle offerte nei contratti standard.

- Identificazione di una funzione responsabile della definizione delle specifiche tecniche e della valutazione delle offerte nei contratti standard.
- Identificazione di un organo/unità responsabile dell'esecuzione del contratto, con indicazione di compiti, ruoli e responsabilità.
- Specifica previsione di regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio.
- Determinazione dei criteri di selezione, stipulazione ed esecuzione di accordi/joint-venture con altre imprese per la realizzazione di investimenti. Trasparenza e tracciabilità degli accordi/joint-venture con altre imprese per la realizzazione di investimenti.
- Verifica della congruità economica di eventuali investimenti effettuati in joint venture (rispetto dei prezzi medi di mercato, utilizzo di professionisti di fiducia per le operazioni di due diligence).
- Verifica sul livello di adeguamento delle società controllate rispetto alla predisposizione di misure e controlli antiriciclaggio.
- Applicazione dei controlli preventivi specifici (protocolli) previsti anche in riferimento ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e ai reati di market abuse.
- Adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di riciclaggio.

(38) Si è già precisato che i reati dolosi sono espressione della volontà/intenzionalità sia della condotta che dell'evento, mentre i reati colposi sono espressione della volontà/intenzionalità della sola condotta e non anche dell'evento.

(39) V. Cap. III.3 relativamente all'utilizzo di strutture aziendali di controllo esistenti e Cap. III.6 sulle modalità di espletamento della funzione di controllo nei gruppi di imprese.

(40) Entrambi gli indici sono stati elaborati da Transparency International Italia (TI-it).

(41) L'art. 25 ter fa infatti espresso riferimento a "amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza".

(42) Considerata la complessità di tale documento, in aggiunta alle misure descritte nella scheda seguente, dovranno essere emanate specifiche norme e procedure rivolte alle società del gruppo e, all'interno della capogruppo, riguardanti:

a) le dichiarazioni di veridicità e correttezza dei rispettivi bilanci; b) la conformità degli stessi ai principi di redazione dei bilanci di gruppo; c) le tecniche da utilizzare per l'elaborazione di questo documento (ad esempio riconciliazione dei saldi ed elisione delle partite intergruppo; determinazione del patrimonio netto di gruppo; ecc.).

(43) Le attività descritte in questi due punti necessitano, com'è facilmente intuibile, approfondite conoscenze in materia contabile e fiscale: ove l'OdV non ne disponga potrà, ovviamente, avvalersi di un consulente esterno.

(44) L'art. 39 c. 1, della l. 262/2005 ha provveduto a raddoppiare le pene originariamente previste per il reato di abuso di informazioni privilegiate (nella precedente versione dell'art. 184 TUF si prevedevano la reclusione da uno a sei anni e la



multa da euro ventimila a euro sei milioni) e per la fattispecie di manipolazione del mercato (che l'art. 185 TUF sanzionava con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro ventimila a euro cinque milioni).

(45) Cfr. nota precedente.

(46) L'art. 39 c. 3, l. 262/2005 ha provveduto a quintuplicare le sanzioni originariamente previste per tali illeciti. In origine, infatti, esse erano fissate nel minimo in ventimila euro per entrambe le fattispecie, e nel massimo in tre milioni di euro per l'abuso di informazioni privilegiate ed in cinque milioni di euro per la manipolazione del mercato.

(47) L'elencazione delle aree di rischio contenuta in tabella è da ritenersi puramente esemplificativa e potrebbe, in sede di concreta valutazione, richiedere delle opportune integrazioni. Infatti l'individuazione, all'interno di ciascun contesto aziendale, delle attività e delle relative aree a rischio di illeciti deve considerare anche quei settori d'attività che risultino alle principali funzionalmente collegati.

(48) Cfr. la lista di eventi e informazioni contenuti nel documento del CESR del luglio 2007 ("Market Abuse Directive. Level 3 - Second Set of CESR Guidance and Information on the Common Operation of the Directive to the Market" - CESR/06-562b, section 1.15) al quale si rinvia per una loro disamina completa.

(49) Cfr. il documento del CESR del luglio 2007 ("Market Abuse Directive. Level 3 - Second Set of CESR Guidance and Information on the Common Operation of the Directive to the Market" - CESR/06-562b, section 1.15), al quale si rinvia per una disamina completa della casistica.

(50) L'elencazione delle aree di rischio contenuta in tabella è da ritenersi puramente esemplificativa e potrebbe, in sede di concreta valutazione, richiedere delle opportune integrazioni. Infatti l'individuazione, all'interno di ciascun contesto aziendale, delle attività e delle relative aree a rischio di illeciti deve considerare anche quei settori d'attività che risultino alle principali funzionalmente collegati.

(51) Tra i precedenti provvedimenti in questa materia si segnalano, in particolare:

- i decreti del Ministero dell'Economia e delle Finanze nn. 141 - integrato dal D.M. n. 60 del 10 aprile 2007 - 142 e 143 del 3 febbraio 2006;

- i tre provvedimenti UIC del 24 febbraio 2006;

- le indicazioni operative della Banca d'Italia per la segnalazione delle operazioni sospette (c.d. Decalogo) del 12 gennaio 2001;

- le istruzioni UIC per la produzione delle segnalazioni di operazioni da parte degli intermediari finanziari e creditizi del 22 agosto 1997 (modificate dalla circolare del 27 febbraio 2006).

(52) La direzione acquisti e il marketing si reputano esposti sia al rischio riciclaggio che al rischio di finanziamento del terrorismo (compreso anch'esso tra i reati-presupposto del decreto 231, all'art. 25 quater, c. 4). In particolare, la direzione acquisti è responsabile dei rapporti con terzi fornitori, che potenzialmente possono risultare coinvolti in episodi di riciclaggio o di ricettazione (art. 648 c.p. - ad es. possesso di merce rubata). La direzione Marketing spesso è coinvolta nella sponsorizzazione di ONLUS/ONG (soggetti a rischio di finanziamento del terrorismo) o nel pagamento di prestazioni immateriali, servizi di consulenza (che possono a loro volta rilevare quali veicoli di riciclaggio di denaro).

(53) Gli indici di anomalia da tener presenti al fine di contrastare i fenomeni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo sono diversi dalle semplici anomalie contabili, riferendosi ad esempio alla sede del soggetto controparte, alle modalità e ai prezzi dell'offerta o del bene ed altri indici specifici individuati dalla normativa (persone politicamente esposte o altre categorie ritenute esposte).

(54) Le operazioni infragruppo, l'utilizzo di schermi societari e/o strutture fiduciarie sono indici di operazioni sospette a fini di antiriciclaggio, peraltro già utilizzati e evidenziati dalla magistratura in indagini su reati di natura finanziaria.





## COMMENTI TRATTI DALLE RIVISTE PROFESSIONALI DE "IL SOLE 24 ORE"

**Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 29 settembre 2009, n. 18, p. 26  
a cura di Marco Tonello**

### LA DELEGA DI FUNZIONI: COME È CAMBIATO L'ISTITUTO DOPO IL D.LGS. N. 106/2009?

*Con il correttivo al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il legislatore è nuovamente intervenuto sull'istituto della "delega di funzioni", tema centrale e delicato nel panorama della disciplina della sicurezza sul lavoro, come testimonia la costante attenzione che la Giurisprudenza ha sempre dedicato allo stesso. La "delega di funzioni" rappresenta, d'altronde, uno strumento fondamentale della moderna organizzazione del lavoro, attraverso il quale il datore di lavoro deve assicurare la migliore osservanza degli adempimenti prevenzionali che la legge ha posto a suo carico. Il novum normativo del D.Lgs. n. 106/2009 ha offerto l'occasione, quindi, per ritornare sull'istituto e per toccare due profili fondamentali dell'organizzazione aziendale, l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e la facoltà del delegato funzionale di subdelegare le funzioni trasferitegli.*

Con la pubblicazione [1] del D.Lgs. n. 106/2009 il cosiddetto correttivo al TU sicurezza il legislatore è ritornato a occuparsi dell'istituto della delega di funzioni, la cui disciplina espressa era stata introdotta con il D.Lgs. n. 81/2008 [2]. Il recepimento in legge nasce da una lunga elaborazione giurisprudenziale [3] e dottrina [4], i cui principi sono stati tradotti, di fatto, nell'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008, dando ingresso formale all'istituto della delega di funzioni nel sistema normativo italiano. Fermi restando i residui ambiti di indelegabilità [5] degli obblighi prevenzionistici che gravano sul datore di lavoro, la delega di funzioni da parte di questo soggetto se non espressamente esclusa risulta oggi pacificamente ammessa nei limiti e alle condizioni legislativamente definite [6] e che si sostanziano nella necessità che:

- risulti da atto scritto recante data certa;
- il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, di gestione e di controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- sia accettata dal delegato per iscritto;
- alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

L'attenzione che il legislatore ha dedicato a questo tema nasce anche dalla consapevolezza che la delega di funzioni rappresenta uno strumento fondamentale dell'organizzazione aziendale, attraverso il quale il datore di lavoro contribuisce a realizzare il miglioramento dell'efficienza della stessa, allo scopo di assicurare una più adeguata tutela del bene salute.

Infatti, non può negarsi che nel contesto di una disciplina normativa della sicurezza sul lavoro, che sempre più connota la responsabilità del datore di lavoro in termini di cosiddetta "colpa di organizzazione" (cioè di quel profilo di colpa che nasce da un *deficit* dell'organizzazione o dell'attività rispetto a un modello di diligenza esigibile dall'obbligato), lo strumento della delega è pure funzionale a realizzare quell'articolazione di funzioni auspicata dall'art. 30, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, e sostanzialmente prescritta dall'art. 2087,



codice civile (autentica norma di chiusura del sistema prevenzionistico), secondo il quale il dovere di sicurezza è prestazione tipica che incombe sull'imprenditore, inteso come persona fisica o persona giuridica [7] che organizza nel migliore dei modi l'attività nella quale si pone il problema della sicurezza.

La consapevolezza dell'importanza della delega necessitava, tuttavia, di contemperare un'altra fondamentale esigenza, evitando che tramite la stessa potesse realizzarsi una sorta di disimpegno dei maggiori responsabili delle imprese attraverso la fraudolenta e fittizia attribuzione delle responsabilità in materia di sicurezza a soggetti minori. Da qui, pertanto, è scaturito il recepimento, da parte dell'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008, delle condizioni e dei limiti di efficacia della delega e l'affermazione del permanere, in capo al datore di lavoro, di un obbligo di vigilanza [8] sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Quindi, nel normare l'istituto e recependo la Giurisprudenza formatasi sul punto [9], il legislatore ha molto opportunamente voluto chiarire che la delega non determina il venire meno dell'obbligo del datore di lavoro che, semmai, la *delega* in qualche modo trasforma residuando, infatti, quale minimo indelegabile, l'obbligo di controllo sul delegato. Questo, secondo quanto ripetutamente ribadito dalla Cassazione [10], per la quale *"attesa la prospettazione normativa della figura del datore di lavoro, la delega di funzioni ad altro soggetto, per quanto formalmente corretta ed efficace, non può legittimare un sostanziale disinteresse del datore di lavoro-imprenditore, giacché questi è sempre tenuto ad esercitare un concreto controllo sul generale andamento della gestione dell'impresa e, in tale ambito, anche sulle funzioni delegate"*.

Attraverso una differente interpretazione, ritenendo, quindi, che il datore di lavoro non sia obbligato a intervenire nel caso di disfunzioni dell'organizzazione d'impresa da lui predisposta, si finirebbe col consentire che l'imprenditore abdichi alla sua funzione. Il che, per l'appunto, il legislatore ha voluto chiaramente escludere con la previsione dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008.

Una piena comprensione della portata del dovere di vigilanza [11] e delle novità introdotte dalla riforma del D.Lgs. n. 106/2009 richiede, però, la trattazione di un'altra questione centrale, la definizione di quale sia il contenuto di questo obbligo.

In proposito, è necessario subito chiarire che questo contenuto non deve essere inteso come dovere di controllo continuo su fatti specifici entro le sfere di competenza delegate [12], dovendo, invece, l'attività di vigilanza essere circoscritta alle verifiche residuanti in capo al garante originario [13] della persistenza delle condizioni di affidabilità dell'organizzazione della sicurezza e della realizzazione del programma prevenzionistico deliberato al fine di impedire l'agire illecito altrui. Sul presupposto della predisposizione di un sistema di procedure informative e di controllo, l'attivazione dell'attività di vigilanza si riconnette, pertanto, alle *"eventuali segnalazioni di allarme"* del sistema stesso e nella conseguente doverosa attivazione del delegante (in quanto titolare dei poteri di direzione e di vigilanza) per ripristinare il normale andamento dell'organizzazione della sicurezza. E' necessario chiarire ulteriormente che il sorgere dei doveri impeditivi in capo al delegante è ricollegato, non alla conoscenza effettiva dell'inadempienza, ma alla sua conoscibilità che il sistema descritto dovrebbe assicurare.

Da queste considerazioni consegue che, così come affermato dall'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, per quanto la delega di funzioni possa risultare formalmente corretta ed efficace, non è invece legittimabile un sostanziale disinteresse del datore di lavoro, sempre tenuto, invece, a intervenire in via sostitutiva per far fronte al mancato o inadeguato esercizio della delega.





## Il dovere di vigilanza e di controllo del delegante

Prima della recentissima riforma, l'art. 16, comma 3, aveva previsto che il datore di lavoro potesse demandare il controllo a soggetti particolarmente qualificati, attraverso l'apprestamento di ogni misura idonea. A tal fine la legge aveva consentito, quindi, che la vigilanza potesse anche esplicarsi attraverso i sistemi di verifica e di controllo di cui all'art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008 [14], in tema di modelli organizzativi [15].

Tuttavia, mentre la precedente versione dell'art. 16, comma 3, aveva previsto che questi "sistemi di verifica e controllo" costituissero una delle modalità attraverso le quali il datore di lavoro poteva vigilare sull'operato del delegato, il testo novellato dopo la riforma del D.Lgs. n. 106/2009 ha statuito che "l'obbligo" di vigilanza "di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4".

La **novità introdotta dal D.Lgs. n. 106/2009** consiste, pertanto, nell'**aver elevato la circostanza di fatto dell'adozione e dell'efficace attuazione di un sistema di controllo** sull'attuazione del modello organizzativo [16], di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, a parametro decisivo per la **determinazione dell'avvenuto adempimento del dovere di vigilanza**.

E' opportuno precisare, però, che si tratta, in tutta evidenza, di un dato soggetto all'accertamento da parte dell'Autorità giudiziaria [17].

Inoltre, come chiaramente emerge dalla lettura della legge, deve essere anche considerato che, secondo la norma, l'adempimento dell'obbligo può ritenersi assolto a precise condizioni. Non è sufficiente, infatti, la mera adozione [18] del sistema di controllo, dovendo lo stesso trovare "**concreta**" ed "**efficace attuazione**" [19], unitamente allo stesso modello organizzativo [20]. Inoltre, il sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate deve essere "**idoneo**" (art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008, al quale rinvia l'art. 16, comma 3) e, quindi, prevedere che "*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*" (art. 30, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2008, al quale ha rinvio l'art. 16, comma 3).

Pertanto, solo a queste condizioni potrà ritenersi assolto l'obbligo di vigilanza che grava sul datore di lavoro. Quindi, conclusivamente, il sistema di controllo previsto dal comma 4, art. 30, deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del modello sulla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- assicurare il periodico aggiornamento del modello quando ricorrano i presupposti evidenziati dalla legge.

## La "subdelega"

Al momento della trasmissione [21] al Governo dei pareri resi dalle Commissioni parlamentari sullo schema del decreto legislativo poi tradotto nel D.Lgs. n. 106/2009, le Camere avevano segnalato la necessità che, "*al fine di risolvere un problema interpretativo fortemente avvertito dagli operatori, valuti il Governo l'opportunità di intervenire sull'articolo 16 del decreto n. 81 (che ha previsto l'istituto della subdelega),*



*chiarendo in via definitiva se il delegato sia o meno legittimato a subdelegare alcune delle funzioni delegategli dal datore di lavoro e, in particolare, la delicata funzione della vigilanza".*

Effettivamente, la questione della legittimità e dell'ammissibilità o meno della subdelega era stata a lungo dibattuta. A fronte della scarsità degli interventi giurisprudenziali, che oggettivamente non avevano fornito indicazioni puntuali sulla natura del divieto [22], sul tema era per lo più intervenuta la dottrina. Parte di questa, con ragionamento condivisibile e fondato sulla massima *delegatus delegare non potest*, aveva escluso che al delegato fosse riconosciuta la facoltà di subdelegare, a un terzo, le funzioni delegate da parte del datore di lavoro. Questa conclusione risultava fondata su considerazioni secondo le quali, all'atto del conferimento della subdelega, sarebbe stato impossibile rispettare alcuni essenziali requisiti di efficacia della delega, *"Più specificamente, la subdelega produrrebbe l'effetto di non permettere al delegante sia di esercitare il potere di controllo, all'origine, in ordine alla sussistenza dei requisiti di idoneità tecnico-soggettiva del subdelegato, sia di verificare la rispondenza dell'attività svolta ai contenuti della delega. Cosicché l'esistenza di un rapporto anche fiduciario intercorrente tra delegante e delegato presupposto dell'atto di delega verrebbe a mancare nell'ipotesi della subdelega"* [23]. Altra parte della dottrina [24] si era pronunciata, invece, per l'ammissibilità della subdelega, intesa quale ulteriore *"strumento di attuazione attraverso il quale il delegato originario può meglio realizzare i doveri oggetto di delega"*.

La questione può ritenersi oggi definitivamente risolta con l'introduzione, a seguito delle novità di cui al D.Lgs. n. 106/2009, art. 16, comma 3-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008 [25]. Infatti, questa norma ora ha consentito un limitato ricorso alla **"subdelega"**, purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- il delegato che intenda subdelegare le funzioni trasferitigli deve raggiungere una *"previa intesa con il datore di lavoro"*;
- le funzioni subdelegate in materia di salute e di sicurezza sul lavoro devono essere "specifiche", cioè puntualmente individuate;
- la subdelega può e deve avvenire *"alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2"*, art. 16, e, quindi, sui presupposti che:
  - la delega risulti da atto scritto, recante data certa;
  - il delegato posseda tutti i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - la delega attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, di gestione e di controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - la delega attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
  - la delega sia accettata dal subdelegato per iscritto;
  - alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Infine, la norma di recente introduzione è perentoria nel prevedere che *"il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma"* (quindi, la subdelega) *"non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate"*, sancendo così il divieto perentorio delle cosiddette subdeleghe "a cascata".

E' di tutta evidenza come le condizioni di validità della subdelega esprimano la preoccupazione di fondo del legislatore di evitare una facile dispersione delle responsabilità connesse all'inadempimento degli obblighi prevenzionali e, conseguentemente, la facile elusione dell'obbligo di garanzia a opera del datore di lavoro (e del delegato funzionale).



Proprio in questa prospettiva è stato precisato che l'eventuale legittimità della subdelega *'hon esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine all'espletamento delle funzioni trasferite'*.

L'equivoco utilizzo del termine "delegante", a prescindere dalla doverosa precisazione se con esso si debba intendere il datore di lavoro delegante originario o il delegato funzionale subdelegante, impone di individuare chi sia il soggetto effettivamente tenuto a esercitare la funzione di vigilanza e di controllo.

Partendo dalla considerazione del precetto di cui all'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, che ha tradotto in norma inderogabile l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sul corretto esercizio delle funzioni dallo stesso *ab origine* delegate e sul funzionamento della complessiva organizzazione aziendale, non può dubitarsi del fatto che, nel caso di subdelega, il soggetto onerato della vigilanza resti sempre, in via principale e originaria, il datore di lavoro, tanto più qualora si ponga a mente che l'obbligo di vigilanza resta tra quelli che lo stesso non può delegare. D'altronde, sul punto, il dato letterale della nuova legge non sembra avere raccolto l'indicazione delle commissioni parlamentari che avevano chiesto al Governo di voler chiarire se il delegato fosse o meno legittimato a subdelegare alcune funzioni delegategli dal datore di lavoro e, *"in particolare, la delicata funzione della vigilanza"*, invece riconfermata di competenza del datore di lavoro. Inoltre, il requisito della preventiva intesa [26] tra datore di lavoro e delegato funzionale in ordine al ricorso alla subdelega determina inevitabilmente il permanere dell'obbligo di controllo del primo, non potendosi non ricondurre anche questo ulteriore profilo di articolazione dell'organizzazione aziendale derivato dal primo atto di delega al momento del controllo sul generale andamento della gestione dell'impresa. Ovviamente, se il datore di lavoro continua a essere onerato, in via principale e originaria, dell'obbligo di controllo, la lettera della nuova norma sembra rafforzare il sistema di vigilanza, gravando anche il subdelegante di questo obbligo, nei limiti delle specifiche funzioni subdelegate.

Comunque, la questione dell'esercizio di questa funzione è destinata a trovare soluzione nella prospettiva di cui al secondo periodo, art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del modello di verifica e di controllo di cui all'art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 81/2009.

Infine, è opportuno osservare come l'introduzione dell'istituto della subdelega, alle condizioni delineate, pare confermare la fondatezza delle considerazioni critiche sviluppate da quella parte della dottrina che ne aveva sostenuto l'inammissibilità. Infatti, anche a prescindere dal dato letterale della precedente versione dell'art. 16, D.Lgs. n. 81/2009, che perentoriamente aveva ammesso la delega dal solo datore di lavoro al delegato funzionale, gli odierni presupposti della subdelega appaiono idonei a superare i rilievi secondo i quali la stessa avrebbe precluso il controllo, all'origine, sulla sussistenza dei requisiti di idoneità tecnico-soggettiva del subdelegato, di verificare la rispondenza dell'attività svolta ai contenuti della delega, di assicurare che l'articolazione organizzativa sul piano soggettivo abbia, quale presupposto indefettibile, l'esistenza di un rapporto anche fiduciario tra delegante e subdelegato.

Le medesime considerazioni paiono stare anche alla base della scelta legislativa, volta a bandire dal sistema italiano le cosiddette "deleghe a cascata", il cui fine evidente è stato quello di evitare possibili forme di dispersione (e di elusione) delle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi prevenzionali. In ogni caso, è difficilmente contestabile che a partire dallo scorso 20 agosto 2009 i sistemi organizzativi aziendali tutt'altro che infrequenti che presentino un'articolazione di funzioni strutturata su "deleghe a cascata", non possono che essere ritenuti inadeguati e non conformi alla legge.



