



Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs 231/01 e il reato connesso
ad omicidio o lesioni personali gravi e gravissime in violazione di norme
sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro

Udine, 21 Maggio 2010

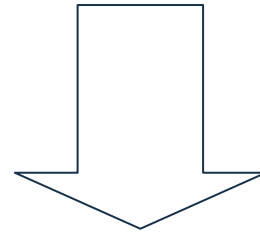
Ing. Flavia Lepore
Senior Inspector HSE



Move Forward with Confidence

**BUREAU
VERITAS**

IL FONDAMENTO GIURIDICO



Il D.Lgs. 231/01 istituisce la **responsabilità amministrativa dell'ente** per reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti nell'interesse o a **vantaggio dell'ente**.

Innovazione normativa dirompente: coinvolge nella punizione di determinati reati il patrimonio della Società, e quindi in definitiva gli interessi economici dei Soci.

I REATI

**SONO PIU'
DI 100**

- ▶ Reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico e ai delitti contro la personalità individuale
- ▶ Reati societari
- ▶ Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- ▶ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico ..
- ▶ Delitti contro l'industria e il commercio
- ▶ Abusi di mercato
- ▶ Ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita
- ▶ Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- ▶ Altri.....

IL REATO “SICUREZZA”

*L’art. 9 della Legge 13 agosto 2007, n. 123 ha introdotto nel Decreto l’art. 25-septies, il quale prevede l’applicazione delle relative sanzioni agli Enti i cui esponenti commettano i **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con la violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.*

Tali disposizioni sono state ribadite dall’art.30 del D.Lgs. 81/08 (il cosiddetto “testo unico” della sicurezza sul lavoro).

Se l’Ente viene condannato per uno dei delitti di cui sopra, si applicano le sanzioni interdittive di cui all’art. 9, comma 2 del Decreto, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno nonché una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

LE LESIONI

Le lesioni personali sono classificate in base alla prognosi del soggetto leso:

- ▶ *Lievissime - l.p. che conducono a malattia o incapacità di svolgere attività della vita quotidiana per tempo non superiore ai 20 giorni*
- ▶ *Lievi - tra 21 e 40 giorni*
- ▶ *Gravi - superiori ai 40 giorni*
- ▶ *Gravissime - malattia insanabile*

LE LESIONI

*Tra le **gravi** si contano anche quelle lesioni che*

- ▶ *hanno messo in pericolo di vita il soggetto leso*
- ▶ *hanno provocato un indebolimento permanente di organo o senso.*

*Tra le **gravissime** si contano anche lesioni che hanno provocato:*

- ▶ *la perdita di un senso o di un organo*
- ▶ *una mutilazione che rende inservibile un arto*
- ▶ *disfunzione grave della favella*
- ▶ *uno sfregio (cicatrice visibile che altera i movimenti mimici) od una deformazione (menomazione che provoca ribrezzo in chi guarda) del volto*
- ▶ *perdita della capacità di procreare*

IL CODICE PENALE

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona e' punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto e' commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena e' della reclusione da uno 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.

Delitto colposo (art. 43 c.p.) quando l'evento, anche se preveduto ma in ogni caso non voluto dall'agente, si verifica a causa dell'inosservanza di norme e leggi, regolamenti, ordini o discipline.

IL CODICE PENALE

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma c.p.)

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale e' punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione e' grave la pena e' della reclusione da uno a sei mesi o della multa da duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se e' gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2000 e la pena per lesioni gravissime e della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di piu' persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la piu' grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non puo' superare gli anni cinque

I PRESUPPOSTI PER L'IMPUTAZIONE

- ▶ **LA SOCIETA' PUO' ESSERE GIUDICATA COLPEVOLE DI UN REATO ALLE SEGUENTI CONDIZIONI:**
 - **IL REATO DEVE NECESSARIAMENTE RIENTRARE NEL "CATALOGO" DEI REATI EX D. LGS. 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI ED ESTENSIONI**
 - **IL REATO DEVE ESSERE COMMESO DA UN SOGGETTO CHE HA UNA RELAZIONE QUALIFICATA CON LA SOCIETA' DI CUI SI PREDICA LA RESPONSABILITA' (ANCHE SE NON NECESSARIAMENTE COSTITUITO DA UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE O DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA)**
 - **IL REATO DEVE ESSERE COMMESO, A SECONDA DEI CASI, NELL'"INTERESSE" O A "VANTAGGIO" DELL'ENTE**

NESSO FUNZIONALE TRA SOGGETTO AGENTE E SOCIETÀ

- ▶ PER ASSUMERE RILEVANZA NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ IL REATO DEVE ESSERE COMMESSO DA UN SOGGETTO AVENTE UN LEGAME FUNZIONALE CON LA MEDESIMA (RAPPRESENTANZA ORGANICA; DIREZIONE; SOGGETTI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA DEGLI “APICALI”):
 - AMMINISTRATORI, SINDACI, PERSONALE DIRIGENTE (C.D. SOGGETTI “APICALI”), PERSONALE SUBORDINATO, COLLABORATORI, AGENTI.

- ▶ E’ INOLTRE IPOTIZZABILE ANCHE LA RESPONSABILITÀ DA “CONCORSO” IN UN REATO COMMESSO DA UN TERZO SOGGETTO COMUNQUE IN RELAZIONE CON LA SOCIETÀ’
 - FORNITORI, CLIENTI, CONSULENTI,

- ▶ QUESTI SOGGETTI COSTITUISCONO