[1] *In S.O. n. 142 alla Gazzetta Ufficiale del 5 agosto 2009, n. 180. Il D.Lgs. n. 106/2009 è entrato in vigore il 20 agosto 2009.*

[2] *In particolare, il riferimento puntuale è all'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008.*

[3] *Si vedano ex multis Cass. pen., sez. III, 30 settembre 2002; Cass. pen., 15 gennaio 2000, n. 566; Cass. pen., sez. II, 10 agosto 2000, n. 794; Cass. pen., sez. III, 27 gennaio 2000, n. 881; Cass. pen., 22 ottobre 1999, n. 12141; Cass. pen. 16 marzo 1999, n. 3421; Cass. pen., 10 aprile 1998, n. 4398; Cass. pen., 2 aprile 1997, n. 3045; Cass. pen., sez. IV, 17 giugno 1997, n. 5780; Cass. pen., sez. III, 20 marzo 1996; Cass. pen., 27 maggio 1996, n. 5242; Cass. pen., sez. III, 9 giugno 1996; Cass. pen., sez. III, 1° gennaio 1995, n. 8782; Cass. pen., 13 dicembre 1995, n. 12360; Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 1994; Cass. pen., 23 marzo 1994, n. 3455; Cass. pen., 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen., 28 luglio 1993, n. 7643; Cass. pen., sez. IV, 13 novembre 1992; Cass. pen., sez. IV, 2 ottobre 1992; Cass. pen., 29 gennaio 1990; Cass. pen., 3 aprile 1990, n. 4823; Cass. pen., sez. IV, 23 marzo 1987; Cass. pen., sez. IV, 27 aprile 1987; Cass. pen., sez. III, 14 febbraio 1986; Cass. pen., sez. IV, 11 dicembre 1986; Cass. pen., sez. VI, 22 febbraio 1983; Cass. pen., 24 marzo 1981; Cass. pen. sez. III, 22 maggio 1981; Cass. pen., sez. IV, 20 febbraio 1980; Cass. pen., sez. III, 10 ottobre 1980, n. 1513; Cass. pen., sez. III, 26 novembre 1980, n. 2065; Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 1979; Cass. pen., sez. IV, 14 febbraio 1978; Cass. pen., sez. V, 6 aprile 1978; Cass. pen., sez. VI, 26 gennaio 1977; Cass. pen., sez. III, 28 agosto 1977; Cass. pen., sez. VI, 30 settembre 1977; Cass. pen., sez. IV, 20 gennaio 1976; Cass. pen., sez. II, 2 febbraio 1976; Cass. pen., sez. III, 22 maggio 1975; Cass. pen., sez. II, 27 giugno 1975; Cass. pen., sez. IV, 30 maggio 1972; Cass. pen., sez. IV, 9 aprile 1969.*

[4] *Per una rassegna di sintesi dei diversi dibattiti della dottrina sul tema, si vedano, di Giovanni De Santis, Profili Penalistici del regime normativo della sicurezza nei luoghi di lavoro introdotto dal D.Lgs. 81/2008, in Resp. Civ e prev. 2008, 78, 1660; di Pietro Sciortino, Sicurezza sul lavoro e delega di funzioni prevenzionistiche alla luce del D.Lgs. 626/1994, in Riv. It. Dir. Lav. 2003, 03, 359; di Emma Venafrò, L'istituto della delega alla luce della vigente normativa antinfortunistica, in Cass. Pen. 2005, 10, 3065; di Giuseppe Amato, Le novità normative in tema di delega di funzioni, in Cass. Pen. 2009, 5, 2096; di Filippo Bellagamba, Sulla responsabilità penale nella delega di funzioni, in Cass. Pen. 1996, 4, 1270; di Carlo Brusco, La delega di funzioni alla luce del D.Lgs. 81 del 2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in Giur. Merito 2008, 11, 2767.*

[5] *Ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro continua a non poter delegare la valutazione dei rischi, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28, e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*

[6] *Si veda l'art. 16, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2008.*

[7] *Quanto ai "doveri organizzativi" propri della persona giuridica e, segnatamente, delle società di capitali, vale ricordare il dettato dell'art. 2381, commi 3 e 5, codice civile, ai sensi del quale queste realtà imprenditoriali sono tenute a dotarsi di un assetto organizzativo adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, il cui concreto funzionamento deve essere verificato dai sindaci ai sensi dell'art. 2403, codice civile.*

[8] *E' opportuno ricordare che l'obbligo di vigilanza deve essere temperato con il divieto di ingerenza, che si manifesta quando il delegante dimostra di voler annullare, almeno in parte, gli effetti della delega conferita, per esempio, quando vi è una compartecipazione del delegante nello svolgimento dei compiti del delegato mediante comportamenti univoci che ne limitano l'autonomia. In questo senso si vedano Cass. pen., sez. III, 23 giugno 2004, n. 28126; Cass. pen., sez. III, 25 settembre 2000, n. 12279; Cass. pen., sez. III, 21 ottobre 1997, n. 10671.*

[9] *Si veda Cass. pen., sez. IV, 23 ottobre 2008, n. 41821; Cass. pen., sez. IV, 10 luglio 2008, n. 38006; Cass. pen., sez. IV, 26 giugno 2008, n. 40790; Cass. pen., sez. V, 19 giugno 2006, n. 38425; Cass. pen., sez. IV, 12 gennaio 2005, n. 12230.*

[10] *Vedi infra la nota 9.*

[11] *La comprensione della portata del dovere di vigilanza richiede una sua considerazione alla luce del principio di affidamento, che sta alla base della ripartizione del lavoro, dell'organizzazione aziendale e della conseguente articolazione*



di funzioni auspicata dal legislatore con la previsione di cui all'art. 30, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008. Infatti, la cooperazione dei diversi soggetti all'interno di organizzazioni complesse, come quelle aziendali, deve poter fare affidamento sul corretto comportamento di altri, fintantoché l'aspettativa di una condotta corretta non venga meno per concrete circostanze di fatto, tali da far ritenere che il terzo non sia in grado di soddisfare la stessa aspettativa.

[12] Si veda, di D. Pulitanò, Sicurezza sul lavoro, organizzazioni complesse, imputazione soggettiva, in Relazione del 24 maggio 2007 agli incontri di studio del Consiglio Superiore della Magistratura, in [www.csm.it](http://www.csm.it).

[13] Si veda, di T. Vitarelli, Delega di funzioni e responsabilità penale, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 163.

[14] L'art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008, ha stabilito che "Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".

[15] Il D.Lgs. n. 81/2008 ha definito, all'art. 2, comma 1, lettera dd), la nozione di "modello di organizzazione e di gestione", come "modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro".

[16] È implicito nella previsione dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, che l'adozione e l'efficace attuazione del sistema di controllo sull'attuazione del modello organizzativo postuli l'adozione e l'efficace attuazione del modello stesso. D'altronde, la cosa è abbastanza comprensibile, considerando che il modello organizzativo al quale fa riferimento l'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, è funzionale a garantire l'adempimento di tutti gli obblighi propri del datore di lavoro e, quindi, con esclusione di quelli indelegabili per legge, di quelli che questi potrebbe trasferire al delegato funzionale. Infatti, l'art. 30, comma 1, ha stabilito 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, biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie per legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

[17] Si consideri che il libero sindacato del Giudice penale competente è sancito dall'art. 36, D.Lgs. n. 231/2001, e dalle prescrizioni disciplinanti il rito processual-penalistico di cui all'art. 34 (cosiddetto *simultaneus processus*).

[18] Per "adozione" si intende la predisposizione del modello, quale insieme di regole per l'operare dell'ente.

[19] Per "efficace attuazione" si ha riguardo al funzionamento concreto del modello.

[20] Preme evidenziare che, in sede di pareri resi dalle commissioni parlamentari, le due Camere si erano espresse nel senso che "per incentivare l'utilizzo della diffusione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, si dovrebbe prevedere che l'obbligo di vigilanza sul soggetto delegato da parte del soggetto delegante possa essere ritenuto osservato in caso di adozione di un modello di organizzazione e gestione da parte dell'azienda, senza che si debba procedere a valutarne l'efficace attuazione". Tuttavia, correttamente, il Governo ha parzialmente disatteso questa ultima indicazione, ribadendo che la presunzione in questione possa operare soltanto qualora il modello organizzativo abbia trovato efficace attuazione. In proposito, si vedano, Senato della Repubblica, Pareri Approvati dalle Commissioni Permanenti sull'atto di governo n. 79, Schema di decreto legislativo concernente: "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 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", 11ª Commissione permanente Lavoro, Previdenza sociale, Resoconto sommario n. 93 del 24/06/2009 e Camera dei Deputati, Pareri approvati dalle Commissioni permanenti sull'atto di governo n. 79, Schema



di decreto legislativo concernente: "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 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", Commissioni riunite XI (Lavoro) e XII (Affari sociali), Resoconto del 24 giugno 2009, Parere approvato dalle Commissioni riunite. E' necessario ancora osservare che nella "Relazione di accompagnamento alle disposizioni integrative e correttive ex art. 1, comma 6, della legge 3/8/2007 n. 123, al decreto legislativo 9.4.2008 n. 81" *le disposizioni dello schema di disegno di legge, come oggi recepite dal D.Lgs. n. 106/2009, riguardano "i principi e i livelli essenziali in materia di salute e sicurezza sul lavoro"*.

[21] *In proposito si vedano*, Senato della Repubblica, Pareri Approvati dalle Commissioni Permanenti sull'atto di governo n. 79, Schema di decreto legislativo concernente: "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 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", 11<sup>a</sup> Commissione permanente Lavoro, Previdenza sociale, Resoconto sommario n. 93 del 24/06/2009 e Camera dei Deputati, Pareri approvati dalle Commissioni permanenti sull'atto di governo n. 79, Schema di decreto legislativo concernente: "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 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", Commissioni riunite XI (Lavoro) e XII (Affari sociali), Resoconto del 24 giugno 2009, Parere approvato dalle Commissioni riunite.

[22] *Si veda Cass. pen., sez. IV, 6 ottobre 2004, n. 39060; Cass. pen., sez. III, 12 febbraio 1998, n. 1769.*

[23] *Si veda, di Pierguido Soprani, Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, in Teoria e pratica del diritto, 113, Milano, 2001, pag. 59.*

[24] *Si veda, di Giovanni Lageard e Mario Gebbia, Il divieto di subdelega sui doveri della sicurezza è solo un "mito" da sfatare?, in Ambiente&Sicurezza n. 11/2009, pag. 30.*

[25] *L'art. 16, comma 3bis, D.Lgs. n. 81/2008, ha stabilito che "Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate".*

[26] *Il profilo della "preventiva intesa" tra datore di lavoro e delegato sulla possibilità di subdelegare non può che essere letto alla luce dell'obbligo di verifica e di controllo che grava in via originaria sul primo, con la conseguenza che, in un sistema organizzativo che necessariamente promana dal vertice aziendale, spetta a questo verificare e condividere quali siano le "funzioni specifiche" che devono essere subdelegate e la ricorrenza dei presupposti di cui ai commi 1 e 2, art. 16, D.Lgs. n. 81/2008.*





**Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 29 settembre 2009, n. 18, p. 37**  
a cura di *Angelo Merlin*

**MODELLI DI ORGANIZZAZIONE: QUALI LE MODIFICHE INTRODOTTE DALLE DISPOSIZIONI CORRETTIVE?**

*Il legislatore delegato è tornato sull'argomento della "responsabilità da reato degli enti" e, in particolare, sui modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza introducendo tre diverse tipologie di modifiche che riguardano una possibile asseverazione, a favore delle imprese richiedenti, della "adozione e della efficace attuazione" dei modelli da parte di competenti commissioni facenti parte degli organismi paritetici (art. 30, D.Lgs. n. 106/2009), la speranza, per le piccole e medie imprese, che in futuro siano recepite dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, procedure semplificate per l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione più adatti a queste importanti realtà produttive (art. 20, D.Lgs. n. 106/2009) e l'utilizzo dei sistemi di controllo, predisposti all'interno dei modelli di organizzazione e di gestione, per adempiere l'obbligo di vigilanza che grava, in caso di delega di funzioni, sul soggetto delegante.*

Con l'entrata in vigore dell'art. 9, legge 3 agosto 2007, n. 123 [1], sono state incluse nel catalogo dei reati presupposto, per l'applicazione della responsabilità da reato degli enti, le fattispecie relative all'omicidio colposo e alle lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [2].

Si tratta di una novità di grande importanza in quanto, **con norma immediatamente precettiva**, la legge delega n. 123/2007 ha introdotto, tra i reati che determinano la responsabilità dell'ente, le fattispecie colpose di evento, facendone, quindi, un problema di quotidiana amministrazione della giustizia.

Infatti, fino ad allora la responsabilità da reato non aveva registrato un ruolo significativo nell'incremento dell'attività giudiziaria volta alla repressione della cosiddetta "*criminalità d'impresa*"; panorama che, grazie all'introduzione tra i reati presupposto di quelli inerenti alla sicurezza sul lavoro, è destinato rapidamente a mutare, basti pensare che, per l'anno 2008, l'INAIL ha registrato 509 infortuni mortali in ambienti di lavoro ordinario (fabbrica, cantiere, terreno agricolo ecc.) e 874.940 denunce per infortuni [3], anche se non sono disponibili rilevazioni ufficiali quanto al numero di infortuni sul lavoro determinanti lesioni gravi o gravissime ai sensi dell'art. 583, c.p. (ragionevolmente, però, ipotizzabili in diverse decine di migliaia).

La *ratio* della disposizione deve essere senz'altro individuata nel palese intento di prevenire questo tipo di illeciti con argomenti ai quali meglio si adatta una concezione della colpevolezza in termini di assenza di capacità organizzativa dell'attività di impresa rispettosa dei consociati [4].

Sul piano applicativo la nuova disciplina è subito diventata un banco di prova importante per cercare di individuare la soluzione alle seguenti problematiche concrete:

- se esiste compatibilità tra i reati colposi previsti dall'art. 25septies, D.Lgs. n. 231/2001, e il criterio obiettivo di attribuzione dell'illecito all'ente incardinato "**sull'interesse o sul vantaggio**" (art. 5, D.Lgs. n. 231/2001);
- quali sono i rapporti tra i modelli organizzativi (previsti dagli artt. 6 e 7) e gli obblighi di organizzazione previsti dalla legislazione antinfortunistica.



Con riguardo alla problematica della compatibilità concettuale **tra gli illeciti caratterizzati dalla colpa** e il loro finalismo, imposto normativamente dalla formula "*interesse e vantaggio dell'ente*", sono emerse in dottrina **diverse possibili interpretazioni**:

- per alcuni autori il requisito dell'interesse è **strutturalmente incompatibile con i reati colposi** e soltanto una forzatura interpretativa può essere in grado di superare il dato testuale, evitando l'effetto abrogativo della novità legislativa [5];
- per altri il criterio dell'interesse o il vantaggio potrebbe essere ragionevolmente interpretato come **riferito non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta** che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all'ente [6];
- per altri ancora, infine, il collegamento tra l'illecito posto in essere dalla persona fisica e l'interesse dell'ente potrà essere sia mediato sia immediato; pertanto, in relazione ai reati colposi d'impresa, si avrà una relazione mediata, nel senso che **non è tanto il reato in sé quanto l'attività nel corso della quale è commesso il reato a essere funzionale al perseguimento dell'interesse dell'ente** [7].

In attesa delle prime pronunce giurisprudenziali, che dovrebbero contribuire a chiarire i complessi problemi interpretativi posti dalla compatibilità della nozione dell'interesse con la struttura del delitto colposo, in sede giudiziaria si assiste a diverse richieste di rinvio a giudizio emesse nei confronti di società, non solo perché queste ultime non avevano preventivamente adottato alcun modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire gli episodi criminosi contestati nel "sottostante" procedimento penale a carico delle persone fisiche (maggioranza dei casi), ma anche perché il modello non era dotato di un grado di analiticità e di completezza idoneo a consentirne la concreta attuazione.

L'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, nella sua versione originaria, ha cercato di dare una soluzione ai delicati problemi delle fonti e del grado di specificazione della disciplina dei modelli organizzativi in materia di sicurezza sul lavoro.

Tuttavia, sin da subito, attenti interpreti hanno sollevato un delicato problema applicativo, se l'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, fissi un contenuto legale necessario dei modelli organizzativi ai fini della loro efficacia esimente, oppure, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del D.Lgs. n. 231/2001 [8] nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione della idoneità dei *compliance programs* [9].

Per risolvere il dubbio è bene osservare, anzitutto, che la legge delega n. 123/2007, nell'ampliare il catalogo dei reati per i quali si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 [10] e nel dare delega al Governo indicando i principi sulla base dei quali formulare il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, non aveva stabilito nulla sull'introduzione di possibili criteri per misurare l'"idoneità" del modello organizzativo diversi dai requisiti contenutistici previsti dagli artt. 6, comma 2, e 7, comma 4, D.Lgs. n. 231/2001.

Quindi, essendo il decreto legislativo una fonte di normazione delegata dal Parlamento al Governo sulla base di una legge formale di delega, limitata temporalmente e rilasciata per oggetti definiti, che stabilisce i principi e detta i criteri direttivi ai quali il Governo deve uniformarsi nella normazione delegata (art. 76, Costituzione), si potrebbe porre un problema di sindacato di costituzionalità dell'art. 30 per **eccesso di delega** [11].





In particolar modo nella **materia penale** [12], dove è assai più problematico che in altri campi stabilire quand'è che si abbia quella "determinazione" di principi e di criteri direttivi, ai quali l'art. 76, Cost., ha subordinato l'esercizio delegato della funzione legislativa [13].

Pertanto, è necessario **ricercare una interpretazione costituzionalmente orientata della norma**.

Questa impone di ritenere che l'art. 30 abbia attribuito all'interprete alcuni strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei modelli organizzativi, individuando parametri di definizione dell'agente collettivo, nel settore antinfortunistico.

Quindi, ripercorrendo punto per punto l'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, sarà onere dell'impresa esplicitare secondo quali opzioni ha ritenuto di programmare i processi **decisionali, gestionali** e di **vigilanza e di controllo** in materia di sicurezza sul lavoro sulla base della propria organizzazione interna.

Nel caso di eventi delittuosi la valutazione sarà svolta in concreto da parte del Giudice, il quale, **senza alcuna preclusione** [14], dovrà verificare la coerenza (o l'incoerenza) dello schema organizzativo e delle procedure di sicurezza effettivamente adottate dalla singola impresa rispetto a tutti gli obblighi previsti dalla legislazione antinfortunistica, sotto il profilo dell'**efficacia**, della **specificità** e della **dinamicità** e della **adeguata vigilanza sulla attuazione** delle stesse.

La discrezionalità del giudice, che dovrà verificare la sussistenza degli effetti liberatori del modello attraverso la "griglia" delle prescrizioni contenute nell'art. 30, non è necessariamente un male, almeno per chi *"è convinto che, all'interno di un imprescindibile perimetro di fondamentali garanzie, anche l'applicazione giurisdizionale del diritto ai singoli casi concreti non può mai prescindere da un certo grado di flessibilità, pena il suo snaturamento burocratico"* [15].

#### **L'asseverazione dei modelli**

A questo punto, è opportuno analizzare, in prima lettura, l'art. 30, D.Lgs. n. 106/2009 [16], il quale ha introdotto i commi **3-bis** e **3-ter** all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo un potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici anche con riferimento alla materia trattata.

Infatti, gli organismi paritetici potranno rilasciare alle imprese, *"attraverso specifiche commissioni tecnicamente competenti"* e su richiesta delle stesse, una *"asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività"*.

Quindi, gli organismi paritetici dovranno istituire specifiche commissioni **"tecnicamente competenti"** (requisito che solleva numerosi interrogativi in relazione ai criteri di valutazione che devono essere adottati per stabilire il grado di "competenza tecnica" e in quale specifico settore, giuridico, tecnico specialistico prevenzionale, organizzativo), alle quali competerà, su richiesta delle singole imprese, rilasciare una attestazione circa **"l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30"**.

E' necessario ricordare che per **"adozione"** si intende la predisposizione del modello, quale insieme di regole per l'operare dell'ente, mentre l'**"efficace attuazione"** ha riguardo al funzionamento concreto del modello.

L'uno e l'altro aspetto riconducono a poteri e doveri di direzione e di vigilanza che non si esauriscono in un adempimento iniziale, ma persistono nel tempo, in forme corrispondenti alle diverse situazioni e al modello organizzativo in concreto adottato.

Sembra evidente che **le asseverazioni introdotte dalla modifica normativa non potranno mai determinare, in sede giurisdizionale, alcuna presunzione di idoneità del singolo modello** e, quindi,



il Giudice non potrà essere condizionato dalle determinazioni assunte in sede di commissione paritetica per i seguenti motivi:

- il senso palese del significato delle parole contenute nella norma è chiaro nell'indicare la valenza della asseverazione. Infatti, la stessa potrà valere per gli organi di vigilanza, che "*potranno*" tenerne conto ai fini della programmazione delle proprie attività di controllo e di ispezione;
- il libero sindacato del Giudice penale competente è sancito dall'art. 36, D.Lgs. n. 231/2001, e dalle prescrizioni disciplinanti il rito processual-penalistico di cui all'art. 34 dello stesso testo normativo (cosiddetto *simultaneus processus*);
- l'asseverazione sarà necessariamente, comunque la si intenda, una "**fotografia statica**" della situazione aziendale che non potrebbe dare alcuna garanzia della dinamicità che deve contraddistinguere un idoneo modello organizzativo, in relazione al requisito della "efficace attuazione" dello stesso.

In buona sostanza, l'asseverazione potrà essere solamente considerata come un aiuto preventivo alle imprese, nel corretto spirito dell'art. 1, comma 2, lettera *h*), legge delega n. 123/2007, tramite la quale le stesse potranno verificare eventuali *deficit* nei loro modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza prima dell'accadimento di un fatto delittuoso (sempre ammesso che le commissioni riescano a dotarsi di quella "competenza tecnica" richiesta dalla norma e in grado di fornire una certa garanzia relativamente al loro operato, non certo privo di eventuali responsabilità civili di tipo risarcitorio).

### **La possibile semplificazione dei modelli**

L'art. 20, D.Lgs. n. 106/2009, ha inserito il comma **5-bis** all'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, stabilendo che "*La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali*".

Il legislatore ha riconosciuto, per la prima volta in questa materia, la necessità che le piccole e medie imprese dispongano di procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei propri modelli organizzativi senza stabilire, peraltro, quando un soggetto collettivo possa essere così qualificato.

Considerando che le piccole e medie imprese (PMI) costituiscono certamente il motore dell'economia italiana rappresentando la quasi totalità delle imprese operanti in Italia, sarebbe stato importante che il legislatore avesse indicato i criteri che devono essere utilizzati (magari anche di tipo "organizzativo") per determinare quando, ai fini della disciplina in questione, una determinata società debba essere qualificata come PMI, così come avvenuto con il decreto del Ministero delle Attività produttive 18 aprile 2005, n. 1940 [17], il quale aveva stabilito le necessarie indicazioni per la determinazione delle dimensioni aziendali ai fini della concessione di aiuti alle attività produttive.

Per altro verso sono condivisibili le osservazioni secondo le quali semplificare le procedure [18] (inteso nel senso di eliminare inutili burocrazie) è auspicabile per tutte le imprese indipendentemente dal profilo quantitativo delle stesse, ma che la "*snellezza delle procedure non può tradursi in sconti sulla prevenzione della salute, perché la salute, la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori vanno annoverati tra quei diritti forti della persona che non possono essere dimensionati sulle esigenze organizzative delle imprese*" [19]. In attesa della pubblicazione dell'apposito decreto ministeriale indicato nel D.Lgs. n. 106/2009, sono utili, per gli enti di piccole dimensioni, le indicazioni contenute nelle Linee guida elaborate da Confindustria



(aggiornate al 31 marzo 2008) le quali hanno sottolineato che l'aspetto dimensionale si limita a influire, ai fini del processo della gestione dei rischi, su:

- la **complessità dell'analisi**, in termini di numerosità e di articolazione delle funzioni aziendali interessate e di casistiche di illecito aventi potenziale rilevanza per l'ambito di attività;
- le **modalità operative di conduzione dell'attività di gestione dei rischi**, che potrà essere svolta dall'organo dirigente, non con il supporto di funzioni interne aziendali ma, eventualmente, con apporti professionali esterni;
- l'**articolazione dei controlli preventivi**; questi enti potranno utilizzare soltanto alcuni dei protocolli suggeriti per le società di maggiori dimensioni ed eventualmente anche in forma semplificata.

Alla luce di queste indicazioni appare evidente che, sin da oggi, nella stesura del modello, la sezione che può subire maggiori variazioni rispetto a quanto proposto riguarda la definizione dei principi e delle procedure di controllo, che potrà essere rappresentata in maniera più semplificata, a seguito della struttura poco articolata dell'impresa di piccole dimensioni.

### **L'obbligo di vigilanza del delegante sul delegato**

L'ultima modifica che riguarda, seppur indirettamente, i modelli di organizzazione e di gestione è la sostituzione (da parte dell'art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 106/2009) del secondo periodo dell'art. 16, comma 3, il quale, nella nuova versione, ha stabilito che *"L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4"*.

E' opportuno ricordare brevemente che l'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008, ha normativamente introdotto le **condizioni** affinché una delega di funzioni in materia antinfortunistica possa essere **efficace**, condizioni indicate ai commi 1 e 2.

Secondo principi coerentemente affermati in dottrina e in giurisprudenza anche prima dell'entrata in vigore dell'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008, la delega lascia permanere, in capo al delegante, un **dovere di vigilanza** sull'operato del delegato.

La Suprema Corte ha più volte ribadito che, *"attesa la prospettazione normativa della figura del datore di lavoro, la delega di funzioni ad altro soggetto, per quanto formalmente corretta ed efficace, non può legittimare un sostanziale disinteresse del datore di lavoro-imprenditore, giacché questi è sempre tenuto ad esercitare un concreto controllo sul generale andamento della gestione dell'impresa e, in tale ambito, anche sulle funzioni delegate"* [20].

L'obbligo di vigilanza, è necessario ricordarlo, deve essere temperato con il **divieto di non ingerenza**, la quale si manifesta quando il delegante dimostra di voler annullare, almeno in parte, gli effetti della delega conferita, per esempio, quando vi è una compartecipazione del delegante nello svolgimento dei compiti del delegato mediante comportamenti univoci che ne limitano l'autonomia [21].

Quindi, recependo sostanzialmente i risultati di questi esiti giurisprudenziali, il legislatore ha statuito che **"la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite"** (comma 3, primo periodo, art. 16).

Il dovere di vigilanza si colloca ai confini del campo coperto dal principio di affidamento, che governa la logica stessa della ripartizione del lavoro e spiega la rilevanza attribuita alla ripartizione di funzioni.

Il soggetto che coopera a una attività comune (come nelle organizzazioni aziendali complesse) deve poter fare affidamento sul corretto comportamento di altri, a meno che l'aspettativa di un comportamento corretto



sia annullata da concrete circostanze di fatto, le quali facciano presumere che il terzo non sia in grado di soddisfare le aspettative.

Il problema reale è stabilire il **contenuto** e i **limiti** di questo **dovere di vigilanza**.

Per il soggetto al vertice il dovere di vigilanza non può assolutamente intendersi come obbligo di verifica continua e puntuale su fatti specifici entro i settori che la delega ha trasferito alla competenza di altri [22].

Il dovere di vigilanza, correttamente inteso, deve essere circoscritto alla persistenza delle condizioni di affidabilità dell'organizzazione della sicurezza e alla verifica della realizzazione del programma deliberato, espressione dell'obbligo di garanzia, avente come oggetto l'impedimento dell'agire illecito altrui, che residua in capo al garante originario delegato [23].

L'obbligo di vigilanza, così definito, consiste in buona sostanza nel cogliere "eventuali segnali di allarme" e nell'attivarsi di conseguenza, ovviamente sul presupposto dell'istituzione di procedure informative e di controllo.

Proprio sulla modalità di adempimento dell'obbligo di vigilanza interviene la modifica normativa del D.Lgs. n. 106/2009, laddove ha stabilito che **il dovere di vigilanza può ritenersi ottemperato qualora il delegante si avvalga del sistema di controllo sull'attuazione del modello organizzativo, che deve essere adottato ed efficacemente attuato, indicato al comma 4, art. 30, D.Lgs. n. 81/2008**.

E' opportuno precisare che il sistema di controllo previsto dal comma 4, art. 30, deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del modello sulla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il modello 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"*.

Qualora, nell'ambito del flusso di informazioni che devono giungere al soggetto delegante (cosiddetto *feedback* delle anomalie rilevate), quest'ultimo noti delle notizie rivelatrici di irregolarità, lo stesso **è tenuto a intervenire** proprio in virtù dei propri poteri di direzione e di vigilanza per ripristinare il normale andamento dell'organizzazione della sicurezza.

Il datore di lavoro delegante che violi il dovere di controllo potrebbe essere chiamato a rispondere in cooperazione con il delegato inadempiente nel caso di reato colposo.

Per effetto della delega, infatti, quest'ultimo è investito di una posizione di garanzia derivata e autonoma, che si aggiunge a quella originaria.

Quest'ultima, da generale posizione di garanzia, si specifica nel potere-dovere di vigilanza nei limiti e con l'osservanza dei principi evidenziati.

[1] "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", *In Gazzetta Ufficiale del 10 agosto 2007, n. 185*.

[2] *L'art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001, è stato sostituito, sotto l'aspetto sanzionatorio, dall'entrata in vigore dell'art. 300, D.Lgs. n. 81/2008*.

[3] *Per maggiori informazioni si veda, in Newsletter Dati Inail del maggio 2009, n. 5, disponibile all'indirizzo <http://www.inail.it> alla sezione statistiche*.



- [4] *Si veda, per un maggior dettaglio, di E.M. Ambrosetti, Persone giuridiche e responsabilità amministrativa da reato, in La legge penale, Bologna, Zanichelli, volume I, 2006, pag. 186.*
- [5] *Per un approfondimento si veda, di O. Di Giovine, Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti, in Cass. pen., 2009, pag. 1337. In tal senso anche P. Aldovrandi, Responsabilità amministrativa degli enti per i delitti in violazione di norme antinfortunistiche, in ISL, 2007, pag. 574, il quale, pur ritenendo che il criterio dell'interesse appaia del tutto inidoneo a operare come criterio di ascrizione all'ente dei reati colposi, preconizza che la giurisprudenza, in forza del canone interpretativo di conservazione delle norme giuridiche, sarà tentata ad accedere a una interpretazione estensiva dei criteri di collegamento ritenendo sufficiente che il soggetto attivo non abbia agito esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale.*
- [6] *Si veda, pubblicato prima dell'entrata in vigore della norma, di D. Pulitanò, Criteri di imputazione all'ente della responsabilità "da reato", in La responsabilità da reato degli enti collettivi. Cinque anni di applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Milano, Giuffrè, 2007, pag. 26.*
- [7] *Si veda, di F. D'Arcangelo, La responsabilità da reato degli enti per gli infortuni sul lavoro, in una relazione del 12 dicembre 2007 agli incontri di studio del Consiglio Superiore della Magistratura, in www.csm.it.*
- [8] *In questo senso si è espressa M. Agliastro, Enti privati e soggetti giuridici nel protagonismo della sicurezza del lavoro: modelli di organizzazione e di gestione, in Atti del convegno nazionale ISPESL del 12/13 marzo 2009, pag. 24, e di A. Rossi e F. Gerino, Art. 25septies D.Lgs. n. 231/2001, art. 30 D.Lgs. n. 81/2008 e modello di organizzazione, gestione e controllo: ambiti applicativi e rapporti, in Resp. amm. soc., 2009, pag. 12.*
- [9] *Si veda, di P. Ielo, Lesioni gravi, omicidi colposi aggravati dalla violazione della normativa antinfortunistica e responsabilità degli enti, in relazione del 26/27 giugno 2008 agli incontri di studio del Consiglio Superiore della Magistratura, in www.csm.it, pag. 14.*
- [10] *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", in Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140.*
- [11] *Si veda, di O. Di Giovine, Sicurezza sul lavoro, opera citata, pag. 1343.*
- [12] *Non è possibile in questa sede dar conto di tutti gli argomenti pro e contro la natura penale della responsabilità delle persone giuridiche (per una approfondita disamina si veda, di G. Amarelli, Profili pratici della questione sulla natura giuridica della responsabilità degli enti, in Riv.it. dir. e proc. pen., 2006, pag. 151), è opportuno osservare, però, come la Suprema Corte ha apoditticamente e d'imperio sciolto il dilemma affermando che "ad onta del nomen juris la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale", Cass. pen., sez. II, (ud. 20 dicembre 2005) 30 gennaio 2006, n. 3615.*
- [13] *Per una importante riflessione sulla compatibilità di una legge delega con i principi costituzionali che regolano il sistema penale, si veda, di C. Cupelli, Un difficile compromesso. Ancora in tema di rapporti tra legge delega e riforma del codice penale, in Riv. it. dir. e proc. pen., 2007, pag. 1346.*
- [14] *Si veda, di P. Ielo, Lesioni gravi, opera citata, pag. 16. In tal senso anche L. Vitali, Modelli organizzativi e sicurezza sul lavoro: proposte pratiche per la redazione di compliance programs orientati alla prevenzione dei reati ex art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001, in Resp. amm. soc., 2009, pag. 27.*
- [15] *Si veda, di R. Rordorf, La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente, in Responsabilità degli enti per i reati commessi nel loro interesse Atti del Convegno di Roma 30 novembre 1° dicembre 2001, Milano, Giuffrè, 2003, pag. 89.*
- [16] *"Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in Gazzetta Ufficiale del 5 agosto 2009, n. 142.*
- [17] *"Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese", in Gazzetta Ufficiale del 12 ottobre 2005, n. 238.*
- [18] *L'art. 1, comma 2, lettera d), legge n. 123/2007, ha stabilito che il legislatore delegato debba "semplificare gli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dei livelli di tutela, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese".*



[19] *Si veda, di B. Deidda, Il Testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: molto rumore per (quasi) nulla?, nella relazione del 26 settembre 2008 agli incontri di studio del Consiglio Superiore della Magistratura, in [www.csm.it](http://www.csm.it).*

[20] *Si veda Cass. pen., sez. IV, 23 ottobre 2008, n. 41821; Cass. pen., sez. IV, 10 luglio 2008, n. 38006; Cass. pen., sez. IV, 26 giugno 2008, n. 40790; Cass. pen., sez. V, 19 giugno 2006, n. 38425; Cass. pen., sez. IV, 12 gennaio 2005, n. 12230.*

[21] *Si veda Cass. pen., sez. III, 23 giugno 2004, n. 28126; Cass. pen., sez. III, 25 settembre 2000, n. 12279; Cass. pen., sez. III, 21 ottobre 1997, n. 10671.*

[22] *Si veda, di D. Pulitanò, Sicurezza sul lavoro, organizzazioni complesse, imputazione soggettiva, nella relazione del 24 maggio 2007 agli incontri di studio del Consiglio Superiore della Magistratura, in [www.csm.it](http://www.csm.it).*

[23] *Si veda, di T. Vitarelli, Delega di funzioni e responsabilità penale, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 163.*





**Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 18 agosto 2009, n. 16, p. 29**  
a cura di **Daniele Verdesca, Antonio Carra**

## **SICUREZZA DELLE PMI EDILI: CERTIFICAZIONE SEMPLIFICATA TRAMITE IL "POS-SGSL"**

*Una delle novità di maggior rilievo contenute nel Testo unico sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) è sicuramente quella relativa alla cosiddetta "certificazione della sicurezza" o, più precisamente, l'adozione di un modello di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) che acquisti valore "esimente" rispetto alle responsabilità amministrative (e penali) derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001. All'art. 30, TU, infatti, il legislatore ha considerato l'adozione di un SGSL come "azione esimente" dalle responsabilità previste dal decreto legislativo n. 231/2001, quindi quelle ascrivibili direttamente al soggetto giuridico (impresa) e non, invece, ai singoli soggetti che lo compongono (datore di lavoro, dirigenti, lavoratori ecc.), per quel che riguarda i reati in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Al fine della predisposizione del modello di gestione il legislatore ha suggerito due strumenti che possono essere utilizzati come esempi, il BS OHSAS 18001 e le linee guida UNI-INAIL. Entrambi gli strumenti presentano non poche criticità per l'applicazione al settore delle costruzioni.*

In attesa di conoscere quelli che potranno essere i modelli di SGSL adottabili nei diversi settori (l'edilizia ha problematiche differenti da quelle del commercio) e per le diverse "taglie" di impresa (le piccole imprese artigiane non hanno la stessa struttura organizzativa delle imprese industriali), l'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, ha indicato due punti di riferimento generali immediatamente "spendibili", il BS OHSAS 18001:2007 e le linee guida UNI-INAIL.

La prima fa riferimento al consolidato mondo degli *standard* di certificazione britannici (BS) e, pur non essendo di pari livello delle procedure internazionali dell'organizzazione mondiale per la standardizzazione (ISO), ha raggiunto, di fatto, lo *status* di "*standard* di riferimento" per la sicurezza.

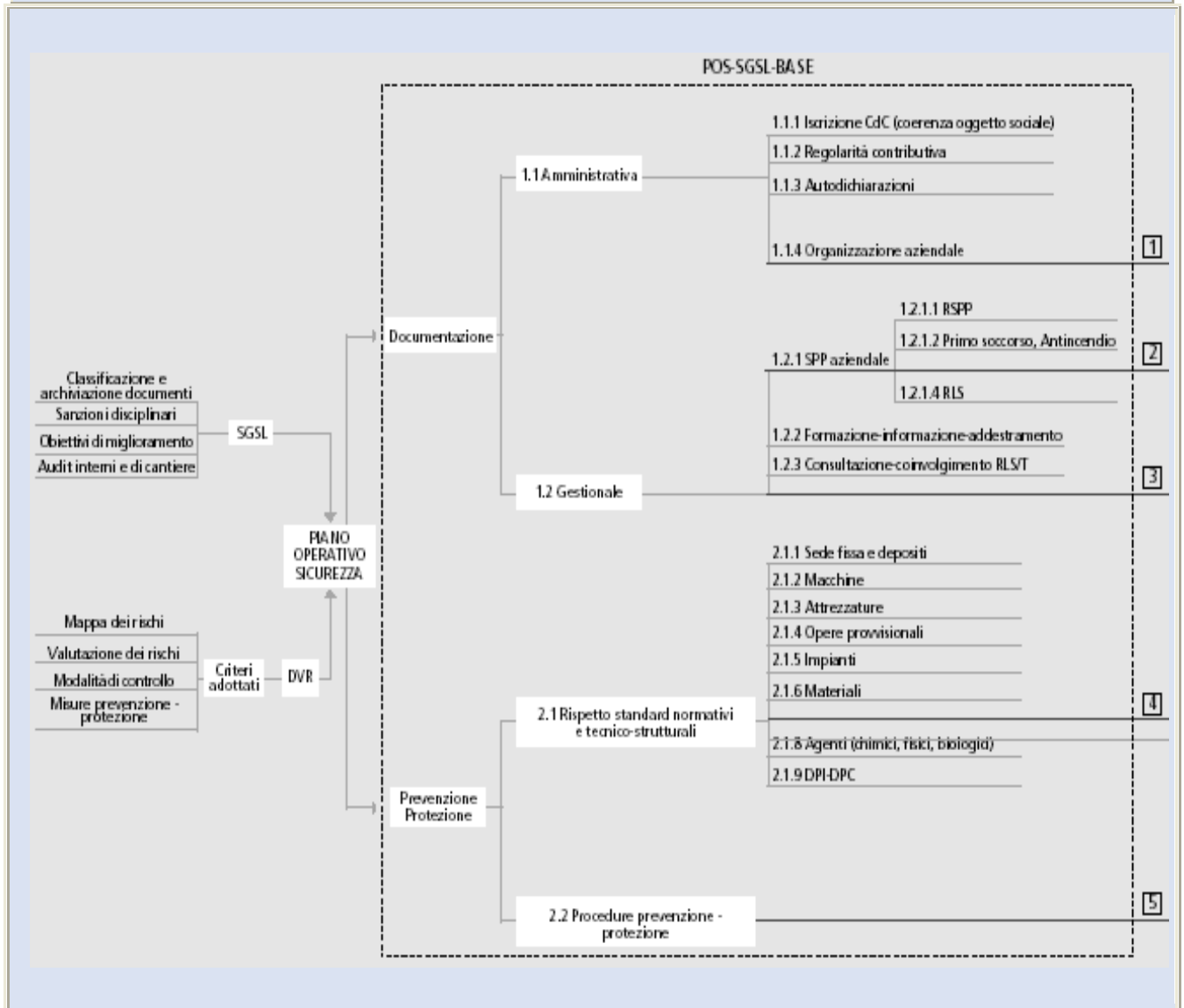
Questo è dimostrato anche dalla recente revisione delle OHSAS 18000 (2007), tutta orientata a "sincronizzare" le procedure britanniche con quelle internazionali come, per esempio, le ISO 9000 (qualità) e le ISO 14000 (ambiente).

Le linee guida UNI-INAIL, invece, sono il lavoro sviluppato da due dei maggiori enti di riferimento italiano, l'ente nazionale per l'unificazione degli *standard* (UNI) e l'ente nazionale per le assicurazioni degli incidenti sul lavoro (INAIL).

Obiettivo delle linee guida, rilasciate nel 2001 e integrate nel 2003, è quello di indicare un modello di SGSL specificatamente pensato per il sistema italiano delle imprese [1].



## Contenuti del piano operativo di sicurezza







POS-SGSL-CANTIERE			
1	1.1.4.1 Organigramma cantiere	1.1.4.1.1 Esterni	1.1.4.1.1.1 Subappaltatori
			1.1.4.1.1.2 Fornitori
			1.1.4.1.1.3 Lavoratori autonomi
		1.1.4.1.2 Organizzazione	1.1.4.1.2.1 Lavoro
			1.1.4.1.2.2 Turni
			1.1.4.1.2.3 Ciclo
		1.1.4.1.3 Interni	1.1.4.1.3.1 Capocantiere
			1.1.4.1.3.2 Direttore tecnico
			1.1.4.1.3.3 Lavoratori
		2	1.2.1.3 SPP cantiere
1.2.1.3.2 Emergenze			
1.2.1.3.3 RLST			
3	1.2.4 Gestione cantiere	1.2.4.1 Informazione	
		1.2.4.2 Addestramento	
		1.2.4.3 Consultazione	
4	2.1.7 Cantiere	2.1.7.1 Sede fissa e depositi	
		2.1.7.2 Macchine	
		2.1.7.3 Attrezzature	
		2.1.7.4 Opere provvisorie	
		2.1.7.5 Impianti	
		2.1.7.6 Materiali	
		2.1.7.7 Agenti (chimici, fisici, biologici)	
		2.1.7.8 DPI-DPC	
5	2.2.1 Coordinamento	2.2.1.1 Sovrapposizioni	
		2.2.1.2 Interferenze	
		2.2.1.3 PSC	2.2.1.3.1 Complementari
			2.2.1.3.2 Dettaglio
		2.2.1.4 Cooperazione	



## Il nodo dell'applicabilità alle imprese edili

Per quanto possa essere stata chiara l'indicazione del legislatore in merito a quali debbano essere i modelli di riferimento per la cosiddetta "certificazione della sicurezza" (adozione di un SGSL), relativamente al settore dell'edilizia, in particolare per quel che riguarda il vasto mondo delle piccole e piccolissime imprese, le problematiche rimangono ancora irrisolte.

In primo luogo, per la specificità dei rischi sul lavoro del settore. Sia la OHSAS 18000 che le linee guida UNI-INAIL sono nate e si sono sviluppate, prevalentemente, facendo riferimento al settore della metalmeccanica o della chimica, ma con poca aderenza alla problematica dei cantieri edili. Molte delle indicazioni contenute in questi modelli, infatti, sono applicabili a strutture produttive e impiantistiche "fisse", in cui il ciclo produttivo e le sue componenti sono stabili e costanti nel tempo. Condizioni, queste ultime, totalmente assenti nelle realtà dei cantieri che, per loro stessa definizione, sono "temporanei e mobili".

A questo è necessario aggiungere il rischio derivante da una ulteriore "burocrazizzazione" per le PMI. Entrambi i modelli indicati nel Testo unico, pur avendo impegnato molte risorse nel tentativo di "alleggerire" e "sburocrazizzare" le procedure previste, non sono esenti dal rischio di trasformare il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) in un appesantimento cartaceo piuttosto che in uno strumento efficace per governare la prevenzione.

Un primo tentativo di dare una pur minima risposta alle esigenze gestionali delle imprese del settore delle costruzioni è venuta dall'Associazione nazionale dei costruttori edili ANCE. Con specifiche linee guida, l'associazione di settore ha cercato di entrare più nel dettaglio della materia, fornendo indicazioni più precise per quel che riguarda la problematica dell'applicazione degli *standard* per la cosiddetta "certificazione della sicurezza" alla complessa dinamica dei cantieri edili (sede fissa cantiere dinamico subappaltatori fornitori). In questo documento (anch'esso composto, peraltro, da molte pagine), si delineano alcune soluzioni possibili per cercare di "sburocrazizzare" le procedure degli SGSL. Una delle ipotesi suggerite dall'associazione dei costruttori, per esempio, è legata all'uso "flessibile" del piano operativo di sicurezza (POS), previsto dalla normativa nazionale come strumento:

- di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi [artt. 17, 28, 29 e 89, comma 1, lettera *h*), D.Lgs. n. 81/2008];
- complementare e di dettaglio al PSC per la gestione in sicurezza/coordinata dell'intervento della singola impresa in cantiere [art. 92, comma 1, lettera *b*), D.Lgs. n. 81/2008].

## Il piano operativo di sicurezza "flessibile"

La proposta dei costruttori è quella di strutturare il POS in modo dinamico per un uso differenziato, ossia prevedendo:

- un **POS di base** (denominato "preliminare" nel testo dell'associazione), relativo sia alle strutture fisse delle PMI (spesso uffici e capannoni per macchine e attrezzi) sia alle funzioni operative che l'impresa svolge (murature, scavi, calcestruzzo, posa pavimenti ecc.), con le relative procedure di sicurezza, indipendentemente dal contesto in cui poi dovranno essere realizzate (questo tipo di documentazione-procedura del POS rimane stabile nel tempo, fatta eccezione per cambiamenti che potranno intervenire sui materiali utilizzati, sulla tecnologia impiegata, sui macchinari coinvolti ecc.);
- un **POS di cantiere**, ossia un piano di base al quale devono essere aggiunte, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale, le indicazioni di dettaglio complementari a quanto pianificato in fase di analisi dei rischi e delle interferenze dal PSC nel momento di codificare il coordinamento delle diverse



imprese di cantiere (questo tipo di documentazione dovrà variare in funzione del ruolo svolto dall'impresa affidataria o subappaltatrice oltre che per le indicazioni derivanti dal PSC).

In questo modo è possibile ridurre i tempi e le energie necessarie poiché con un unico documento "statico → dinamico" ("base → cantiere") si può dare concreto adempimento alle indicazioni formali di legge in funzione dei diversi contesti dove l'impresa dovrà operare.

Questo garantisce una minore attenzione alla parte formale (già pronta) e, di converso, un maggiore impegno verso quelli che sono gli effettivi rischi di ogni singolo cantiere (efficacia del piano).

Pur essendo una prima risposta al problema della "sburocratizzazione" delle procedure in edilizia in vista della "certificazione" [2], quanto proposto non attenua, se non in modo marginale, il rischio del "sovraccarico cartaceo", poiché:

- di per sé il POS, per come è stato concepito dal legislatore nazionale, si configura come una mera raccolta documentale di altre disposizioni normative già disciplinate (si veda il DURC); il "cuore" tecnico del POS (indicazioni complementari e di dettaglio del PSC), finisce quindi, per essere "marginalizzato", a causa della montagna di carta formale che lo precede (con cui spesso manca una vera e propria connessione operativa per la sicurezza);
- un documento cartaceo in cantiere, soprattutto se composto da centinaia di pagine di testo scritto (privo di immagini con testo molto fitto), è di fatto inutilizzabile ai fini della prevenzione e della gestione della sicurezza (SGSL).

Nel cantiere, infatti, trovano ruolo e dignità solo i disegni tecnici e i grafici (cosiddette "tavole di cantiere"), poiché chiari nell'esplicitare il contenuto essendo composti da un unico foglio (soprattutto se di formato "A0") da appendere alle cassaforme o da trasportare sul ponteggio e, soprattutto, leggibile rapidamente sia dai tecnici sia dai lavoratori coinvolti nelle diverse operazioni di esecuzione [3];

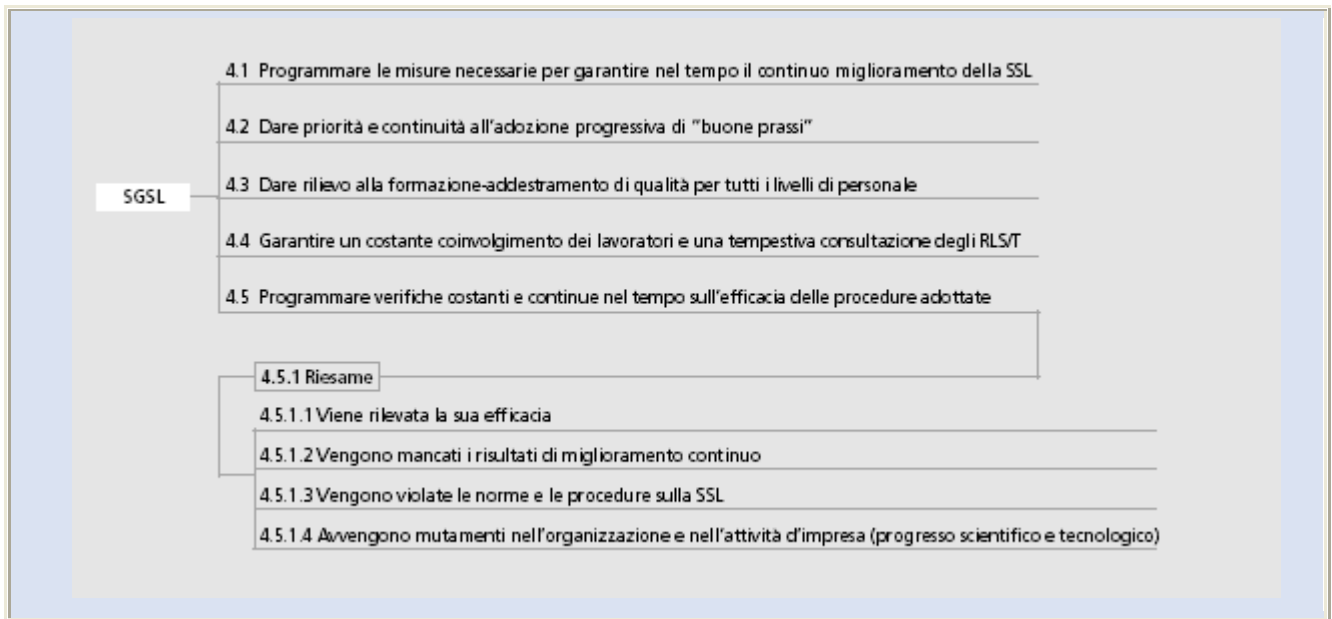
- il POS rimane sempre e comunque un adempimento cartaceo che si aggiunge a quelli "burocratici" previsti dalle procedure del SGSL (i diversi POS dei molteplici cantieri devono essere, a loro volta, anche classificati, codificati e gestiti secondo le procedure OHSAS) [4].



## La gestione della sicurezza per le pmi edili

### POLITICA SSL

Generale	1.1	L'eliminazione dei rischi e, ove ciò non fosse possibile, la loro riduzione al minimo		
	1.2	La riduzione dei rischi alla fonte		
	1.3	L'integrazione delle scelte di prevenzione e protezione in forma coerente con la politica economica e finanziaria		
	1.4	Limitare al massimo il numero di lavoratori che possono essere esposti a rischio		
	1.5	Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o comunque meno pericoloso		
	1.5	Privilegiare l'adozione di misure collettive rispetto a quelle individuali		
Aziendale	2.1	Rispettare i principi di sicurezza e protezione <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 Organizzazione del lavoro e del ciclo produttivo del cantiere</li> <li>2.1.2 Concezione dei posti di lavoro e delle aree di lavorazione del cantiere</li> <li>2.1.3 Scelta dei metodi di lavoro e di produzione del cantiere</li> <li>2.1.4 Scelta delle attrezzature e degli apprestamenti di cantiere</li> </ul>		
	3.1	Cooperazione - Collaborazione	3.1.1	Con la committenza e i coordinatori per la sicurezza
			3.1.2	ASL, DPL, istituzioni
			3.1.3	Con le altre imprese in cantiere
3.1.4			Con gli RLS/TC	
3.1.5			Con gli enti bilaterali di settore	
3.2	Qualificazione	3.2.1	Sub-appaltatori	
		3.2.2	Fornitori	
		3.2.3	Lavoratori autonomi	
3.3	Prevenzione	3.3.1	In ogni cantiere un'organizzazione interna in grado di reagire con rapidità ed efficacia nell'affrontare le emergenze che dovessero presentarsi	
		3.3.2	In ogni cantiere lavoratori informati, formati, addestrati e sensibilizzati per svolgere con competenza e sicurezza i compiti loro assegnati	
		3.3.3	In ogni cantiere osservanza di quanto previsto nel DVR, DUVRI, PSC, PSS, POS	
3.4	Pianificazione	3.4.1 POS	3.4.1.1	Complementare e di dettaglio al PSC
			3.4.1.2	Specifico per il singolo cantiere e la singola lavorazione
			3.4.1.3	Basato sulla grafica e sulle tavole tecniche
			3.4.1.4	Comprensibile e utilizzabile in cantiere



## L'approccio per la semplificazione "qualitativa"

È evidente la **necessità di un ulteriore passaggio di semplificazione**, teso a concentrare sforzi ed energie sull'efficacia del POS piuttosto che sulla formalizzazione burocratica. Semplificazione che possa poi riverberarsi anche sulle procedure del SGSL, riducendo il rischio del "peso carta" senza rinunciare agli aspetti "qualitativi" del governo aziendale della prevenzione. Un'ipotesi possibile potrebbe nascere dalla lettura cosiddetta "in combinato disposto" sia degli *standard* di "certificazione" che delle disposizioni normative presenti in diversi articoli del TU, verificando le possibili "convergenze" funzionali e riportandole organicamente nello schema di POS "flessibile" proposto da ANCE. Obiettivo dichiarato di questa operazione è quello di far **confluire i diversi passaggi in un'unica procedura per ridurre il "carico carta" di un SGSL**, privilegiando la concretezza operativa senza però sminuire la **qualità** del sistema gestionale.

Analizzando il "combinato disposto" del TU, molte delle indicazioni presenti nell'art. 30 (modelli di gestione esimenti) possono essere soddisfatte senza dover implementare nuove procedure, ma semplicemente rispondendo concretamente ad altri obblighi normativi, con riferimento, in particolare, a:

- il documento di valutazione dei rischi (DVR), artt. 28 e 29;
- il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), art. 26;
- il piano operativo di sicurezza (POS), art. 17, art. 89, comma 1, lettera *h*), Allegato XV;
- la verifica dell'idoneità tecnico-professionale (ITP), art. 90, comma 9, Allegato XVII (si veda la *tabella 1*).

Tutte queste disposizioni possono essere ricondotte a un unico passaggio, soddisfacendo l'aspetto sia formale sia sostanziale. Per esempio, l'art. 30, TU, ha richiesto, tra i molti requisiti di un modello di gestione, anche quello relativo alla necessità che l'impresa indichi con precisione un'articolazione aziendale di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio.

Allo stesso modo, anche gli obblighi del DVR prevedono la necessità di definire una organizzazione aziendale che rispecchi un organigramma funzionale le cui concretizzazioni operative possono essere assegnate unicamente a soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri. Analogamente, anche nel POS è obbligatorio chiarire l'organigramma funzionale (sia stabile che di cantiere), identificando con molta



chiarezza sia chi svolge i compiti preventivi di sicurezza (RSPP, ASPP, addetti primo soccorso, antincendio, evacuazione ecc.), sia i compiti decisionali in cantiere come, per esempio, il direttore tecnico di cantiere e il capocantiere.

Conclude il quadro la verifica dell'idoneità tecnico-professionale; ai sensi di quanto stabilito nell'Allegato XVII, il committente deve farsi consegnare dall'impresa i nominativi degli incaricati delle funzioni di sicurezza aziendale (in particolare, ancora una volta, il RSPP, l'ASPP, gli addetti all'emergenza, al primo soccorso, all'antincendio, all'evacuazione, il medico competente ecc.). E' palese la ridondanza degli obblighi normativi che, in articoli diversi, richiedono la medesima informazione, l'organigramma aziendale per le funzioni della sicurezza (base e di cantiere).

Elemento ancora più paradossale se rapportato alla PMI del settore edile, spesso composta da padre-figlio e uno o due dipendenti (in prevalenza apprendisti), quasi sempre appoggiata su studi professionali esterni (o di categoria) per le funzioni dirigenziali della sicurezza (RSPP).

Questa ridondanza di informazioni non può che ingenerare un effetto *boomerang*, facendo percepire come "carico burocratico" quello che, invece, sottintende una profonda riflessione interna sulla produzione e sul controllo/gestione della prevenzione (compresi i costi necessari per realizzarla). Per semplificare, senza perdere in qualità, diventa necessario far convergere in un unico passaggio tutte queste duplicazioni, specificando:

- l'organigramma funzionale della sicurezza nella versione "stabile" della PMI (POS base);
- le variazioni dell'organigramma in funzione del cantiere in cui la PMI andrà a operare (POS di cantiere), chiarendo quali saranno le procedure di connessione con le altre figure della sicurezza presenti nello specifico ambito lavorativo (a cominciare dal coordinatore per la sicurezza e passando dall'impresa mandataria o affidataria).

Il "modello unico" su organigramma e funzioni di sicurezza in cantiere assolve anche l'ulteriore richiesta della committenza in merito all'idoneità tecnico-professionale e relativa alle nomine per la sicurezza. Consegnando il POS al coordinatore per la sicurezza (e, quindi, alla committenza) con le informazioni elencate sono assolti in un unico passaggio ben tre obblighi normativi del TU. Obblighi assolti che divengono quattro se il riferimento è al modello di gestione per la sicurezza previsto dall'art. 30; quest'ultimo, infatti, ha previsto come pre-requisito un'articolazione delle funzioni aziendali che assicuri le competenze tecniche necessarie a gestire i processi di prevenzione e di protezione.





## POS per la gru

### GRU

- |  |   |
|--|---|
| <p> Prima dell'uso</p>  | <p>1.1  Verificare l'assenza di strutture fisse e/o linee elettriche aeree che possano interferire con la rotazione</p> <p>1.2  Controllare la stabilità della base di appoggio</p> <p>1.3  Verificare l'efficienza della protezione dalla zavorra (rotazione bassa)</p> <p>1.4  Verificare la chiusura dello sportello del quadro</p> <p>1.5  Controllare che le vie di corsa della gru siano libere</p> <p>1.6  Sbloccare i "tenaglioni" di ancoraggio alle rotaie</p> <p>1.7  Verificare l'efficienza del "fine corsa" (elettrici e meccanici) di salita, discesa e traslazioni</p> <p>1.8  Verificare la presenza del "carter" al tamburo</p> <p>1.9  Verificare l'efficienza della pulsantiera</p> <p>1.10  Verificare il corretto avvolgimento della fune di sollevamento</p> <p>1.11  Verificare l'efficienza della sicura del gancio</p> <p>1.12  Verificare l'efficienza del freno della rotazione</p> <p>1.13  Verificare la presenza in cabina di un estintore</p> |
| <p> Durante l'uso</p> | <p>2.1  Manovrare la gru da una posizione sicura o dalla cabina</p> <p>2.2  Avvisare l'inizio della manovra con il segnalatore acustico</p> <p>2.3  Non movimentare carichi diversi da quelli delle "portate" indicate dai cartelli</p> <p>2.4  Eseguire con gradualità le manovre</p> <p>2.5  Durante lo spostamento dei carichi evitare le aree di lavoro e i passaggi</p> <p>2.6  Non eseguire "tiri" di materiale imbracati o contenuti scorrettamente</p> <p>2.7  Durante le pause di lavoro ancorare la gru con i "tenaglioni" e scollegarla elettricamente</p> <p>2.8  Segnalare tempestivamente eventuali anomalie</p> <p>2.9   Controllare l'ordine di servizio relativo alle manovre e alle segnalazioni da effettuare nel caso sussista una situazione di interferenza pianificata con altre gru</p>   |

#### POS-SGSL-CANTIERE

- 2.9.1   Prima di iniziare la manovra ottenere il "permesso alla movimentazione" via radio dalla cabina della gru dell'impresa "Rossi" che ha la precedenza/priorità nell'ordine di manovra



☑ Dopo l'uso	3.1 ☑ Rialzare il gancio e riavvicinarlo alla torre
	3.2 ☑ Scollegare elettricamente la gru
	3.3 ☑ Ancorare la gru alle rotaie con i "tenaglioni"
☑ Manutenzione	4.1 ☑ Verificare trimestralmente le funi
	4.2 ☑ Verificare lo stato di usura delle parti in movimento
	4.3 ☑ Controllare i freni dei motori e di rotazione
	4.4 ☑ Ingrassare pulegge, tamburo e "ralla"
	4.5 ☑ Verificare il livello dell'olio nei riduttori
	4.6 ☑ Verificare il serraggio dei bulloni della struttura metallica
	4.7 ☑ Controllare l'integrità dei conduttori di terra contro le scariche atmosferiche
	4.8 ☑ Verificare la taratura del limitatore di carico
	4.9 ☑ Verificare il parallelismo e la complanarità dei binari
	4.10 ☑ Controllare l'efficienza dell'avvolgicavo e della canaletta di protezione
	4.11 ☑ Utilizzare l'imbracatura di sicurezza con doppia fune di trattenuta per gli interventi di manutenzione al di fuori delle protezioni fisse
	4.12 ☑ Segnalare eventuali anomalie
☑ DPI	5.1 ☑ Calzature di sicurezza
	5.2 ☑ Elmetto
	5.3 ☑ Guanti
	5.4 ☑ Imbracatura di sicurezza

**Tabella 1**

- Confronto tra OHSAS 18001:2007 e D.Lgs. n. 81/2008					
OHSAS 18000	SGSL Art. 30	DVR Artt. 28 e 29	DUVRI Art. 26	POS Ai sensi dell'Art. 17; Art. 89, comma 1, lettera h); Allegato XV	Idoneità tecnico professionale Art. 90, comma 9, Allegato XVII
Identificazione pericoli. Valutazione rischi. Modalità di controllo	Attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione	Valutazione dei rischi in collaborazione con RSPP e MC Relazione sulla valutazione dei rischi, specificando i criteri adottati per	Misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenza		





		la valutazione stessa			
Conformità legislativa	Rispetto degli <i>standard</i> tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti (chimici, fisici, biologici)	Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei DPI adottati	Qualificazione tecnico professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi	Elenco dei DPI forniti ai lavoratori occupati in cantiere	Iscrizione CdC (oggetto sociale inerente alla tipologia appalto) DVR (auto-certificazione) Documentazione attestante la conformità alle disposizioni TUS per macchine, attrezzature ed opere provvisionali Elenco DPI forniti ai lavoratori Elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola e relativa idoneità sanitaria prevista dal TUS Dichiarazione organico medio annuo, distinto per qualifica, corredato dagli estremi delle denunce dei lavoratori (INPS, INAIL, Casse edili) Dichiarazione relativa al CCNL applicato ai



					dipendenti DURC Dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi del TUS
Politica SSL					
Codice etico	Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel SGSL				
Pianificazione delle attività (programmi; obiettivi specifici)	Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge	Programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza			
Procedure gestionali e operative	Attività di natura organizzativa	Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare		Descrizione attività di cantiere, modalità organizzative e turni di lavoro Procedure complementari e di dettaglio richieste dal PSC	
Compiti; responsabilità;	Articolazione di funzioni che	Ruoli dell'organizzazione		Nominativo del DdL; indirizzi e	Nomina RSPP, incaricati



deleghe	assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio	aziendale a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri Nominativo del RSPP, RLS/T, MC		riferimenti telefonici sede legale e uffici cantiere Nominativo RSPP, addetti pronto soccorso, antincendio, evacuazione, gestione emergenze in cantiere, RLS/T, MC Nominativi direttore tecnico di cantiere e del capocantiere Numero e qualifiche dei lavoratori dipendenti impresa esecutrice e lavoratori autonomi in cantiere per conto stessa impresa Specifiche mansioni, inerenti la sicurezza, svolte da ogni figura nominata allo scopo dall'impresa esecutrice	attuazione misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, evacuazione, primo soccorso e gestione emergenza, MC Nominativo RLS/T
---------	--	---	--	--	--



Informazione; formazione; addestramento	Informazione e formazione dei lavoratori			Documentazione in merito all'informazione ed alla formazione fornite ai lavoratori occupati in cantiere	Attestati inerenti la formazione delle figure per la sicurezza ed i lavoratori
Comunicazione; partecipazione; consultazione	Riunioni periodiche di sicurezza, consultazione RLS	Consultazione RLS			
Gestione controllata documentazione	Idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività	Il DVR ed il DUVRI devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferiscono			
Prevenzione e controllo dei pericoli individuati	Sorveglianza sanitaria	Individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento	Specifiche attività e singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa esecutrice e dai lavoratori autonomi subaffidatari	Elenco dei ponteggi, dei ponti su ruote a torre e di altre opere previsionali di notevole importanza, delle macchine e degli impianti utilizzati nel cantiere Elenco delle sostanze e preparati pericolosi utilizzati in cantiere con le relative schede	



				di sicurezza Esito del rapporto di valutazione del rumore	
Prevenzione e controllo eventi accidentali (infortuni e mancati incidenti) ed emergenze	Emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti			Individuazione delle misure preventive e protettive, integrative rispetto a quelle contenute nel PSC, adottate in relazione ai rischi connessi alle proprie lavorazioni in cantiere	
<i>Audit interni programmati</i>	Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate				
Monitoraggio	Idoneo sistema di controllo sull'attuazione del SGSL e sul mantenimento nel				



	tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate				
Riesame e miglioramento SGSL	Il riesame e l'eventuale modifica del SGSL devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico	Il DVR viene rielaborato in occasione delle modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative per la SSL o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino le necessità			

### L'analisi combinata della OHSAS 18001 e il TU

Il passaggio diviene completo se si amplia l'analisi leggendo in "combinato disposto" sia il TU che lo *standard* OHSAS 18001.

Sia nella fase della definizione delle politiche sia in quella della pianificazione, lo *standard* britannico ha previsto una specifica individuazione dei soggetti aziendali coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro, definendo ruolo e funzioni, oltre che competenze di intervento. Poiché è sempre richiesto l'aggiornamento delle procedure del SGSL in funzione dei cambiamenti organizzativi e di ciclo, l'aver suddiviso l'informazione nel POS di base e nel POS di cantiere risponde pienamente allo spirito del modello anglosassone.

In sintesi, l'organigramma SGSL nel "POS di base" e il suo aggiornamento per il "POS di cantiere" permette, in un solo passaggio, di soddisfare contemporaneamente sia la OHSAS 18001 sia gli obblighi normativi del TU (si veda lo *schema 1*).



Analoga riflessione, sempre come esempio, può essere realizzata in merito alla idoneità tecnico-professionale nel momento in cui è richiesto, per legge:

- l'organico medio dell'impresa;
- l'iscrizione all'INAIL, all'INPS e alla Cassa edile;
- le qualifiche professionali.

Anche in questo caso un chiaro organigramma SGSL nel POS (base e di cantiere) può assolvere, contemporaneamente, sia le indicazioni del TU sia quelle dell'OHSAS.

Lo stesso può accadere, sempre per continuare con gli esempi, anche per la documentazione relativa alla formazione sulla sicurezza e professionale realizzata dall'azienda ai propri lavoratori. Anche in questo caso la stessa documentazione è richiesta dal SGSL, dall'idoneità tecnico-professionale e dal piano operativo per la sicurezza. Inserire questi documenti nel POS di base, quindi, equivale ad avere soddisfatto in un solo passaggio sia gli obblighi di legge che quelli della 18001. Lo *standard* britannico, infatti, non prevedendo in modo obbligatorio un "manuale per la sicurezza", non presenta ostacoli formali nell'identificare il **'POS-SGSL'** (sia di base che di cantiere) come il documento di riferimento su cui basare la gestione del sistema sicurezza per le PMI del settore edile (si veda il *grafico 2*).

E' chiaro che il ragionamento di integrazione e di semplificazione non si limita alla sola documentazione "amministrativa", ma può essere trasposto anche per quel che riguarda le procedure di gestione in sicurezza delle singole funzioni lavorative (base e di cantiere), sia dal punto di vista di un SGSL sia del TUS.

Si ipotizzi che la PMI edile abbia una specifica gru a torre e il suo uso sia molto frequente nei cantieri in cui opera, soprattutto nelle fasi di sub-appalto per i lavori nei piani alti o in aree ristrette del centro storico con limitate zone di stoccaggio dei materiali costruttivi nelle vicinanze del cantiere. In questo caso, se si volesse limitare l'applicazione degli obblighi normativi e del SGSL al solo aspetto "cartaceo-burocratico", uno stesso schema della gru utilizzata e una generica *check-list* degli adempimenti da fare sarebbero sufficienti a soddisfare le richieste sia del TU sia del SGSL. Si verrebbe a creare, però:

- una significativa **ridondanza cartacea**, poiché gli stessi documenti sarebbero più volte "fotocopiati" e ripetuti pedissequamente nei diversi "piani" e "procedure" previsti dal TU e dal SGSL;
- una assenza di **prevenzione effettiva**, poiché:
  - nelle procedure SGSL, nate per gli impianti fissi e non per i cantieri, diverrebbe necessario un aggiornamento continuo per ogni cantiere in cui la gru è installata, variando le specificità e le procedure di controllo *pre* e *post* uso; è evidente il carico cartaceo che si verrebbe a creare, senza nessuna garanzia della trasposizione operativa in cantiere (il datore di lavoro tenderebbe a "delegare" al professionista esterno la procedura di aggiornamento continuo, percependo il SGSL come un ulteriore obbligo formale, peraltro costoso);
  - nel POS sarebbe allegata la *check-list* generica, con la frase *standard* valida per tutti i cantieri (è ormai nota la frase, adeguata per tutti i contesti, "idoneo posizionamento"), senza nessuna correlazione operativa con il PSC (se la maggior parte dello sforzo organizzativo è mirato a "fotocopiare" più volte la stessa scheda in documenti diversi, ben poco tempo sarà dedicato alla connessione "pianificazione → prevenzione", soprattutto se redatta da un professionista esterno).

Nell'ipotesi opposta di semplificazione delle procedure, invece, si avrebbe un "POS base" già pronto e che fungerebbe sia da **manuale SGSL** sia da **documento di valutazione dei rischi** (DVR). Nella singola



pagina dedicata alla gru sarà riportata l'indicazione base (*standard*) per la prevenzione nell'uso della gru "Avvisare l'inizio della manovra con segnalatore acustico".

A fronte di un nuovo lavoro, invece, nel "POS cantiere" sarà inserita l'indicazione aggiornata che, in relazione a quanto previsto dal PSC, alla frase *standard* del "POS base" andrebbe ad aggiungere, "Previo via libera ottenuto dalla radio della gru interferente dell'impresa "Tale", che ha la priorità nella movimentazione aerea dei carichi" (si veda il *grafico 3*).

In questo modo, oltre a concentrare l'attenzione progettuale sulla prevenzione effettiva degli incidenti, è soddisfatto non solo l'obbligo normativo del TU, ma anche garantito quanto formalmente richiesto dallo *standard* OHSAS 18000:2007 nel momento in cui richiede una "revisione" dei documenti e delle procedure ogni qual volta cambino le condizioni funzionali e operative per cui sono state elaborate (ovverosia, **sempre** per i cantieri in cui operano le PMI edili).

L'approccio semplificativo descritto, basando il modello gestionale sul "**POS-SGSL**" ("base → cantiere") e inserendo nel documento un **unico flusso informativo** (grazie al fatto che nelle PMI dell'edilizia molte sono le sovrapposizioni di funzione ed è predominante una catena decisionale "cortissima") è possibile ridurre l'onere burocratico-cartaceo, privilegiando, invece, gli aspetti funzionali e di efficacia della prevenzione sul lavoro e in cantiere.

---

[1] *E' opportuno evidenziare come per il mondo delle PMI siano state prodotte diverse altre linee guida. Il riferimento, in particolare, è alle linee guida dell'ISPESL:*

"Linee guida per l'integrazione dei sistemi di gestione dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro (S&SL) nelle piccole e medie imprese" (2005);

"Linee guida per l'organizzazione di un sistema di prevenzione nelle piccole e medie imprese" (2007).

[2] *La maggiore attenzione è posta solo a questa indicazione. Nel documento elaborato dall'ANCE, però, sono presenti molte altre possibili soluzioni, pur sempre "annegate" nella significativa mole di carta da cui sembra non potersi comunque discostare.*

[3] *Non è superfluo ricordare come il disegno tecnico, poiché utilizza prevalentemente linee e numeri, dia un valido contributo al superamento dei problemi e delle barriere linguistiche tra lavoratori e tra lavoratori e tecnici del cantiere (anche della sicurezza); elemento, questo, di particolare rilevanza nelle realtà costruttive italiane, del nord in particolare.*

[4] *Il POS non fa che mettere in evidenza le origini delle OHSAS, ossia da e per impianti fissi. Per questi ultimi, infatti, le modifiche alla documentazione procedurale (anche ai codici di classificazione e controllo) avviene solo in presenza di modifiche significative al ciclo produttivo o alle tecnologie/materiali utilizzate. Ben diversa è la situazione dei cantieri, le cui modifiche sono costanti per ognuno di essi e la cui conseguenza è la redazione di specifico POS per ognuno di essi.*







**Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 10 marzo 2009, n. 5, p. 23  
a cura di Alessandro Mazzeranghi, Rossano Rossetti**

### **LE CONSIDERAZIONI PRATICHE SUI MODELLI DI GESTIONE PER IL TOP MANAGEMENT**

*Con l'art. 30, il D.Lgs. n. 81/2008 cosiddetto Testo unico sicurezza, ha fornito le indicazioni sulle caratteristiche che devono possedere i modelli di gestione per essere uno strumento esimente dalla responsabilità amministrativa delle aziende per i reati di omicidio e di lesioni colpose correlate al mancato rispetto delle disposizioni inerenti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Semplificando, l'azienda deve possedere un'organizzazione che tenga sotto controllo le diverse criticità della sicurezza al fine di prevenire i possibili infortuni/reati. Quindi, è necessario che siano stabiliti compiti e responsabilità di tutti i membri dell'organizzazione per porre in evidenza l'attività di prevenzione messa in opera dall'azienda stessa.*

Nei primi mesi successivi all'approvazione del cosiddetto Testo unico sicurezza, si è molto discusso sul tema dei modelli di gestione, portato alla ribalta dall'estensione ai reati di omicidio e di lesioni colpose correlati al mancato rispetto delle regole di prevenzione degli infortuni sul lavoro, delle fattispecie di reato alle quali si applica il D.Lgs. n. 231/2001 inerente alla responsabilità amministrativa delle aziende.

La questione è estremamente complessa; la finalità evidente è quella di coinvolgere direttamente l'azienda (come soggetto giuridico) nelle eventuali negligenze dei propri collaboratori. Questo per colpire, indirettamente, la compagine sociale che, nella realtà, è l'unica ad avere il potere di instaurare in azienda comportamenti virtuosi (in questo caso in materia di sicurezza). Tanto più per il fatto che risulta ormai evidente che un'elevatissima percentuale di infortuni sul lavoro hanno fra le cause comportamenti insicuri tenuti dai lavoratori e/o violazioni di elementari regole di sicurezza. Solo una parte minore sono riconducibili a carenze tecniche "strutturali" dei luoghi di lavoro (da non confondere con le carenze legate a una manutenzione non ottimale delle macchine e degli impianti, che potrebbe essere riconducibile a comportamenti errati dei lavoratori addetti).

Il *top management*, che sino a oggi era stato, nella figura del datore di lavoro, il principale destinatario delle sanzioni in caso di inadempienze aziendali, in molti casi non ha quel livello di autonomia che la legge gli aveva attribuito; quindi, il legislatore ha corretto il tiro e, senza depenalizzare il *management* inadempiente, ha coinvolto anche l'azienda in quanto tale e, quindi, il patrimonio dei soci; infatti, le pene per l'azienda danneggiano economicamente la stessa direttamente (sanzioni pecuniarie) o indirettamente (rendendone più difficile o impossibile l'operatività).

Questo, come era prevedibile, ha sensibilizzato il *top management* e gli azionisti che improvvisamente hanno riconosciuto la sicurezza come un elemento chiave del *business*, facendone, così, un argomento di proprio interesse.

Questo è il quadro generale; appare necessario, però, provare a entrare nel pratico, per ora ancora senza troppe pretese di organicità, ma evidenziando alcuni elementi che fanno necessariamente parte del modello organizzativo di un'azienda e provando a rispondere ad alcune domande che il *top management* pone ogni volta che si affronta l'argomento.

#### **Alcuni aspetti da tenere sotto controllo**

L'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008, ha raccolto le indicazioni esplicite sui requisiti che devono avere i modelli di gestione ai fini esimenti per il D.Lgs. n. 231/2001. I requisiti risultano obbligatori ma non sono esaustivi; su



tutto prevale la prescrizione che il modello organizzativo debba essere efficace per la prevenzione dei reati di omicidio e di lesioni colpose con inosservanza delle precauzioni antinfortunistiche.

Sotto questo profilo dell'esimenza è necessario considerare che non esiste alcuna sanzione per chi non attua il modello o lo attua in forma incompleta. Quindi, il modello è valutato nella sua efficacia solo in caso di infortunio che porta a ipotizzare i reati considerati a carico di un membro dell'organizzazione. Questa osservazione è importante perché la verifica risulterà, quindi, ben diversa da quella di un ente che certifica un sistema di gestione OHSAS 18001:2007. L'ente effettua una verifica *top-down*, mentre la verifica della magistratura partirà necessariamente dalla fattispecie dell'infortunio ed esaminerà solo la parte di modello correlata allo stesso, secondo una logica *bottom-up*. Quindi, il modello non deve essere una costruzione teorica, ma un concreto strumento per prevenire infortuni/reati concretamente possibili in azienda.

### **I requisiti del modello**

Prendendo in considerazione i requisiti, è opportuno evidenziare che il comma 3, art. 30, ha disposto che " *Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello* ".

In termini più semplici, l'azienda deve essere in possesso di un'organizzazione (con le relative risorse) per tenere sotto controllo tutti i diversi aspetti critici per la sicurezza, ovvero per prevenire i possibili infortuni/reati. Questo comporta la presenza di diverse criticità. Per avere un'organizzazione adeguata, l'azienda deve stabilire e rendere noto, in primo luogo, "chi fa cosa in materia di sicurezza e con quali mezzi". In altri termini, devono essere definiti compiti e responsabilità di tutti i membri dell'organizzazione perché ognuno, almeno nel mondo industriale, ha la possibilità concreta di commettere azioni od omissioni che potrebbero arrecare danno ad altri lavoratori. Inevitabilmente, i compiti e le responsabilità che ricadono in capo ai lavoratori saranno, in gran parte, quelli previsti dall'art. 20 D.Lgs. n. 81/2008; invece, risalendo nella scala gerarchica, i compiti e le responsabilità saranno "tagliati" sulla realtà tecnologica e organizzativa dell'azienda.

Questa mappatura di compiti e di responsabilità è indispensabile per poter dare evidenza dell'attività di prevenzione messa in opera dall'azienda. Tuttavia, è sicuramente destinata a evidenziare aspetti delicati che prima erano sottintesi, generando potenziali resistenze da parte degli interessati (principalmente i preposti). Si pensi, ad esempio, alla vigilanza; chiarire cosa esattamente si intende per vigilanza da parte di un preposto di una determinata azienda elimina una serie di ambiguità dietro alle quali molti si nascondevano per ritenere che le responsabilità in materia di sicurezza fossero tutte del datore di lavoro.

### **I contenuti**

Affrontato questo complesso argomento, è possibile passare all'analisi dei commi 1 e 2, art. 30. Il comma 1 ha evidenziato una serie di "processi chiave" per la sicurezza che devono essere tenuti sotto controllo; l'elenco non è necessariamente esaustivo ma rappresenta comunque un ottimo punto di partenza per imbastire il modello. Il comma 2 ha richiesto che per le attività svolte siano fornite delle evidenze oggettive, il disposto ha richiesto, infatti, che " *Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1* ".

Quindi, devono essere:

- definite le regole (per esempio, per la progettazione della formazione);



- registrate le attività (verbali per l'analisi dei bisogni formativi, firme di presenza per gli interventi, conservazione del materiale didattico ecc.).

L'esempio della formazione cade su un tema che era già piuttosto sotto controllo. Ma esistono altri processi sui quali, tradizionalmente, si è lavorato molto meno, infatti, ai sensi del comma 1, il modello " *deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi* ", ad esempio:

- "a) al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- 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 ".*

Per ognuno di questi processi deve essere effettuata una mappatura per poi stabilire una regolamentazione che consenta di attuare il processo senza errori od omissioni.

Si tenga presente che l'elenco non è esaustivo, ad esempio non si parla esplicitamente di manutenzione, anche se forzando l'interpretazione la manutenzione potrebbe rientrare nella lettera a) . In realtà, il comma 1 deve essere visto come un punto di partenza all'interno del quale devono essere inseriti gli aspetti specifici stabiliti dai Titoli da II e a XI.

Per esempio, la manutenzione è trattata in modo preciso dall'art. 71 (in modo assai più approfondito di quanto non fosse fatto dal D.Lgs. n. 626/1994).

Alla fine di questa laboriosa analisi dei processi aziendali che impattano sulla sicurezza, svolta per una realtà industriale, si arriva necessariamente a scoprire che i processi che devono essere messi sotto controllo sono numerosi e complessi e che, per conseguenza, anche le evidenze oggettive che devono essere raccolte non sono poche. Insomma, un modello davvero idoneo a prevenire i reati non è assolutamente un modello semplice.

### **L'impatto del modello sulla realtà aziendale**

Per comprendere l'entità dell'impegno necessario a un'azienda che vuole attuare un modello organizzativo esimente è necessario, in primo luogo, evidenziare i benefici che l'introduzione di un modello efficace porta all'azienda:

- il controllo dei processi critici per la sicurezza e la conseguente riduzione degli infortuni;
- l'ottimizzazione degli investimenti per la sicurezza; maggiore precisione nella definizione del *budget* ;
- la razionalizzazione dell'organizzazione aziendale (l'organizzazione per la sicurezza riguarda, necessariamente, tutta la struttura organizzativa aziendale; razionalizzando l'organizzazione per la sicurezza si ottiene quasi automaticamente una ottimizzazione più ad ampio respiro della organizzazione aziendale).

Naturalmente, però, per costruire il modello e per implementarlo e mantenerlo nel tempo è necessario investire alcune risorse. Ovviamente, molte parti del modello, seppure in forma non così sviluppata, sono già presenti nelle aziende. E' preoccupante, però, l'aspetto delle evidenze oggettive alle quali poche aziende sono abituate. Molte aziende nell'arco di un anno effettuano interventi tecnici di miglioramento della sicurezza, verifiche e manutenzioni periodiche, attività di addestramento sul campo dei lavoratori ma ben



poco di questo è tracciato; in un momento successivo è difficile dimostrare quello che è stato fatto, mentre questo è un requisito fondamentale del sistema.

In pratica, si chiede di passare da una cultura del fare a una cultura che ingloba il fare in un flusso più complesso, individuato da diversi passaggi, quali:

1. valutare;
2. progettare;
3. fare;
4. documentare.

Tutto questo richiede tempo, ed è spontaneo domandarsi se è tutto tempo perso. L'esperienza dimostra che, spesso interventi di miglioramento della sicurezza eseguiti con le migliori intenzioni non hanno portato ai risultati attesi per quello che potrebbe essere definito un difetto di progettazione. Quindi, il tempo impiegato a valutare cosa davvero è necessario e a progettare il relativo intervento di miglioramento, alla fine riduce gli errori e, quindi, comporta una ottimizzazione.

Anche documentare non è tempo perso; a fine anno, anche per la sicurezza, come per tanti altri aspetti (per esempio, la manutenzione), sarebbe opportuno fare un bilancio fra risorse impiegate e risultati ottenuti. Per la verità, questo bilancio è uno degli elementi caratteristici della riunione periodica, ma normalmente è fatto in modo superficiale proprio perché le informazioni in ingresso sono troppo generiche. Se, invece, si è in possesso delle registrazioni richieste dal D.Lgs. n. 81/2008 il bilancio finale può essere "vero" e, così, anche la previsione di *budget* dovrebbe risultare ragionevolmente corretta.

## **Conclusioni**

L'idea del legislatore probabilmente è stata quella di pensare che la sicurezza dei luoghi di lavoro dovesse essere gestita dalle aziende come un qualunque processo chiave per lo sviluppo aziendale. Infatti, come si investono risorse per ottimizzare il processo degli acquisti o quello della progettazione, allo stesso modo si dovrebbe procedere per il processo-sicurezza, integrandolo all'interno dell'intero processo aziendale. Ponendo la questione in questi termini, non si può negare che le aziende italiane abbiano tutte le risorse organizzative e manageriali permettere sotto controllo anche il sistema-sicurezza. Il problema non è riscontrabile nelle capacità, ma piuttosto nel fatto che il *management* non era realmente coinvolto nell'ottimizzazione del processo-sicurezza.

Il merito dell'estensione del D.Lgs. n. 231/ 2001 alle tematiche della gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro è stato quello di portare all'attenzione del *management* la sicurezza come processo essenziale per la buona conduzione di un'azienda. L'unico rammarico è che si sia dovuti arrivare a questa ovvia conclusione attraverso un pesante sistema sanzionatorio.





## Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 25 novembre 2008, n. 22, p. 20 a cura di **Augusto M. Isola**

### SU "MODELLI EX 231" E SGSL, DA CONFINDUSTRIA E INAIL UNA GUIDA OPERATIVA

*Il nuovo D.Lgs. n. 81/2008 ha introdotto numerose novità in materia di sicurezza, tra le quali, di sicuro rilievo, spicca quella sui modelli di organizzazione e di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. A questo proposito, è opportuno illustrare, a grandi linee, la realizzazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL) in azienda, con riferimento alle linee guida realizzate in collaborazione con il coordinamento regionale per le problematiche ambientali delle associazioni/unioni industriali del Veneto e l'INAIL, Direzione Regionale Veneto. Questo documento deve essere considerato come traccia operativa e indicativo delle scelte e delle fasi operative da attuare per la realizzazione di un SGSL; in alcun modo deve ritenersi sostitutivo delle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) 28 settembre 2001 o del British Standard OHSAS 18001:2007, documenti ai quali si rimanda per un completo approfondimento.*

Un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro è un sistema organico di azioni che coinvolge tutte le funzioni e i reparti aziendali e che, nel rispetto delle vigenti normative sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro, si prefigge il miglioramento dei livelli di sicurezza aziendali, contemplando l'analisi e la definizione di alcuni importanti aspetti, quali:

- la struttura e l'organizzazione del sistema;
- la gestione dell'informazione, della formazione e della comunicazione;
- la gestione della documentazione;
- il monitoraggio del sistema;
- la gestione delle non conformità e delle azioni correttive e preventive;
- il riesame e il miglioramento del sistema;
- la valutazione dei rischi;
- la gestione degli impianti, delle macchine e delle attrezzature;
- l'adozione e la gestione dei dispositivi di protezione individuale;
- la sicurezza dei lavori in appalto;
- la gestione delle emergenze;
- la segnaletica di sicurezza;
- la gestione dei materiali e delle sostanze;
- la sorveglianza sanitaria.

Il momento in cui un'azienda verifica lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalle normative cogenti, in materia di sicurezza sul lavoro, e il rispetto del documento di valutazione dei rischi è l' **analisi iniziale** che deve contemplare l'organizzazione nelle condizioni di operatività ordinarie, straordinarie e di emergenza.

#### **Le novità del D.Lgs. n. 81/2008**

L'estensione all'ambito della sicurezza sul lavoro del D.Lgs. n. 231/2001 il quale ha definito la responsabilità amministrativa degli enti, in caso di reati commessi da membri degli stessi, è avvenuta con la legge n. 123/2007. A integrazione di questa previsione normativa, l'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008 (si veda il riquadro 1



), ha definito le caratteristiche dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza idonei ad avere una certa efficacia svincolata dalle responsabilità previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

## Riquadro 1

### Art. 30, D.Lgs. n. 81/2008

#### « Modelli di organizzazione e di gestione »

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

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

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

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

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



La realizzazione di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro è, in genere, istituito nelle grosse aziende (originariamente il legislatore si era orientato, nella bozza del Testo unico, sull'obbligo dell'istituzione di un sistema di gestione della sicurezza per tutte le aziende con un numero di addetti superiore a 1000, obbligo, poi, non confermato) ma, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, l'istituzione di questo modello ha un'efficacia che esime dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Questo modello 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 di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate ».

Il modello organizzativo e gestionale, così come indicato nell'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, deve prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività indicate alle lettere a) , b) , c) , d) , e) , f) , g) e h) , art. 30, e una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio. Deve essere previsto, inoltre, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il Testo unico ha stabilito che, in sede di prima applicazione, si presumono conformi ai requisiti di cui all'art. 30, per le parti corrispondenti, 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*, facendo presente che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro può indicare, per gli stessi fini, ulteriori modelli di organizzazione e di gestione aziendale.

## **Pianificazione del sistema**

Per quanto concerne la fase di **pianificazione** per la realizzazione di un SGSL in azienda, l'organizzazione deve formulare e sostenere obiettivi per la salute e la sicurezza del lavoro coerenti con la politica inerente alle stesse tematiche, compreso l'impegno per il miglioramento continuo.

I requisiti chiave del processo di pianificazione sono i seguenti [1]:

- « *definizione degli obiettivi (e graduazione degli stessi) finalizzati al mantenimento e/o al miglioramento del sistema;*
- *determinazione degli indicatori di efficacia;*



- *determinazione dei criteri di valutazione idonei a dimostrare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi;*
- *predisposizione di un piano per il raggiungimento di ciascun obiettivo;*
- *l'individuazione delle figure/strutture coinvolte nella realizzazione del piano stesso e l'attribuzione dei compiti e delle responsabilità relative;*
- *definizione delle risorse necessarie , comprese quelle economiche, e i tempi per il raggiungimento di tali obiettivi;*
- *previsione delle modalità di verifica dell'effettivo ed efficace raggiungimento degli obiettivi ».*

## **Struttura e organizzazione**

La strutturazione del SGSL prevede principalmente di dare attuazione a quanto esplicitato nella politica della salute e della sicurezza sul lavoro stabilita dall'azienda, riportata nel **documento di politica per la sicurezza** e pianificata mediante la definizione di obiettivi concreti, verificabili e/o misurabili .

Il SGSL fa parte del sistema di gestione generale dell'impresa ed è adeguato alle attività svolte dalla stessa, alla sua dimensione e alla natura e alle dimensioni dei rischi presenti.

Il datore di lavoro deve assicurare il funzionamento del SGSL in modo che lo stesso risulti:

- adeguato per l'attuazione della politica aziendale relativa alla sicurezza;
- efficace per il raggiungimento degli obiettivi che sono stati fissati;
- realizzato in conformità alle procedure definite al fine di renderlo operativo.

A questo scopo il datore di lavoro deve mettere a disposizione le risorse umane, economiche e organizzative necessarie per l'attuazione, il controllo e il miglioramento dello stesso sistema.

In collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), il datore di lavoro deve individuare le risorse umane necessarie per dare attuazione ai processi aziendali, definendone la struttura organizzativa secondo la quale queste risorse dovranno relazionarsi tra loro e con i soggetti esterni all'azienda quali i clienti, i fornitori, gli enti pubblici e di controllo.

Nella definizione della struttura organizzativa aziendale il datore di lavoro deve definire i ruoli, i compiti e le responsabilità di gestione e le mansioni operative dei diversi soggetti aziendali in funzione delle necessità e delle eventuali disposizioni di legge, specificando anche l'ordine gerarchico di riferimento.

Lo stesso datore deve nominare un responsabile del sistema di gestione (RSGS), il quale può coincidere con il responsabile della sicurezza. La struttura organizzativa del sistema è descritta nell'organigramma aziendale, con uno specifico rimando ai compiti e alle responsabilità sulla sicurezza (individuando un organigramma aziendale della sicurezza).

## **Gestione dell'informazione, formazione e comunicazione**

Il sistema deve assicurare l'efficienza e l'efficacia della comunicazione, in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche dell'organizzazione aziendale.

La comunicazione e l'informazione sono essenziali per far partecipare il personale e coinvolgerlo nel SGSL e nel raggiungimento degli obiettivi fissati per dare attuazione alla politica aziendale di SSL.

L' **informazione** dei lavoratori, programmata dal RSPP, in collaborazione con il RLS, deve tenere conto dei rischi generici e specifici individuati dal documento di valutazione dei rischi.

L'attività di informazione deve interessare:

- *«la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;*
- *i rischi generali del luogo e posto di lavoro;*





- *i rischi specifici della mansione;*
- *le misure di prevenzione e protezione adottate;*
- *i comportamenti da adottare ».*
- L'attività deve essere attuata attraverso gli strumenti individuati:
- *«mediante comunicazioni verbali dirette in occasione di specifici incontri;*
- *consegna di materiale di supporto, come il modello Scheda informazione/mansione dei lavoratori o di opuscoli informativi, da parte di RSPP/RSGS/Responsabile di funzione/Ufficio Personale;*
- *attraverso la segnaletica di sicurezza e i cartelli disposti all'interno delle sedi aziendali;*
- *i ruoli/le funzioni/le responsabilità di tutte le funzioni aziendali nell'ambito dell'applicazione del SGSL;*
- *mediante esposizione in bacheca dell'Organigramma aziendale della sicurezza e consegna del modello Ruoli per la sicurezza ;*
- *mediante l'esposizione in bacheca della Pianificazione degli obiettivi di sicurezza e della Politica aziendale per la sicurezza;*
- *mediante l'esposizione in bacheca del modello Figure della sicurezza (nominativi dei componenti delle squadre di gestione delle emergenze, del Medico competente e dell'RSPP);*
- *mediante la consegna e la spiegazione delle procedure che riguardano la Gestione delle emergenze ».*
- In alternativa o in aggiunta alle modalità di realizzazione dell'informazione è possibile utilizzare anche:
- *« il Sistema di posta elettronica interna aziendale;*
- *il Portale interno entro rete intranet, con area dedicata al Sistema di gestione per la sicurezza, in cui sono archiviati i documenti ».*

La **formazione** è anch'essa programmata dal RSPP/RSGS, con la collaborazione dei responsabili di funzione, dell'ufficio personale e del medico competente. È rivolta a ciascun lavoratore con particolare attenzione ai neoassunti, ai lavoratori ai quali è cambiata la mansione, ai lavoratori stranieri, ai casi particolari come le lavoratrici in gravidanza, i portatori di *handicap*, gli interinali, gli stagionali e i contratti atipici.

L'azienda deve adottare un programma per la formazione e per l'informazione dei lavoratori, in linea con le normative vigenti in materia, l'esito della progettazione e con il **programma di formazione**, suddiviso in base ai destinatari (mansioni/attività).

Ogni intervento formativo deve essere registrato a cura dell'ufficio personale utilizzando l'idonea modulistica relativa alla **registrazione attività formative** (oppure nel **verbale incontri/corsi**). L'azienda deve produrre anche il **libretto personale della formazione** sul quale sono riportate tutte le attività alle quali il lavoratore ha partecipato e che, alla fine del rapporto di lavoro, deve essere consegnato al lavoratore mentre una copia rimarrà all'azienda.

Uno degli obiettivi è quello di fare in modo che tutte le informazioni, le conoscenze, le notizie e le problematiche relative alla sicurezza sul lavoro siano oggetto di comunicazione tra tutti i dipendenti e a tutti i livelli.

Gli strumenti impiegati per le comunicazioni interne sono quelli individuati:

- nella procedura relativa all'informazione;
- nella procedura **di gestione della documentazione** relativamente alla divulgazione della documentazione di sistema.



## **Gestione della documentazione**

Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro deve predisporre un sistema documentale, che consenta a tutto il personale la facile e rapida consultazione di ogni documentazione facente parte dello stesso SGSL. Il sistema deve pianificare anche le modalità per l'aggiornamento e la conservazione della propria documentazione e attuarne la realizzazione.

La **documentazione** costituisce la struttura intorno alla quale il sistema si articola, in quanto i documenti sono la fonte di tutte le informazioni del sistema, lo descrivono, definiscono le azioni da intraprendere, le modalità di attuazione, chi deve fare che cosa, quali registrazioni devono essere mantenute ecc.

È importante che la documentazione sia mantenuta a un livello minimo necessario ai fini dell'efficacia e dell'efficienza del sistema.

La documentazione, infatti, deve essere un ausilio all'applicazione del sistema e non un inutile dispendio di tempo e di risorse.

La documentazione gestita dall'azienda deve comprendere:

- *«Documenti interni:*
  - *Documenti del SGSL: le procedure (gestionali e tecniche), le istruzioni operative e relativi moduli di registrazione, il documento di Politica per la Sicurezza ed il documento di Pianificazione: definizione degli obiettivi;*
  - *Documenti richiesti dalla normativa vigente, inerente la SSL, e realizzati internamente all'azienda (Documento di Valutazione dei Rischi, con relativi allegati, Documenti di valutazione rischi specifici, comunicazioni nomine, denunce impianti, ecc.);*
  - *Eventuali documenti interni o diretti all'esterno non compresi nella modulistica del sistema;*
- *Documenti di origine esterna:*
  - *Documenti di riferimento: Linee Guida UNI/INAIL per un SGSL e Guida Operativa lavoro sicuro ;*
  - *Norme, leggi, regolamenti applicabili in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e dei lavoratori;*
  - *Documenti richiesti dalla normativa vigente inerente la SSL e realizzati da entità esterne all'azienda o rilasciati da enti pubblici (esempio verifiche periodiche impianti di messa a terra, verifiche impianti termici, verifiche estintori, ecc.);*
  - *Documentazione tecnica relativa a impianti a servizio della sede operativa;*
  - *Manuali, documentazione fornita dai produttori di macchine, attrezzature ed eventuali DPI in uso;*
  - *Schede di sicurezza e materiale informativo su sostanze, preparati e prodotti chimici in uso».*

## **Monitoraggio del sistema**

*« Il SGSL deve prevedere una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi ed una fase di verifica della funzionalità del sistema stesso ».*

L'attività di verifica del sistema è la fase più significativa di qualsiasi sistema di gestione in quanto porta a valutare l'efficacia del sistema e la sua effettiva possibilità di essere attuato.

L'organizzazione deve definire le modalità per monitorare e per misurare con regolarità le principali caratteristiche delle attività che gestisce; inoltre, deve stabilire le modalità e le responsabilità del **monitoraggio** nella fase di pianificazione. Deve essere accuratamente verificata la capacità e la competenza per la particolare attività da svolgere.

Altro compito dell'organizzazione è la definizione, la pianificazione e l'attuazione di un programma e delle relative procedure per svolgere l' *audit* del SGSL, al fine di stabilire se il sistema stesso è conforme a quanto



pianificato, se è correttamente applicato e se consente di raggiungere gli obiettivi preposti. I risultati degli *audit* sono comunicati all'alta direzione che deve utilizzarli per mettere in atto le decisioni strategiche di propria competenza, durante il riesame del SGSL, come la politica di SSL e i relativi obiettivi.

I principali obiettivi degli *audit* sono:

- « *fornire informazioni sulla validità e affidabilità del Sistema;*
- *valutare la corretta attribuzione delle responsabilità del SGSL;*
- *valutare il grado di rispetto della legislazione e normativa vigente e di quanto previsto dal SGSL;*
- *identificare le attività ed aree in cui gli standard applicati sono inadeguati;*
- *valutare il raggiungimento degli obiettivi;*
- *valutare i dati relativi agli incidenti, agli infortuni, alle situazioni e comportamenti pericolosi e alle malattie professionali;*
- *far intraprendere le opportune azioni preventive e correttive e valutare il grado di attuazione di quelle scaturite dalle altre fasi di monitoraggio ».*

### **Gestione delle non conformità e delle azioni correttive e preventive**

Le modalità di trattamento delle non conformità rilevate durante il monitoraggio e/o l' *audit* devono essere stabilite tramite l'attribuzione dell'autorità, della responsabilità e delle risorse necessarie per intervenire tempestivamente. Queste modalità devono tenere conto della necessità di individuare le cause, eventualmente connesse alla struttura del sistema, delle non conformità, per la definizione delle opportune azioni correttive.

L'organizzazione deve assicurare che tutte le azioni preventive e correttive rientrino nella valutazione dei rischi prima della loro attuazione.

Le definizioni concernenti la gestione delle non conformità, delle azioni correttive e preventive sono:

- « *Non conformità di sistema (NC) : Situazione o comportamento che si discosta da quanto previsto da procedure o istruzioni del SGSL.*
- *Incidente: evento casuale, inaspettato ed indesiderato che può degradare una situazione ed in particolare provocare un danno alle cose, impianti, attrezzature, macchine, ecc.*
- *Infortunio : incidente che produce un danno all'integrità psicofisica di una persona e che prevede astensione dal lavoro di almeno un giorno.*
- *Lesione : infortunio medicato in azienda che non prevede astensione dal lavoro.*
- *Comportamento pericoloso : azione che può esporre i soggetti dell'azienda o presenti presso la stessa ad un rischio di infortunio o a pericolo di incidente.*
- *Situazione pericolosa : situazione che può esporre i soggetti dell'azienda o presenti presso la stessa ad un rischio di infortunio o a pericolo di incidente.*
- *Azione preventiva: azione intrapresa per eliminare le cause di potenziali non conformità ed esiti negativi di controlli, al fine di prevenirne il verificarsi.*
- *Azione correttiva: azione intrapresa per eliminare le cause esistenti di non conformità e di esiti negativi di controlli effettuati, al fine di prevenirne il ripetersi.*
- *Trattamento: azione atta a ripristinare una condizione accettabile a seguito di una NC ed analisi della NC stessa senza che da tale analisi si evinca la necessità di AC/AP ».*

Un elemento fondamentale per il corretto funzionamento del sistema è certamente l'osservazione e la registrazione dei comportamenti pericolosi, degli incidenti (infortuni mancati) e degli infortuni.



Lavorare in condizioni controllate comporta che le attività critiche siano oggetto di monitoraggio e, nel caso in cui si verificano situazioni difformi da quanto pianificato, devono essere intraprese le azioni necessarie a ristabilire le condizioni conformi e per evitare situazioni pericolose o d'emergenza.

Rilevata e registrata la non conformità, il responsabile del sistema, in collaborazione con i responsabili di funzione interessati, il RSPP, il RLS, il datore di lavoro, deve provvedere:

- alla definizione dell'entità e della gravità del problema;
- all'individuazione delle possibili cause;
- alla definizione delle eventuali soluzioni operative e/o gestionali e all'attribuzione delle responsabilità;
- al suggerimento di eventuali azioni correttive e/o preventive.

Il RSGS/RSPP può avvalersi, per individuare le possibili cause della non conformità, di tutte le informazioni che può ricavare dalle testimonianze degli addetti presenti al momento dell'evento, compreso, se possibile, l'addetto interessato in caso di infortunio, dai sopralluoghi presso il luogo in cui è avvenuto l'evento, dalla visione dei documenti (per esempio, il documento di valutazione dei rischi, le registrazioni, i manuali ecc.).

Al fine di prevenire situazioni non conformi, l'azienda e i suoi responsabili devono adottare alcune **azioni preventive**. L'individuazione di un'azione correttiva/preventiva, da parte del RSGS/RSPP, deriva dal fatto che la non conformità riscontrata non può essere risolta con azioni semplici o di modesto impatto sul sistema di gestione aziendale. La gravità/priorità dell'azione sarà proporzionale alla gravità della non conformità dalla quale è scaturita e dall'importanza che il RSGS/RSPP vorrà attribuirle ai fini della prevenzione in azienda.

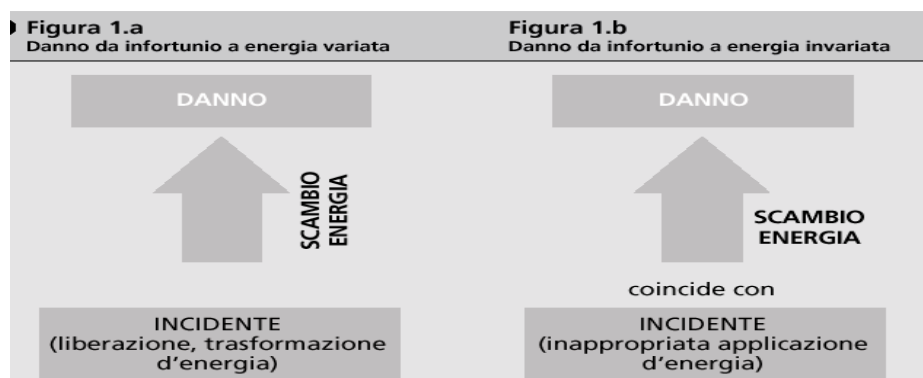
Le azioni correttive/preventive sono soggette fin dall'inizio a un'approvazione da parte del datore di lavoro.

Dopo la sua attuazione, ogni azione deve prevedere la verifica della sua efficacia, condotta direttamente dal RSGS/RSPP o sotto la sua responsabilità.

Per quanto concerne l'analisi delle cause degli infortuni, delle lesioni e/o degli incidenti, devono essere definiti i criteri e le attività per l'analisi delle non conformità di sicurezza [2].

In particolare, è possibile affermare che in ogni infortunio è possibile riconoscere:

- « un danno;
- uno scambio d'energia;
- un incidente, che consiste o in una variazione dell'energia (liberazione, trasformazione) o in una variazione dell'interfaccia energia/lavoratore (inappropriata applicazione) ».
- Si possono definire, quindi, due modelli diversi in grado di rappresentare le non conformità rilevate:
- « infortuni ad energia variata » (si veda la figura 1.a);
- « infortuni ad energia invariata, ma con modificazione dell'interfaccia energia/lavoratore » (si veda la figura 1.b).





« In caso di infortuni a energia variata il grafico avrà una struttura tripartita (incidente; scambio d'energia; danno) mentre, per gli infortuni ad energia invariata, la struttura risulterà bipartita (incidente/scambio d'energia, danno).

L'energia scambiata può provenire, in definitiva, da due generali tipi di situazione:

- *quelle in cui si è verificata una liberazione o trasformazione d'energia* » e che possono essere definite, nel loro insieme, situazioni a energia variata;
- *« quelle in cui c'è stata un'inappropriata applicazione d'energia: si tratta di situazioni a energia invariata perché non si riconosce alcuna variazione d'energia, mentre si osserva una variazione dell'interfaccia tra l'energia ed il lavoratore ».*

Il modello « *Sbagliando s'impara* » dell'ISPESL ha analizzato e spiegato, in maniera soddisfacente, anche i mancati infortuni, cioè quegli eventi nei quali per poco qualcuno non si è infortunato; inoltre, questo modello consente di strutturare in modo standardizzato la dinamica infortunistica, quindi la sequenza di eventi e l'insieme di quelle circostanze che, sulla base delle informazioni raccolte, sono riconosciute come rilevanti ai fini della descrizione e dell'interpretazione di quel singolo caso d'infortunio.

Per condurre l'analisi di un infortunio, di una lesione, di un incidente, di solito sono utilizzate alcune fonti informative, quali:

- la presa visione del luogo in cui è avvenuto l'infortunio;
- la raccolta della versione dei fatti fornita dall'infortunato e delle testimonianze degli altri lavoratori che hanno assistito all'infortunio;
- le informazioni fornite dai responsabili aziendali sugli aspetti ritenuti utili per comprendere la dinamica infortunistica;
- i documenti (la valutazione dei rischi, il registro degli infortuni, gli ordini di servizio, i libretti d'istruzione, i registri di manutenzione ecc.);
- gli esiti di perizie eventualmente effettuate.
- Attraverso la determinazione e l'analisi dei fattori individuati è possibile definire le caratteristiche delle attività di prevenzione degli infortuni, articolata in:
  - *« azioni finalizzate ad eliminare o ridurre la probabilità che avvengano incidenti;*
  - *azioni che, nella previsione che l'incidente possa comunque accadere, sono finalizzate ad eliminare o a ridurre la probabilità o l'entità dello scambio d'energia;*
  - *azioni che, nella previsione che gli scambi d'energia possano comunque accadere, sono finalizzate ad eliminare o a contenere i danni ».*

La prevenzione degli infortuni può essere vista come una serie di azioni dirette, rispettivamente, sugli incidenti, sugli scambi d'energia e sui danni, immaginando tre distinti circuiti di sicurezza, da far agire in serie tra loro.

Le azioni finalizzate a eliminare o a ridurre la probabilità che avvengano incidenti rappresentano la forma più efficace di riduzione degli infortuni e fanno parte degli strumenti di prevenzione vera e propria, tendono, quindi, ad azzerare o a ridurre la probabilità che accadano incidenti.

La *tabella 1* riporta, per i diversi elementi del modello utilizzato, le corrispondenti finalità di prevenzione e alcuni esempi di misure di prevenzione attuabili.



**Tabella 1**

Le finalità della prevenzione e misure		
Elementi del modello	Finalità di prevenzione	Misure di prevenzione
1. Liberazione, trasformazione d'energia (per esempio, cadute di persone, di materiali, investimenti ecc.) 2. Inappropriata applicazione d'energia (cambiamento interfaccia energia/lavoratore)	Prevenzione degli incidenti e infortuni	a) Identificazione dei fattori di rischio d'incidente; b) loro rimozione-attenuazione, in particolare attraverso: 1. parapetti, stoccaggi corretti, viabilità ecc.; 2. protezioni, ripari, dispositivi di sicurezza/segregazioni, segnaletica ecc.
Scambio d'energia	Eliminazione o riduzione dello scambio d'energia	- barriere materiali o immateriali, segnali; - scelta tipo d'energia meno pericoloso; - riduzione quantità d'energia scambiata; - riduzione durata dello scambio d'energia.
Danno	Riduzione dell'entità dei danni	- dissipazione in modo non dannoso dell'energia; - primo soccorso tempestivo e adeguato; - adeguatezza diagnosi, terapia, riabilitazione.

### Riesame e miglioramento del sistema

Dopo la conclusione del ciclo di monitoraggio interno è necessario sottoporre a **riesame** le attività del sistema di gestione della sicurezza per valutare se lo stesso sia adeguatamente attuato e si mantenga idoneo a conseguire quegli obiettivi e quella politica della sicurezza stabiliti dall'azienda. Per questa valutazione dovranno essere raccolte tutte le informazioni necessarie e il riesame dovrà essere documentato.

Argomenti tipici del riesame possono essere:

- le statistiche sugli infortuni e sulle malattie professionali;
- i risultati dei monitoraggi interni, compresi quelli sugli infortuni, sugli incidenti e sulle malattie professionali;
- le relazioni periodiche del medico competente;
- le azioni correttive adottate;
- i rapporti sulle emergenze (reali o simulate);



- i cambiamenti dell'organizzazione o della situazione al contorno (per esempio, le modifiche dei processi, i nuovi contratti di lavoro, le modifiche legislative ecc.);
- i rapporti, da parte del responsabile designato dalla direzione, sulle prestazioni complessive del sistema;
- le informazioni risultanti dalle attività di consultazione del personale;
- i rapporti sull'efficacia del sistema di gestione;
- i rapporti sull'identificazione dei pericoli e sulla valutazione e il controllo dei rischi.

Il momento del riesame della direzione chiude il processo di gestione e, nello stesso tempo, lo ricomincia; infatti, riesaminando lo stato del sistema e i risultati della gestione della salute e della sicurezza in un dato periodo, è possibile riformulare la politica e gli obiettivi per il periodo successivo.

In conclusione del riesame, oltre a valutare lo stato di conseguimento degli obiettivi fissati, il datore di lavoro, alla luce dei risultati forniti dal monitoraggio del sistema, dell'esecuzione delle azioni correttive e preventive e delle eventuali modifiche della situazione, dovrebbe stabilire nuovi obiettivi e piani, nell'ottica del miglioramento progressivo del sistema.

Al termine di questa attività deve essere indetta la riunione di riesame con il datore di lavoro e il vertice aziendale (responsabili di produzione, personale ecc.) durante la quale il RSGS e il RSPD devono illustrare la relazione e dovrebbero essere stabiliti i nuovi obiettivi e i piani, nell'ottica del miglioramento progressivo, considerando l'opportunità di modificare la politica, le procedure o gli altri eventuali elementi del sistema.

Conseguentemente, il vertice aziendale deve decidere in merito a:

- « *adeguamento o riconferma della politica del SGSL (Documento di politica della sicurezza) ;*
- *eventuale modifica della documentazione ed altri elementi del SGSL (PGS 01 Struttura e organizzazione del Sistema, PGS 03 Gestione della documentazione);*
- *adeguamento degli obiettivi del Sistema e definizione di quelli per il nuovo periodo, nell'ottica del miglioramento del Sistema stesso (Documento di pianificazione) ;*
- *modifica dei ruoli, i compiti e le responsabilità in merito alla sicurezza e alla gestione del sistema e/o definizione di nuovi (PGS 01 Struttura e organizzazione del Sistema) ;*
- *pianificazione del monitoraggio e della formazione e informazione (PGS 04 Monitoraggio del sistema, PGS 02 Gestione della informazione, formazione, comunicazione) ».*

## **Valutazione dei rischi**

La procedura inerente alla valutazione dei rischi ha lo scopo di fornire alcune linee guida per redigere il documento di valutazione dei rischi (DVR). Naturalmente, la stessa può essere utilizzata per verificare la completezza del documento già presente in azienda e la sua conformità al sistema in fase di aggiornamento. Per una più approfondita analisi delle fasi, dei principali contenuti e delle misure da adottare per una corretta valutazione dei rischi, è opportuno fare riferimento a quanto stabilito dal Testo unico sicurezza, il D.Lgs. n. 81/2008.

Questa procedura prevede, innanzitutto, una fase preliminare di raccolta dei dati e delle informazioni; in questa fase deve essere:

- *« predisposto il layout dell'azienda;*
- *definito il mansionario;*
- *predisposto un elenco macchine/impianti/attrezzature;*
- *predisposto l'elenco di DPI in dotazione;*
- *raccolta la documentazione per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria ».*



- È utile anche un'elaborazione dei dati infortunistici dell'azienda che interessi gli ultimi 5 anni. Questi passaggi devono essere affrontati in parallelo all'analisi iniziale, precedente all'adozione del sistema.
- La seconda fase è caratterizzata dall'avvio dell'analisi e dell'individuazione dei pericoli/rischi. In questo stadio è necessario procedere:
  - *« alla verifica della conformità dell'azienda in riferimento alla legislazione cogente;*
  - *all'individuazione dei pericoli/rischi nelle singole aree;*
  - *all'individuazione dei pericoli/rischi applicabili alle singole attività svolte ».*

Una volta completati questi primi passaggi, si procede alla effettiva valutazione dei rischi aziendali.

Conseguentemente alla stima di questi rischi devono essere individuate le misure di protezione e di prevenzione. Queste devono essere distinte tra misure già adottate e misure da adottare; in ogni caso, è opportuno che le stesse siano trattate dal punto di vista sia tecnico sia organizzativo e formativo.

L'ultima fase è relativa alla pianificazione e alla programmazione di queste misure di prevenzione e di protezione.

Il piano deve sempre comprendere:

- *« la definizione delle misure di prevenzione e protezione;*
- *la verifica dell'applicabilità delle misure di prevenzione e protezione;*
- *la stesura di un programma per l'applicazione delle misure definite in cui sono esplicitati i tempi previsti per la realizzazione;*
- *le figure coinvolte nella realizzazione degli interventi ».*

Al fine di individuare i rischi conseguenti alle caratteristiche dei luoghi e allo svolgimento delle attività, è necessario fare riferimento, nell'analisi di ciascun luogo di lavoro o di mansione, a una serie di fattori di rischio, quali:

- **fattori di rischio per la sicurezza:**

- inciampo e caduta a livello;
- caduta dall'alto;
- caduta di materiale dall'alto;
- seppellimento;
- abrasioni, tagli e schiacciamenti delle mani e dei piedi;
- danni da contatto con organi in movimento;
- urti del capo o altre parti del corpo contro oggetti sporgenti;
- punture/ferite ai piedi causate da elementi metallici appuntiti (chiodi, ferri, ecc.);
- proiezione di getti/schizzi negli occhi;
- investimento da parte di mezzi di trasporto;
- ribaltamento da parte di mezzi di trasporto;
- incendio legato all'uso di fiamme libere, presenza di prodotti infiammabili;
- ustioni della pelle;
- folgorazioni;

- **fattori di rischio per la salute:**

- rumore;
- vibrazioni, relative al sistema mano-braccio o al corpo intero;
- clima e microclima;





- illuminazione;
- polveri;
- agenti cancerogeni (per esempio, amianto), mutageni e irritativi (per esempio, fibra di vetro);
- agenti chimici (oli, vernici, adesivi, additivi, polveri, vapori, fumi) con rischio di inalazione, assorbimento, ingestione e contatto con sostanze pericolose;
- agenti biologici;
- movimentazione manuale dei carichi;
- presenza di agenti inquinanti;
- uso dei videoterminali (attività di ufficio);
- **fattori di rischio legati all'organizzazione/gestione:**
  - organizzazione del lavoro;
  - coordinamento con altre aziende operanti presso i luoghi di lavoro dell'azienda;
  - comunicazione;
  - idoneità e capacità professionale;
  - informazione/formazione;
  - predisposizione di procedure/istruzioni operative;
  - segnaletica di sicurezza;
  - gestione dell'emergenza;
  - sorveglianza sanitaria.

## **Gestione di macchine, di impianti e di attrezzature**

Per quanto concerne la procedura relativa alla gestione di impianti, di macchine e di attrezzature, questa regola la pianificazione delle attività di:

- *« scelta e acquisto delle risorse strumentali;*
- *utilizzo in sicurezza di impianti, macchine e attrezzature;*
- *pianificazione delle attività di controllo periodico, manutenzione e verifica di macchine, attrezzature ed impianti ».*

Queste attività devono essere pianificate tenendo conto delle risorse strumentali aziendali, quali:

- *«impianti generali e servizio dei luoghi di lavoro;*
- *impianti, macchine e attrezzature per la produzione;*
- *impianti e presidi antincendio ».*

L'obiettivo di questa procedura è la prevenzione di danni o di mancati infortuni derivanti da inadeguatezze, da uso scorretto, da rotture, da mal funzionamenti e da sovraccarichi di lavoro di impianti, di macchine e di attrezzature.

Questa procedura non può prescindere da un accurato esame di manuali e libretti di istruzione consegnati a corredo delle macchine, degli impianti e delle attrezzature.

Quindi, è necessario programmare, realizzare e registrare tutti gli interventi. La programmazione degli interventi di verifica deve tenere conto degli obblighi di legge, ma non si deve limitare a questi, in un'ottica di prevenzione.

Gli impianti generali a servizio dei luoghi di lavoro sono definiti e progettati da tecnici abilitati, in funzione delle esigenze aziendali e in conformità alle norme vigenti e alle tecniche di riferimento.

L'installazione di questi impianti è effettuata da ditte specializzate e/o da installatori abilitati selezionati.



Per quanto riguarda la manutenzione degli impianti a servizio della sede aziendale (termoidraulico, refrigerazione, elettrico, messa a terra ecc.), l'azienda ha stipulato specifici contratti di manutenzione con ditte specializzate. All'interno di questi contratti sono specificate le modalità di realizzazione degli interventi, comprendendo la manutenzione ordinaria e straordinaria; quest'ultima si ritiene necessaria a seguito del verificarsi di guasti e/o di anomalie di funzionamento. Le modalità di intervento previste rispondono ai requisiti indicati dalla normativa tecnica e ordinaria di riferimento.

Per quanto riguarda la registrazione degli interventi effettuati sugli impianti (controlli, manutenzione programmata o straordinaria) da personale interno qualificato o da ditte esterne specializzate, questa avviene mediante un registro di interventi controllo/manutenzione.

In particolare, per gli impianti termoidraulici, la registrazione degli interventi avviene mediante compilazione, da parte della ditta incaricata della manutenzione, del libretto di centrale/impianto, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Per gli impianti soggetti a verifiche periodiche obbligatorie previste dalla normativa vigente (impianti termici, impianto di messa a terra), la scadenza e la successiva vidimazione dell'effettuazione degli interventi, realizzati a cura di una ditta esterna autorizzata e/o di un ente di vigilanza preposto, è riportata sullo scadenario degli adempimenti.

La scelta di nuove risorse strumentali ai fini dell'acquisto (o del noleggio) è effettuata dal datore di lavoro in collaborazione con i responsabili di funzione interessati e con il RSPP. La scelta dovrà essere preceduta sia da una valutazione delle caratteristiche tecniche della nuova risorsa, in relazione alle esigenze produttive dell'azienda, sia da una valutazione dei requisiti di sicurezza della stessa (è necessario fare riferimento al documento di valutazione dei rischi e alla normativa cogente e alla tecnica applicabile). Per la scelta può essere interpellato un possibile fornitore o consulenti specializzati. All'esito della verifica si dovrà dare la preferenza, a parità di prestazioni, all'attrezzatura di lavoro che garantisce il maggior livello di sicurezza.

L'ufficio acquisti, sentiti il RSPP e il datore di lavoro, si occuperà di definire l'acquisto (o il noleggio) e dovrà definire, con il fornitore, le modalità di consegna e/o di installazione della nuova attrezzatura, completa di manuale di uso e manutenzione e di dichiarazione di conformità.

Prima della messa in servizio della macchina o dell'attrezzatura, il responsabile del reparto interessato, in collaborazione con il RSPP, deve verificare la presenza della documentazione necessaria e controllare l'efficienza e la sicurezza della nuova risorsa mediante prove di funzionamento. In seguito, il responsabile del reparto interessato e/o il responsabile della manutenzione dovranno procedere ad archiviare la documentazione acquisita e annoteranno la nuova risorsa sull'apposito registro presente in azienda.

La messa in servizio di un nuovo impianto o di una macchina può avvenire solamente dopo l'effettuazione, da parte dell'installatore e/o del progettista, delle prove di collaudo previste dalle norme tecniche applicabili. L'utilizzo in sicurezza degli impianti, delle macchine e delle attrezzature è assicurato mediante l'impiego di personale debitamente formato.

Per le operazioni e/o le attrezzature giudicate più pericolose, tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi, è prevista l'elaborazione di specifiche istruzioni operative da parte del RSPP, in collaborazione con il responsabile della produzione/reparto (è prevista, se del caso, la collaborazione diretta con gli operatori).

La formazione e l'addestramento sono completati dalla messa a disposizione e dalla illustrazione del manuale di istruzioni per l'uso della macchina o dell'attrezzatura e dalla consegna delle istruzioni scritte, quando previste.



Le istruzioni operative elaborate sono parte integrante del SGSL e sono gestite, quindi, come un documento interno.

Sulla base delle indicazioni fornite dai manuali di uso e manutenzione e della normativa cogente e tecnica applicabile, devono essere individuate le tipologie di controllo periodico volto a garantire e a mantenere la sicurezza e la salute dei lavoratori che le utilizzano.

L'utilizzo degli impianti e dei presidi antincendio è regolato mediante la definizione di apposite procedure/istruzioni di emergenza ed è subordinato a un'adeguata formazione e a un addestramento specifico per gli addetti.

I presidi antincendio e le dotazioni di sicurezza in uso devono essere sottoposti a controlli e a verifiche periodiche al fine di accertarne e di assicurarne la disponibilità, l'efficienza e l'efficacia in caso di emergenza. In particolare, le misure di protezione antincendio, in ottemperanza della normativa vigente, devono essere oggetto di quanto riassunto nella *tabella 2*.

**Tabella 2**

<b>Verifiche sulle misure di protezione antincendio</b>			
<b>Tipo verifica</b>	<b>Responsabile verifica</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Oggetto della verifica</b>
<b>Sorveglianza</b>	Personale aziendale appositamente istruito	Massima mensile	Verificare che l'impianto e l'attrezzatura antincendio, nelle normali condizioni operative, siano facilmente accessibili e non presentino danni materiali accertabili tramite esame visivo.
<b>Controllo</b>	Ditta di manutenzione incaricata	Non superiore a 6 mesi	Verificare la completa e corretta funzionalità dell'impianto e dell'attrezzatura antincendio.
<b>Revisione</b>	Ditta di manutenzione incaricata	Determinata da norme specifiche per singoli impianti e attrezzature (esempio: estintori a polvere almeno ogni 36 mesi)	Verificare e rendere perfettamente efficiente l'impianto e l'attrezzatura antincendio tramite opportuni accertamenti.
<b>Manutenzione</b>	Ditta di manutenzione incaricata	All'occorrenza	Finalizzata a mantenere in efficienza e in buon stato l'impianto e l'attrezzatura antincendio. <b>Ordinaria:</b> effettuata sul posto con strumenti ed attrezzi di uso corrente. <b>Straordinaria:</b> che richiede mezzi di particolare importanza o comporta sostituzione di intere parti di impianto o la completa revisione o sostituzione di parti.



Per la registrazione delle attività di sorveglianza, di controllo, di revisione e di manutenzione delle dotazioni antincendio deve essere utilizzato il registro della sicurezza antincendio, il quale deve essere tenuto aggiornato e reso disponibile in occasione dei controlli delle autorità competenti.

La compilazione è a carico del responsabile dell'attività e riguarda tutti i controlli e gli interventi di manutenzione sugli impianti e sui componenti con specifica funzione antincendio e di emergenza. Il registro prevede, al suo interno, una scheda di registrazione degli interventi di sorveglianza (effettuati a cadenza mensile da personale interno adeguatamente informato e addestrato) e dei controlli (effettuati a cadenza almeno semestrale da parte di una ditta autorizzata).

Sono individuate schede per ciascun tipo di presidio da sottoporre a verifica/controllo, quali:

- *« estintori portatili a polvere;*
- *estintori portatili a CO<sub>2</sub>;*
- *pulsanti di allarme e suonerie;*
- *impianto automatico di rilevazione incendio;*
- *impianto di rilevazione fumi;*
- *impianto automatico di estinzione incendio;*
- *impianto idrico antincendio: idranti, naspi, cassette porta lancia/manichette;*
- *vie di esodo: segnaletica, illuminazione di emergenza;*
- *porte REI .*

*È possibile prevedere una singola scheda per ciascun reparto aziendale.*

*All'interno della scheda di ciascun presidio sono elencate le relative modalità di effettuazione delle attività di sorveglianza/controllo ».*

## **Adozione e gestione dei DPI**

Deve essere presente in azienda anche una procedura che definisca le modalità per la scelta, la gestione e la distribuzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI). Questa procedura ha ricadute nell'attività dell'ufficio acquisti e, pertanto, deve essere conosciuta e condivisa dai relativi responsabili.

Nel caso di adozione in un'azienda che già ha previsto l'utilizzo di DPI, la stesura della procedura deve essere un momento di verifica dell'effettiva idoneità dei DPI rispetto ai rischi presenti in azienda rilevati dal DVR.

È importante stabilire chiaramente i compiti e le responsabilità relative alla scelta, alla gestione, alla distribuzione e anche al controllo sul corretto uso dei DPI.

Valutata la necessità di utilizzare i dispositivi di protezione individuale, è necessario procedere con la valutazione dei rischi e, in base al programma delle misure di prevenzione e di protezione, il datore di lavoro dell'azienda, in collaborazione con il RSPP, il responsabile produzione e consultando il medico competente, deve procedere alla scelta di questi dispositivi con:

- *« l'individuazione delle tipologie di DPI da adottare;*
- *la valutazione delle caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato, scegliendo quelli che soddisfano sia le specifiche esigenze di natura protettiva, sia gli aspetti ergonomici e di accettabilità;*
- *la definizione delle condizioni in cui i DPI devono essere utilizzati, particolarmente per quanto riguarda la durata dell'uso ».*

Qualora intervengano variazioni significative degli elementi di valutazione, la dotazione di DPI deve essere aggiornata con lo stesso iter di valutazione e di scelta utilizzato la prima volta.



Per la scelta dei DPI, l'azienda deve tenere presente che:

- « *al crescere della potenziale gravità delle conseguenze lesive derivanti dai rischi individuati bisogna ricorrere a DPI di maggiore efficacia ed affidabilità;*
- *i DPI devono essere adeguati ai rischi, alle lavorazioni ed alla persona che li indossa;*
- *i DPI devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza, la cui conformità è attestata dal fabbricante, mediante marcatura CE;*
- *i DPI devono rispondere alle caratteristiche delle norme tecniche di riferimento ».*

Al fine di valutare l'efficienza e l'efficacia dei DPI adottati, al fine di garantire un miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute dei lavoratori, l'azienda deve prevedere di effettuare, passato un certo tempo dall'adozione e dalla consegna dei DPI, una verifica dell'idoneità e dell'adeguatezza dei singoli dispositivi mediante interviste agli operatori e attraverso opportune relazioni del medico competente riguardo ai risultati della sorveglianza sanitaria.

I DPI adottati per le diverse mansioni e reparti e le loro caratteristiche devono essere riportati in un elenco compilato a cura del RSGS, sotto la responsabilità del RSPP e con l'approvazione del datore di lavoro.

Nella gestione dei DPI, l'azienda deve garantire:

- « *l'acquisto di DPI corrispondenti alla scelta effettuata in valutazione;*
- *la consegna e l'utilizzo dei DPI soltanto per usi previsti fornendo istruzioni comprensibili ai lavoratori su:*
  - *i rischi dai quali il DPI lo proteggono;*
  - *l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI;*
- *il mantenimento in efficienza dei DPI mediante la manutenzione, le sostituzioni necessarie e la conservazione ».*

Per consentire corrette istruzioni l'azienda deve avere elaborato e consegnato al lavoratore, con i dispositivi, un manuale d'uso e di conservazione dei DPI.

I dispositivi previsti sono consegnati ai singoli operatori all'assunzione a cura del capo officina e sono sostituiti in caso di usura o di rottura secondo le modalità indicate nel manuale stesso. Il controllo periodico dell'attività di consegna e l'effettiva attività di formazione e di informazione sui DPI sono affidati al RSPP. L'avvenuta consegna è accertata, quindi, durante le attività di verifica del sistema.

## **La sicurezza dei lavori in appalto**

La procedura concernente le misure che devono essere adottate per la sicurezza sui lavori in appalto nasce dalla necessità di fornire indicazioni al fine di ridurre i rischi derivanti dalla presenza in azienda di ditte e/o di lavoratori autonomi che svolgano attività lavorative. La procedura sottolinea la necessità di cooperazione e di coordinamento tra i datori di lavoro; opportuno porre in evidenza l'importanza di un adeguato accordo tra le parti prima dell'inizio dei lavori.

Questa procedura deve prevedere che l'appaltante svolga una verifica dell'idoneità tecnico professionale nei confronti dell'appaltatore; i punti indicati possono essere comunque integrati con altre richieste previste da altri sistemi aziendali (per esempio, il Sistema Gestione Ambientale).

Il datore di lavoro dell'azienda che subappalta, al fine di verificare l'idoneità tecnico-professionale (in linea con la legislazione in materia di sicurezza sul lavoro) delle imprese e dei lavoratori autonomi chiamati a svolgere attività presso la sua sede aziendale, deve richiedere una serie di informazioni e di documenti.

Inoltre, lo stesso datore deve cooperare e coordinarsi, per mezzo delle figure aziendali preposte, con il datore di lavoro della ditta appaltatrice e con i lavoratori autonomi in merito a:



- « i rischi ai quali sono esposti i lavoratori (di entrambe le aziende, appaltante ed appaltatrice) per effetto dei lavori da svolgere, oggetto dell'appalto;
- la gestione delle emergenze durante i lavori in oggetto;
- l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e le modalità di coordinamento;
- la gestione di eventuali sub appalti dei lavori ».

La verifica dell'idoneità tecnico-professionale deve essere effettuata, contestualmente alla stipula dei contratti (del tipo aperto o per singolo lavoro) richiedendo, alla ditta appaltatrice o al lavoratore autonomo, da parte dell'ufficio acquisti/amministrazione e tramite la consegna del documento concernente la richiesta dei requisiti, la seguente documentazione:

- «estremi iscrizione come ditta alla camera di commercio;
- estremi dell'attestato di idoneità tecnico-professionale, quando prevista (ad esempio per elettricisti ed idraulici);
- eventuale elenco di lavori già svolti, della stessa tipologia di quelli oggetto dell'appalto;
- attestazione di avvenuta ottemperanza degli obblighi in materia di sicurezza previsti dalla normativa vigente (in particolare D.Lgs. n. 81/2008). In particolare:
  - valutazione dei rischi legati alla propria attività, ai sensi dell'art. 4;
  - adozione di attrezzature rispondenti ai requisiti normativi in vigore;
  - adozione di idonei DPI, in base all'esito della valutazione dei rischi;
  - attuazione di idonea informazione/formazione dei lavoratori sui rischi legati alla propria attività;
  - adozione di specifiche procedure/istruzioni operative.

Inoltre, solo per la ditta:

- indicazione dei nominativi e descrizione delle modalità relativa all'organizzazione aziendale per la sicurezza:
- datore di lavoro;
- responsabile Servizio Prevenzione e Protezione;
- medico Competente;
- rappresentante Lavoratori per la sicurezza.
- Per lo specifico lavoro:
  - n. addetti previsti per l'esecuzione del lavoro;
  - designazione addetti alla prevenzione incendi;
  - designazione addetti al primo soccorso ».

Il coordinamento tra i diversi datori di lavoro si realizza, invece, con la redazione, a cura dell'azienda concedente l'appalto, per mezzo dell'ufficio acquisti/amministrazione in collaborazione con il RSPP, dei seguenti documenti:

- **capitolato di sicurezza**, documento che è parte integrante del contratto di appalto/opera, nel quale sono individuati gli obblighi dell'impresa e dei lavoratori autonomi, che l'appaltatore o il lavoratore autonomo dovranno restituire firmato, unitamente alla lettera di incarico/contratto, comunque prima dell'inizio dei lavori;
- **documento con le informazioni e il coordinamento** con il quale si procede al reciproco scambio di informazioni tra l'azienda concessionaria e l'appaltatore/lavoratore autonomo su:



- i rischi ai quali i loro lavoratori risultano esposti lavorando presso la sede aziendale (per esempio, i rischi legati all'attività ordinaria, la segnalazione di possibili rischi derivanti da particolari situazioni impiantistiche ecc.);
- i rischi eventualmente introdotti dall'appaltatore/lavoratore autonomo nei confronti dei lavoratori (per esempio, l'uso di attrezzature rumorose, la creazione di polvere, l'uso di prodotti infiammabili, la parziale occupazione dei locali/vie di esodo);
- le relative misure di prevenzione e di protezione e di emergenza, generali e specifiche per i lavori in oggetto, adottate presso gli ambienti in cui sono previsti gli stessi (per esempio, presenza di presidi antincendio e di sicurezza disponibili anche con riferimento alle planimetrie esposte ecc.).

## Gestione delle emergenze

La procedura per la gestione delle emergenze ha lo scopo di definire i criteri che l'azienda deve adottare per la gestione delle situazioni di pericolo che possono verificarsi al suo interno, con il possibile coinvolgimento di quanti operano negli ambienti di lavoro (personale dipendente, operatori di ditte terze, visitatori ecc.).

I criteri per gestire le situazioni di emergenza in azienda sono rivolti in particolare alla:

- *« individuazione dei possibili scenari di emergenza e loro classificazione;*
- *definizione delle risorse umane interne incaricate di fronteggiare le possibili situazioni di emergenza (Squadra di emergenza), ciascuno con precisi compiti e responsabilità nell'ambito dell'applicazione delle procedure di intervento;*
- *definizione delle dotazioni di intervento e di sicurezza disponibili in azienda, di possibile impiego da parte degli addetti alla Squadra di emergenza;*
- *definizione dei controlli periodici da mettere in atto per garantire la perfetta efficienza e disponibilità dei presidi antincendio nonché di tutte le dotazioni di possibile impiego durante la gestione di un'emergenza;*
- *definizione delle procedure di intervento da attuare a fronte delle situazioni di emergenza ipotizzate;*
- *definizione delle modalità di informazione, formazione e addestramento cui deve essere soggetto il personale addetto alla Squadra di emergenza nonché tutto il personale per quanto di competenza;*
- *definizione delle modalità di gestione degli eventi accaduti (post emergenza) da parte del personale allo scopo individuato, secondo quanto previsto dalle procedure presenti nel documento sulla gestione delle non conformità, delle azioni correttive e preventive ».*

Considerando la tipologia di attività dell'azienda, le caratteristiche degli ambienti di lavoro, le strutture degli impianti installati, i possibili scenari di emergenza possono essere ricondotti alle seguenti tipologie di incidenti:

- **incidente impiantistico** - legato alla presenza dei vari tipi di impianti a servizio dell'attività (impianto termico, impianto elettrico, impianto di condizionamento, impianti di distribuzione di gas (GPL, ossigeno, azoto, inerti) rete interna di distribuzione del gas metano, impianti di aria compressa con possibili interruzioni di erogazione del servizio);
- **incendio** - legato alla presenza di gas infiammabili (specialmente nella parte impiantistica presente in azienda), presenza di prodotti infiammabili (vernici), presenza di serbatoio interrato di gasolio;
- **intrusione** - nei reparti sensibili;
- **incidente strutturale** - legato in particolare al verificarsi di eventi naturali (per esempio, terremoto, eventi atmosferici eccezionali);



- **dispersione** di eventuali sostanze infiammabili depositate internamente;
- **impercorribilità** - legato alla presenza di impedimenti nell'applicazione del sistema di esodo interno o nel sistema di comunicazione viaria esterna.

Questi scenari sono classificati secondo i seguenti livelli:

- **non è emergenza** la situazione di danno o di manifesto pericolo controllabile da parte di colui che rileva il danno e che non comporta alcuna interruzione dell'attività aziendale;
- **emergenza di minore gravità** - situazione di danno controllabile dalla persona che individua l'emergenza stessa o dalle persone presenti sul luogo (per esempio, versamento di liquidi non contenenti sostanze pericolose, cadute o scivolamento senza traumi ecc.) che comporta l'interruzione temporanea dell'attività;
- **emergenze di media gravità** - situazione di danno controllabile soltanto mediante l'intervento congiunto della squadra di emergenza aziendale senza ricorso alle forze pubbliche (per esempio, principio di incendio, *black-out* elettrico, malori di persone ecc.);
- **emergenze gravi** - situazione di danno controllabile solamente mediante intervento degli enti di soccorso esterni (Vigili del Fuoco, pronto soccorso, protezione civile ecc.) in caso di incendio non controllabile, eventi naturali aventi impatto sulle strutture, malori con perdita di conoscenza ecc.

### **La squadra di emergenza**

Strumento essenziale per il conseguimento degli obiettivi di gestione dell'emergenza è la costituzione di una squadra aziendale di emergenza adeguatamente attrezzata e formata.

Per poter attuare le procedure contenute nel piano di emergenza, occorre procedere all'individuazione delle figure aventi un ruolo nella gestione della stessa.

Pertanto, devono essere individuati, in particolare:

- « *il coordinatore per l'emergenza ed il suo sostituto;*
- *i componenti la squadra di emergenza:*
  - *gli addetti alla protezione antincendio;*
  - *gli addetti al primo soccorso;*
  - *gli addetti con funzioni specifiche quali, ad esempio:*
    1. *la chiamata dei soccorsi esterni: V.V.F., Polizia, Pubblica assistenza, ecc.;*
    2. *la chiusura degli interruttori generali dell'energia elettrica;*
    3. *la chiusura delle valvole principali di intercettazione del combustibile;*
    4. *la diffusione del messaggio di evacuazione ».*

Per definire il numero e le caratteristiche delle dotazioni antincendio e di sicurezza è necessario considerare:

- « *esito della valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro, comprensiva della valutazione del rischio incendio;*
- *requisiti previsti dalla normativa vigente;*
- *indicazioni fornite da norme tecniche vigenti;*
- *eventuali prescrizioni da parte di organi di vigilanza e/o Comandi Provinciali VVF, anche a seguito di pratiche finalizzate all'ottenimento del Certificato di Prevenzione Incendi ».*

In particolare, devono essere individuati:

- « *presidi antincendio (estintori, idranti, attacchi VVF);*





- *pulsanti di allarme e di stacco tensione;*
- *impianti di rilevazione fumo/incendio;*
- *valvole di intercettazione combustibile;*
- *sistemi di illuminazione di sicurezza;*
- *mezzi di comunicazione interni ed esterni;*
- *le vie di esodo percorribili;*
- *il punto di raccolta esterno in caso di evacuazione;*
- *presidi di pronto soccorso (cassette/pacchetti di medicazione/infermeria) ».*

Una volta individuati gli scenari di emergenza di possibile accadimento in azienda, devono essere definite le procedure da attuare al fine di contrastarli nel modo più efficace possibile nel caso in cui si dovessero manifestare.

Devono essere prese in considerazione tutte le possibili situazioni aziendali quali, per esempio, la normale attività ordinaria, gli affollamenti occasionali, la presenza di personale terzo, i visitatori, i clienti, l'eventuale presenza di persone con *deficit* di tipo fisico.

A questo scopo, l'azienda deve aver predisposto, in base a quanto previsto dalla normativa vigente:

- il piano di emergenza e di evacuazione;
- il piano di primo soccorso.

Tra gli obiettivi principali del piano di emergenza e di evacuazione, oltre alla definizione dell'organizzazione aziendale per la gestione delle emergenze e la definizione dei mezzi antincendio e delle dotazioni di sicurezza di cui devono essere muniti i componenti della squadra di emergenza, figurano:

- *«la definizione delle azioni che devono essere messe in atto al momento dell'insorgenza di uno stato di emergenza;*
- *la definizione della procedura di evacuazione degli ambienti di lavoro sia da parte del personale aziendale che da parte di eventuali terzi, visitatori, clienti, ecc.;*
- *la definizione delle modalità di chiamata dei soccorsi esterni (Vigili del Fuoco, Ambulanza, ecc.) e di loro messa a conoscenza della situazione in atto;*
- *la definizione delle specifiche misure di assistenza di eventuali persone disabili presenti al momento dell'insorgenza dell'emergenza ».*

L'informazione sui contenuti del piano di emergenza e di evacuazione è attuata nei confronti del personale aziendale, sia di coloro che hanno un ruolo nella gestione delle emergenze sia di tutto il personale, ovviamente per quanto di competenza.

I componenti della squadra di emergenza devono conoscere l'intero contenuto del piano, in particolare, i propri compiti e le responsabilità, le modalità di attuazione delle procedure di intervento, le modalità di comunicazione adottate e gli strumenti di intervento da attuare a seconda del proprio compito. L'azienda, pertanto, deve organizzare apposite riunioni/incontri di informazione e di formazione del personale, realizzate e registrate secondo la procedura di gestione dell'informazione, della formazione e della comunicazione.

Nel corso delle riunioni devono essere illustrati i contenuti delle procedure da attuare in caso di emergenza (incendio, emergenza di tipo sanitario, terremoto), le liste dei componenti della squadra di emergenza aziendale, i mezzi di comunicazione, i mezzi di intervento disponibili, le vie di esodo, il punto di raccolta



esterno e le planimetrie esposte presso gli ambienti di lavoro, su cui sono riportate le dotazioni di sicurezza disponibili e le vie di fuga.

## **Segnaletica di sicurezza**

Attraverso una specifica procedura devono essere definiti i criteri e le modalità per la scelta, l'adozione e la gestione della segnaletica sul luogo di lavoro.

Presso l'azienda deve essere predisposta una specifica segnaletica di sicurezza posizionata in tutte le aree produttive e di magazzino e nell'area uffici e servizi, al fine di limitare i rischi connessi alle lavorazioni sugli impianti che non possono essere evitati o sufficientemente mitigati con misure, metodi e sistemi di organizzazione del lavoro o mezzi tecnici di protezione collettiva.

Questa segnaletica ha lo scopo, *in primis*, di avvertire di un rischio o di un pericolo e di vietare o di prescrivere determinati comportamenti; inoltre, può fornire indicazioni relative alle uscite di sicurezza e ai mezzi di salvataggio e di soccorso.

La scelta della segnaletica deve essere effettuata tenendo conto delle indicazioni fornite dal documento di valutazione dei rischi e delle prescrizioni normative vigenti che il RSPP può applicare con la collaborazione dei responsabili di funzione e del RLS e con l'approvazione del datore di lavoro.

La segnaletica presente sul luogo di lavoro deve rispondere alle caratteristiche generali previste dalla normativa vigente in materia, quali la tipologia e i colori utilizzati; inoltre, risulta efficace grazie a un'adeguata progettazione, un posizionamento razionale, la non sovrabbondanza di segnali e di cartelli e una corretta manutenzione.

## **Gestione dei materiali e delle sostanze**

Attraverso la procedura concernente la gestione dei materiali e delle sostanze si procede a gestire correttamente la presenza in azienda di agenti chimici e, in modo particolare, di quelli pericolosi, nell'ottica di tutela di tutti i soggetti esposti ai rischi che ne derivano.

In fase preliminare, l'azienda deve individuare, tra i materiali e le sostanze presenti in azienda, quali risultino essere sostanze o preparati pericolosi o contengano componenti con queste caratteristiche, verificandone le quantità effettive e calcolandone le quantità annue utilizzate. Per la verifica delle caratteristiche di pericolosità devono essere analizzate le schede di sicurezza predisposte dai produttori. Nelle modalità di gestione, la procedura richiede che siano chiaramente definite le modalità di ingresso delle sostanze in azienda, stabilendo chi e con quali criteri debbano essere effettuati gli acquisti. Il datore di lavoro in collaborazione con il RSPP, i responsabili di reparto, sentiti eventualmente il medico competente e i consulenti esterni, sceglie i materiali e i prodotti meno pericolosi, a parità di prestazioni e in considerazione delle necessità produttive e del livello del progresso tecnico. Effettuata la scelta, è redatto, a cura del RSPP e in collaborazione con i responsabili di reparto, il registro materiali e prodotti, dove gli stessi sono classificati in base alla pericolosità, specificandone la tipologia e i rischi connessi, nonché il riferimento alla scheda di sicurezza se prevista. Particolare attenzione deve essere riposta anche alle fasi di immagazzinaggio e di manipolazione degli agenti chimici. Si consiglia di utilizzare il registro ricavando i dati anche dalle schede di sicurezza presenti in azienda. Inoltre, è necessaria un'adeguata formazione, informazione e istruzione del personale in merito a:

- « *le precauzioni da prendere, soprattutto in merito alle modalità di conservazione;*
- *i pericoli per la salute e la sicurezza nell'uso del prodotto;*
- *le misure igieniche da osservare;*



- *l'eventuale necessità di indossare indumenti e dispositivi di protezione individuali e il loro corretto impiego (fare riferimento al Documento di valutazione rischio chimico);*
- *il significato dei simboli delle etichette delle sostanze e preparati pericolosi;*
- *il significato delle frasi di rischio R con particolare riferimento a quelle relative alle sostanze cancerogene, mutagene, molto tossiche, tossiche e caustiche,*
- *il significato dei consigli di prudenza S;*
- *la comprensione delle parti salienti delle schede di sicurezza;*
- *il rispetto delle corrette modalità di smaltimento del prodotto, secondo le istruzioni riportate sulla scheda di sicurezza ed in ottemperanza di procedure di legge in vigore;*
- *una efficiente gestione in caso di emergenza;*
- *l'osservazione, l'analisi e l'intervento in caso di incidenti, infortuni, situazioni e comportamenti pericolosi*  
».

Tutte le istruzioni operative di sicurezza collegate alla corretta gestione degli agenti chimici devono essere personalizzate sulla singola azienda, trasformate in forma diretta e, nelle stesse, devono essere indicate le reali modalità operative con cui devono essere trattate le sostanze pericolose nella specifica realtà.

Le attività di analisi e di valutazione sono messe in atto dal RSPP in collaborazione con il medico competente, i responsabili di reparto e con l'eventuale consulenza di personale esterno specializzato.

Le schede di sicurezza, relative a tutte le sostanze e i preparati pericolosi utilizzati, sono fornite all'impresa, quale utilizzatore professionale, dal responsabile dell'immissione sul mercato del prodotto (fabbricante, importatore, distributore/rivenditore), in occasione della prima fornitura o del primo acquisto da parte del personale e, successivamente, a ogni revisione dovuta a nuove significative variazioni concernenti la sicurezza e la tutela della salute e dell'ambiente. In generale, il RSPP e/o i responsabili di reparto, in collaborazione con l'ufficio acquisti, devono provvedere alla richiesta della scheda di sicurezza del prodotto preventivamente al suo acquisto. La scheda può essere eventualmente consultata mediante il sito *internet* dell'azienda produttrice o consegnata anche in occasione della prima fornitura del prodotto. Questa scheda fornisce una serie di informazioni specifiche, di suggerimenti e di raccomandazioni sull'utilizzo delle diverse sostanze e/o preparati pericolosi riportandole secondo una sequenza di 16 punti, dei quali si riporta una breve descrizione:

1. l'identificazione della sostanza/preparato e della società/impresa produttrice;
2. la composizione/informazione sugli ingredienti;
3. l'identificazione della pericolosità;
4. gli interventi di primo soccorso;
5. le misure antincendio;
6. i provvedimenti in caso di dispersione accidentale;
7. la manipolazione e l'immagazzinamento;
8. la protezione personale/controllo dell'esposizione;
9. le proprietà fisiche e chimiche;
10. la stabilità e la reattività;
11. le informazioni tossicologiche;
12. le informazioni ecologiche;



13. le osservazioni sullo smaltimento;
14. le informazioni sul trasporto;
15. le informazioni sulla normativa;
16. le altre informazioni.

Attraverso la valutazione del rischio chimico e l'analisi delle schede di sicurezza, l'azienda deve provvedere a individuare, tra i materiali e le sostanze impiegate nell'attività, quali risultino essere sostanze o preparati pericolosi o quali contengano componenti classificati come tali; inoltre, deve valutare se durante l'uso di questi materiali e sostanze, nel ciclo produttivo, si sviluppino agenti chimici che possano produrre un rischio per i lavoratori.

Devono essere considerate le attività durante tutte le fasi del processo produttivo aziendale:

- la produzione;
- la manutenzione;
- la manipolazione;
- l'immagazzinaggio;
- il trasporto;
- l'eliminazione;
- il trattamento dei rifiuti.

Particolare cura e attenzione deve essere posta in tutte le operazioni effettuate durante l'impiego di certi materiali, impiego che deve avvenire nel rispetto delle principali norme vigenti. Tra questi materiali le linee guida UNI-INAIL hanno inserito gli agenti facilmente infiammabili e altamente infiammabili, le sostanze corrosive, quelle tossiche e altamente tossiche, quelle altamente pericolose per l'ambiente, le gassose in recipienti in pressione e i gas tossici.

### **Sorveglianza sanitaria**

La procedura presente nella guida operativa di Confindustria Veneto e INAIL - Direzione Regionale Veneto, concernente la sorveglianza sanitaria, definisce i criteri che devono essere adottati dall'azienda per attuare il servizio di sorveglianza sanitaria nei confronti del proprio personale.

La procedura ha individuato l' *iter* per la verifica della necessità di attivare la sorveglianza sanitaria in azienda e gli obiettivi che la stessa si propone.

Quando necessaria, la sorveglianza sanitaria ha l'obiettivo di:

- « 1. valutare l'idoneità preventiva dei lavoratori alle mansioni che gli stessi sono tenuti a svolgere in fase di assunzione e periodicamente;
2. individuare i soggetti che presentano segni clinici di patologie;
3. valutare dal punto di vista epidemiologico le informazioni raccolte sullo stato della salute dei lavoratori;
4. trasferire le informazioni al sistema preventivo aziendale ed ai lavoratori;
5. utilizzare le conoscenze mediche ed epidemiologiche acquisite per incidere sui fattori di rischio (ruolo attivo del medico nella prevenzione aziendale);
6. utilizzare le conoscenze mediche ed epidemiologiche acquisite per valutare l'efficacia degli interventi di prevenzione (ruolo attivo del medico nella prevenzione aziendale) ».



Sono state definite anche le modalità di nomina del medico competente e sono state individuate le fasi che compongono l'attività di sorveglianza sanitaria, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. In particolare, devono essere gestiti :

- *« la preliminare fornitura al MC delle informazioni necessarie per la definizione del Protocollo Sanitario e l'organizzazione delle visite mediche al personale;*
- *le visite agli ambienti di lavoro;*
- *la predisposizione dei giudizi di idoneità alla mansione;*
- *l'istituzione delle cartelle sanitarie e di rischio e la loro custodia;*
- *la predisposizione della Relazione annuale da parte del MC;*
- *le informazioni che devono essere fornite ai lavoratori in merito alla sorveglianza sanitaria;*
- *le modalità di partecipazione e collaborazione tra Datore di Lavoro e MC nell'attività di prevenzione dagli infortuni e dalle malattie professionali ».*

Di fondamentale importanza è che il medico competente sia coinvolto attivamente alla stesura della procedura poiché tutte le fasi previste dalla stessa ne vedono il coinvolgimento diretto. Questo soggetto deve visitare due volte l'anno tutti i reparti e gli ambienti di lavoro dell'azienda; durante il sopralluogo può essere accompagnato dal RSPP, dal responsabile di produzione/reparto e/o dal datore di lavoro. Se ritenuto necessario può essere coinvolto il RLS.

La sorveglianza sanitaria è prevista per le mansioni e i lavoratori addetti alle stesse secondo il protocollo di sorveglianza sanitaria, redatto e tenuto aggiornato a cura del medico competente e conservato presso l'ufficio amministrazione.

Il medico competente deve predisporre, inoltre, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria (corredata di tutte le informazioni necessarie) e i certificati di attestazione di idoneità alla mansione svolta.

Questi certificati devono contenere l'indicazione delle eventuali mansioni alternative e la specifica che il lavoratore è stato informato della possibilità di ricorso all'organo di vigilanza per la revisione del giudizio entro 30 giorni.

Il medico competente deve redigere, inoltre, per l'azienda, una relazione sanitaria annuale , che contenga i dati informativi relativi a:

- *« dati generali identificativi della Azienda;*
- *protocollo sanitario adottato in base alle attività svolte dal personale ed ai fattori di rischio identificati, desunti da informazioni e documenti ricevuti dall'azienda;*
- *accertamenti Sanitari Preventivi e Periodici eseguiti nell'ultimo anno;*
- *illustrazione epidemiologica dei risultati;*
- *andamento della sorveglianza e conclusioni;*
- *eventuali proposte di modifica al protocollo sanitario in base ai risultati;*
- *elenco degli interventi informativi ed educativi effettuati in azienda ».*

Questa relazione deve essere anche presentata e discussa durante la riunione periodica di prevenzione, durante la quale il medico competente deve relazionare relativamente all'andamento della sorveglianza sanitaria.

Inoltre, il medico deve fornire, al lavoratore, in occasione delle visite periodiche:



- « *semplici spiegazioni dei risultati degli esami eventualmente effettuati;*
- *informazioni sui danni derivanti da esposizioni a fattori di rischio occupazionale;*
- *informazioni, se del caso, sugli effetti a lungo termine di certe esposizioni professionali;*
- *informazioni sulla necessità di sottoporsi a controlli sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa o dell'esposizione ».*

Il RSPP, al momento dell'assunzione, deve provvedere a informare i lavoratori circa la necessità e gli obiettivi della sorveglianza sanitaria. Inoltre, deve garantire l'informazione dei lavoratori in merito ai rischi occupazionali ai quali è esposto e le misure preventive che devono essere messe in atto per tutelare il suo stato di salute. L'ufficio amministrazione deve provvedere alla consegna, ai lavoratori, di copia degli esami che sono seguiti dal medico competente.

---

**1)** Per informazioni più dettagliate si veda il documento di Confindustria Veneto e INAIL - Direzione Regionale Veneto «Guida Operativa per un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro», edizione 2007.

**2)** Secondo la Guida Operativa lavoro sicuro (Confindustria Veneto e INAIL - Direzione Regionale Veneto, ed. 2007) e in particolare secondo il metodo Sbagliando s'impara (ISPESL).





## **Ambiente & Sicurezza, Il Sole 24 Ore, 14 ottobre 2008, n. 19, p. 21 a cura di Luca Petrillo**

### **LA GESTIONE DEL RISCHIO: "MODELLI ORGANIZZATIVI 231" ANTE E POST D.LGS. N. 81/2008**

*Un'oculata gestione del rischio rappresenta probabilmente oggi il concetto chiave competitivo sul quale si basa lo sviluppo delle organizzazioni aziendali nel nuovo millennio e la capacità di queste organizzazioni di sopravvivere in un contesto di globalizzazione internazionale. L'estensione di questo concetto, che si estende all'attività dell'azienda nel suo complesso e riguarda il mercato, il prodotto, l'organizzazione, le risorse umane ed economiche, ha costretto le aziende a un approccio sempre più teso a colmare il divario generato dai rischi di sistema. L'azienda finalizza le sue scelte, quindi, anche alla soddisfazione di valori più propriamente sociali come l'equità e la stabilità sociale, il benessere, la continuità, l'immagine e la reputazione. Valori che ormai fanno parte del tessuto connettivo dell'azienda e che Bureau Veritas, con i suoi 300.000 clienti in 140 Paesi, promuove allo scopo di fornire un supporto costante, alle imprese di ogni dimensione e settore, in tema di salute, di sicurezza, di ambiente e di sviluppo sostenibile.*

L'attenzione alla gestione del rischio sicurezza negli ultimi anni è indotta non soltanto da precetti normativi e corrispondenti sanzioni, ma da un progressivo inasprimento mediatico che, anche se non condivisibile nelle forme, ha sicuramente accelerato un processo di sensibilizzazione particolarmente lento della classe imprenditoriale e politica italiana, ponendo la questione della sicurezza sul lavoro in ambiti di discussione molto meno specialistici di un tempo, rendendola, in altri termini, un argomento di comune interesse e di quotidiano confronto.

#### **Inquadramento normativo**

L'art. 9 legge n. 123/2007, ha esteso l'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali gravi e gravissime (art. 590 c.p.), commessi in violazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha contemplato la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi derivanti da reato e ha previsto la necessità di predisporre modelli organizzativi idonei a prevenire i reati teoricamente riconducibili alle attività dell'ente stesso.

Al verificarsi di uno qualsiasi dei reati presupposto, in mancanza di modelli efficaci, la norma ha previsto la possibilità di comminare sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva.

Il D.Lgs. n. 81/2008, cosiddetto Testo unico sicurezza, modificando il previgente quadro normativo, pur ridimensionando la natura delle pene previste per i reati in violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni, ha definito comunque pene pecuniarie comprese tra 65.000 e 1.550.000 euro, oltre a lasciare invariata la possibilità di sanzioni interdittive, comprendenti la sospensione o l'interruzione delle attività.

#### **I cambiamenti introdotti**

L'introduzione dei reati colposi in violazione di norme prevenzionistiche nella categoria disciplinata dal D.Lgs. n. 231/2001 ha costituito un passaggio sostanziale nelle modalità di individuazione degli strumenti aziendali per una corretta gestione delle problematiche inerenti alla sicurezza e alla salute sul lavoro.

I principi organizzativi in materia di sicurezza e di igiene del lavoro non rappresentano certamente, dal punto di vista sostanziale, una novità nell'ordinamento italiano e lo stesso approccio indicato dal D.Lgs. n.



626/1994 per quanto generalmente disatteso, era orientato a costruire un sistema di gestione strutturato su corrette ed efficaci attribuzioni di poteri, idonee modalità di comunicazione e di relazione tra i soggetti coinvolti e su un'attività di qualificazione professionale continuativa. D'altro canto, non è possibile negare che la precedente struttura normativa non presumesse un carattere preventivo, insito nel concetto stesso di valutazione dei rischi e di piano di adeguamento.

È necessario comprendere, quindi, qual è la grande innovazione introdotta dal D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare, dalle previsioni contenute dell'art. 30.

Certamente, una prima linea evidente di demarcazione rispetto al passato è rappresentata dai criteri soggettivi e oggettivi di imputazione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla previgente legislazione speciale in materia di sicurezza.

Il profilo soggettivo contempla, infatti, la responsabilità degli organi di rappresentanza e apicali dell'ente, nonché dei soggetti subordinati a questi organi i quali, alla luce delle nuove definizioni inserite nel D.Lgs. n. 81/2008, devono essere opportunamente individuati.

Il profilo oggettivo, consistente nell'interesse o nel vantaggio dell'ente, è già oggetto di una serrata diatriba in dottrina, in relazione alla natura colposa dei reati ascritti.

Un secondo significativo aspetto concerne, invece, la definizione di un modello organizzativo coerente ed efficace rispetto alle richieste normative, tema che sarà oggetto dell'approfondimento.

### **Modelli e relativo grado di tutela**

L'esigenza normativa introdotta dall'art. 30, TU, ha posto l'accento su un profilo temporaneo di adeguatezza dei modelli definiti conformemente agli *standard* di cui alle linee guida UNI-INAIL e/o alla BS OHSAS 18001, che tutti gli operatori del settore ben conoscono, ma è necessario stabilire se effettivamente si può ritenere che questi modelli rispondono veramente, in tutto e per tutto, alle effettive richieste di garanzia che la norma ha imposto.

Considerata l'ampiezza degli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 231/2001 una lettura di questo tipo può apparire decisamente riduttiva.

Un supporto in questa direzione può essere fornito dalle linee guida di Confindustria in merito al rapporto tra il D.Lgs. n. 231/2001 e la normativa infortunistica.

Se è vero, infatti, che le linee guida di Confindustria hanno considerato accettabile, per conseguire l'esonero di responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 il rispetto della normativa prevenzionistica, è altrettanto vero che questa condizione è, di per se stessa, insufficiente a garantire l'aderenza al modello organizzativo previsto dalla legge, nel senso che il rispetto delle regole di natura prevenzionistica costituisce parte del modello stesso, ponendo peraltro un significativo problema di coesistenza tra nuovi organismi (organismo di vigilanza) e previgenti (servizio di prevenzione e protezione), anche e in particolare con riferimento alle modalità di triangolazione con le strutture decisionali apicali dell'azienda (consiglio di amministrazione, amministratore unico).

Risulta indispensabile, quindi, un'analisi strutturata delle specifiche realtà aziendali condotta secondo una precisa gradualità:

- realizzare un'analisi di criticità rispetto ai reati teoricamente ascrivibili all'impresa;
- effettuare una *gap-analysis* sullo stato di aderenza dell'azienda alla normativa vigente in materia di sicurezza e di salute del lavoro, in particolare sotto il profilo organizzativo e procedurale;
- valutare e, conseguentemente, definire l'organigramma apicale della sicurezza;





- definire i rapporti intercorrenti tra l'assemblea dei soci, l'organo amministrativo, il datore di lavoro, i delegati e i preposti alla sicurezza, anche in termini di modalità documentali di comunicazione/trasmissione;
- definire la sagoma di un modello coerente con i risultati dell'analisi di rischio, contenente il codice etico e il relativo sistema disciplinare.

Sulla base dei risultati di queste analisi si procederà, quindi, all'implementazione del modello e alla sua diffusione.

Tutte le fasi dell'attività comportano alcune semplici regole concettuali.

## Fase 1 - Analisi delle aree critiche

Nella prima fase l'attività è essenzialmente tesa a verificare, in relazione alla tipologia di attività svolta dall'azienda, la presenza di aree, intendendosi per tali essenzialmente i processi aziendali, nelle quali sussistano condizioni di rischio tali da consentire la perpetuazione dei reati presupposto contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'analisi di criticità può essere condotta con diverse modalità, per esempio partendo dalle tipologie di reato, oppure associando ai sotto processi aziendali e alla relative funzioni le casistiche di reato previste.

Il risultato è, comunque, una valutazione ponderata, in termini di entità del rischio, della possibilità che il reato possa essere commesso nell'organizzazione aziendale.

Nella *tabella 1* è riportato un esempio di *check list* concernente i reati societari.

**Tabella 1**

<b>Analisi di rischio concernente i reati societari</b>	
<b>Argomenti</b>	<b>Reati societari - artt. 2621 e seguenti c.c.</b>
Fattori limitativi del rischio	<p>Il modello organizzativo aziendale prevede una procedura per la corretta gestione e archiviazione della documentazione relativa alle attività aziendali e alla rilevazione dei fatti gestionali?</p> <p>Esistono principi unificati per la razionale classificazione della documentazione archiviata, al fine di consentire corretti e rapidi accessi alle informazioni correnti e storiche?</p> <p>Esiste un'adeguata protezione degli archivi aziendali sia da eventi naturali sia da tentativi di accesso e alterazione o distruzione della documentazione?</p> <p>Il modello organizzativo è disegnato in modo tale da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantire che tutte le operazioni siano inserite tempestivamente nel sistema contabile della società?</li> <li>- assicurare che le operazioni siano riflesse correttamente nelle registrazioni contabili ed extracontabili?</li> <li>- garantire il raccordo tra le evidenze contabili ed extracontabili, il bilancio d'esercizio e le segnalazioni da rendere all'autorità di vigilanza?</li> <li>- garantire la veridicità dei dati riportati nella documentazione da presentare all'esterno (prospetti informativi, <i>budget</i> ecc.).</li> </ul> <p>Il modello organizzativo aziendale prevede un esplicito richiamo alle norme di</p>



	<p>legge civili e ai corretti principi contabili italiani e internazionali in tema di documentazione e di registrazione dei fatti aziendali?</p> <p>Il modello organizzativo aziendale prevede il rispetto del principio della separazione funzionale e della contrapposizione operativa tra chi redige le situazioni contabili e chi ne effettua il controllo?</p>
<p>Caratteristiche del management</p>	<p>È prevista una quota di retribuzione del management rappresentata da bonus, stock options o altri incentivi il cui valore dipende dal raggiungimento, da parte dell'azienda, di obiettivi in termini di risultati d'esercizio, posizione economico-finanziaria o risultati finanziari troppo ambiziosi?</p> <p>È rilevato un eccessivo interesse del management a mantenere o a incrementare il prezzo delle azioni o l'andamento del reddito attraverso l'applicazione di pratiche contabili insolitamente aggressive?</p> <p>È rilevata l'abitudine del management di promettere agli analisti, ai creditori e ad altri soggetti terzi, di raggiungere obiettivi eccessivamente ambiziosi o chiaramente irrealistici?</p> <p>È rilevato l'interesse del <i>management</i> all'utilizzo dei mezzi non corretti per ridurre al minimo il reddito imponibile?</p>
<p>Rapporti con società di revisione e operazioni sul patrimonio</p>	<p>Il modello di organizzazione aziendale prevede una specifica delega per i rapporti con società di revisione o con revisori esterni?</p> <p>Il modello organizzativo aziendale prevede una specifica procedura per la trasmissione e la comunicazione dei dati al revisore incaricato di svolgere l'attività di verifica?</p> <p>Esistono modalità procedurali idonee a garantire la correttezza e la veridicità della documentazione sottoposta a controllo e a verifica?</p> <p>Il soggetto delegato ai rapporti con la società di revisione verifica il contenuto della documentazione redatta dalla medesima nello svolgimento della propria attività, comunicando agli organi dirigenti ogni eventuale falsità, errore od omissione riscontrati?</p> <p>Il modello organizzativo aziendale prevede, nel caso di restituzione di conferimenti, distribuzione degli utili o delle riserve, il preventivo parere degli organi di controllo?</p> <p>Il modello organizzativo interno, in occasione delle delibere assembleari, prevede un'adeguata procedura relativa alla loro regolare costituzione e funzionamento che garantisca il rispetto delle norme statutarie e di legge, specie con riferimento a particolari categorie di azioni?</p> <p>È prevista una norma che preveda il divieto di svolgere incarichi di consulenza da parte della stessa società di revisione o di altra società appartenente allo stesso gruppo?</p>



<p>Trattamento informazioni privilegiate</p>	<p>Sono definite le regole di comportamento dei componenti degli organi amministrativi e di controllo, dei dipendenti, dei consulenti esterni e dei collaboratori, con riferimento all'obbligo di riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale o, comunque, riservate, di cui dispongono in ragione alla propria funzione?</p> <p>Nel caso in cui l'ente sia quotato nei mercati regolamentati, è previsto che nessuno dei soggetti di cui sopra, che sia a conoscenza di informazioni rilevanti o di prossima divulgazione, possa, prima della pubblicazione, vendere o acquistare titoli dell'ente direttamente o indirettamente, o favorire terzi in forza di queste informazioni?</p>
--	---

## Fase 2 - Gap analysis sicurezza

L'oggetto di questa seconda fase consiste in un'analisi dei processi correlati alla sicurezza e alla salute e nel definirne il livello di rispondenza rispetto agli obblighi normativi e alle *best practice* esistenti in materia. La principale difficoltà in questa fase è determinata dall'individuazione completa dei processi che attengono, anche solo limitatamente, alla materia in oggetto.

Nella tabella 2 sono elencati alcuni dei processi più significativi da valutare.

**Tabella 2**

Analisi di rischio concernente i reati in materia di sicurezza e di salute			
Processi sensibili	Attività a rischio	Soggetto	Potenziali cause di reato
<p>Valutazione dei rischi e gestione del programma di miglioramento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redazione e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi;</li> <li>- definizione e gestione del programma delle misure;</li> <li>- predisposizione del bilancio previsionale aziendale.</li> </ul>	<p>Datore di lavoro o delegato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione e di protezione anche per assenza di condivisione con le figure previste;</li> <li>- incidente che si verifica a fronte di un rischio per il quale erano previsti interventi ma non erano stati eseguiti. Assenza di vigilanza nell'attuazione del programma;</li> <li>- mancata destinazione di risorse per l'attuazione del programma di adeguamento.</li> </ul>
<p>Gestione emergenze</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redazione, aggiornamento e diffusione del piano di emergenza;</li> </ul>	<p>Datore di lavoro o delegato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata adozione delle misure necessarie ai fini della prevenzione incendi, dell'evacuazione dei lavoratori e del pronto soccorso in azienda;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nomina e formazione degli addetti all'emergenza;</li> <li>- addestramento alle emergenze.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- mancata formazione dei lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze. Non presenza di addetti al momento dell'incidente;</li> <li>- assenza di istruzioni per l'abbandono delle aree pericolose in caso di emergenza.</li> </ul>
Sorveglianza sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione della verifica di idoneità dei lavoratori;</li> <li>- aggiornamento del protocollo di sorveglianza sanitaria.</li> </ul>	Ufficio personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidente dovuto alla non idoneità del lavoratore alla mansione;</li> <li>- malattia professionale non indagata dal medico competente per assenza di informazioni sui rischi di mansione o sulle attività specifiche dell'addetto nell'ambito della mansione.</li> </ul>
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione lavoratori;</li> <li>- formazione interinali e stagionali;</li> <li>- nuove assunzioni;</li> <li>- cambi mansioni;</li> <li>- modifiche del processo o delle attrezzature o delle sostanze.</li> </ul>	Ufficio personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata formazione sui rischi e sulle modalità operative.</li> </ul>
Gestione incidenti e infortuni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registrazione degli incidenti;</li> <li>- analisi degli eventi e definizione delle azioni correttive;</li> <li>- gestione delle denunce all'INAIL per malattie professionali e dei rapporti con i relativi funzionari e ispettori in occasione di</li> </ul>	Datore di lavoro o delegato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata attuazione di specifiche misure di prevenzione e di protezione al verificarsi di un evento che non ha causato infortuni o ne ha causati di lieve entità solo per circostanze casuali;</li> <li>- corruzione/istigazione alla corruzione.</li> </ul>



	verifiche e di ispezioni.		
Contrattidi appalto e opera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifica dei fornitori;</li> <li>- informazioni sui rischi, sulle misure di prevenzione e di emergenza;</li> <li>- vigilanza sull'operato dei fornitori;</li> <li>- valutazione dei rischi per interferenze.</li> </ul>	Direzione di stabilimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assenza di verifica dell'idoneità tecnico-professionale del fornitore;</li> <li>- carenza di informazioni ai fornitori sui pericoli esistenti nelle aree nelle quali opera o sui divieti;</li> <li>- mancata analisi dei rischi correlati alla presenza contemporanea di diversi fornitori e/o di personale aziendale.</li> </ul>
Acquisto impianti, macchine ed attrezzature	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione delle specifiche di acquisto;</li> <li>- collaudi e/o verifiche di prima installazione;</li> <li>- conservazione dei manuali d'uso e manutenzione;</li> <li>- gestione della formazione e dell'informazione ai lavoratori.</li> </ul>	Direzione di stabilimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizzo di attrezzature non a norma o non conformi o con presenza di rischi palesi all'atto dell'installazione;</li> <li>- assenza o non disponibilità di strumenti informativi per la gestione dei rischi in alcune attività (per esempio, di manutenzione);</li> <li>- assenza di informazione degli operatori sui rischi e sulle modalità operative per la nuova macchina/attrezzatura/impianto.</li> </ul>
Modifica strutture, impianti, processi	Definizione e/o progettazione di modifiche di processo, di lay out o strutturali.	Direzione di stabilimento	Mancata applicazione del codice etico per il controllo preventivo del rischio.
Manutenzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esecuzione e registrazione delle verifiche periodiche sulle attrezzature e sugli impianti che possono generare incidenti;</li> </ul>	Direzione di stabilimento	Assenza o carenza di attività di manutenzione, di verifica e di controllo.



	- esecuzione e registrazione delle verifiche periodiche sui presidi di prevenzione e protezione.		
Luoghi di lavoro	- Verifica dello stato dei luoghi di lavoro; - controllo dei dispositivi di sicurezza delle macchine; - gestione degli adempimenti amministrativi e dei rapporti con i funzionari pubblici in occasione di visite ispettive, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale.	Direzione di stabilimento	- Mancata vigilanza sull'idoneità delle strutture e dei luoghi di lavoro; - assenza di interventi su fattispecie di rischio segnalate; - corruzione/istigazione alla corruzione.
Gestione DPI	- Scelta dei DPI; - distribuzione, manutenzione e informazione all'utilizzo dei DPI; - controllo dei lavoratori.	- Datore di lavoro o delegato; - direzione di stabilimento	- Scelta di DPI non adeguati ai rischi; - mancata fornitura, manutenzione o sostituzione dei DPI; - mancata informazione sul corretto utilizzo dei DPI; - mancata vigilanza sull'utilizzo.

### Fase 3 - Definizione dell'organigramma della sicurezza

Quest'attività è un nodo fondamentale nel percorso di implementazione del modello.

La verifica è funzionale a capire, in termini di attribuzioni esistenti, la struttura organizzativa aziendale per la gestione della sicurezza.

Diventa indispensabile, in questa fase, correlare un'analisi documentale finalizzata all'individuazione delle attribuzioni formalizzate in azienda, tramite delibere di consiglio, procure, incarichi ecc., alla valutazione



realistica, tramite interviste, delle effettive posizioni di garanzia aziendali in materia, anche alla luce delle specifiche introdotte dallo stesso TU, in termini di rilevanza delle posizioni di fatto.

Su questo punto, è opportuno considerare il tema relativo ai soggetti potenzialmente in grado di commettere i reati presupposto inseriti nel D.Lgs. n. 231/2001 definendo una netta distinzione tra i soggetti apicali e quelli agli stessi sottoposti, secondo le previsioni contenute nell'art. 5 D.Lgs. n. 231/2001.

Questa separazione è particolarmente funzionale a stabilire il ruolo dei cosiddetti preposti, in considerazione della nuova definizione fornita dall'art. 2, TU.

#### **Fase 4 - Definizione dei rapporti tra organismi aziendali deputati al controllo e alla vigilanza**

La fase inerente alla definizione dei rapporti intercorrenti tra organismi aziendali deputati al controllo e alla vigilanza rappresenta certamente la fase più delicata nell'implementazione del modello organizzativo.

I rapporti intercorrenti tra i diversi organismi previsti originariamente dalle due diverse discipline e ora confluiti necessariamente nel sistema di gestione della sicurezza aziendale profilano, infatti, nuovi criteri di attribuzione delle responsabilità ancora non particolarmente chiari.

L'attenzione si pone principalmente sulle modalità di comunicazione tra questi organismi, anche e in particolare in relazione alla natura colposa dei reati previsti in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori. Le modalità di segnalazione di situazioni e/o di comportamenti in contrasto con quanto stabilito legislativamente o da statuizioni interne, compreso il codice etico, costituiscono, infatti, presupposto per la prova di eventuali responsabilità, laddove non siano efficacemente e tempestivamente posti rimedi adeguati alla risoluzione delle criticità.

Occorre definire, pertanto, sia sotto il profilo procedurale sia per l'aspetto documentale, passaggi congrui alla struttura organizzativa della sicurezza, evitando, dove possibile, trasferimenti che possano ampliare la catena dei soggetti potenzialmente responsabili.

#### **Fase 5 - La struttura del modello**

La struttura del modello non è, ovviamente, univoca; non esiste un modello ma il modello organizzativo aziendale.

D'altra parte, pensando a un modello necessariamente in evoluzione, i contenuti essenziali del modello possono essere sinteticamente chiariti nei seguenti punti:

- l'analisi delle aree e dei processi sensibili, con i conseguenti risultati;
- una parte generale che contenga la struttura del modello, gli obiettivi, il codice etico, il sistema disciplinare, le modalità di funzionamento generali e quelle specifiche relative all'organismo di vigilanza;
- una parte speciale che contenga le procedure del modello, gli allegati e tutta la reportistica relativa.

Questa ripartizione ha esclusivamente il pregio di consentire di intervenire sulle singole parti in funzione dell'entità delle modifiche intervenute.

#### **Conclusioni**

Considerato tutto questo, appare opportuno concludere con una riflessione che vede il modello soltanto come uno strumento per rendere migliori le condizioni degli ambienti di lavoro, anche e in particolare per la rilevanza che il modello stesso acquista nella disciplina della sicurezza e della salute del lavoro.

Se, da una parte, infatti, l'esperienza insegna che in altri Paesi europei, dove la disciplina è in vigore da alcuni anni, la concentrazione delle sanzioni effettivamente comminate per la responsabilità degli enti si è verificata proprio nell'ambito della sicurezza del lavoro, d'altra parte, il rapporto quotidiano con le aziende dà evidenza che lavorare in un ambiente attento alla salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori rende



gli stessi più motivati e produttivi, l'azienda più profittevole e, nel contempo, meritevole di dare il giusto peso agli unici valori veramente irrinunciabili, la vita e la dignità umana.

Principi che Bureau Veritas condivide e promuove con i suoi 38.000 professionisti in tutto il mondo, nella convinzione che parlare oggi di azienda vuol dire parlare di azienda responsabile e sostenibile.

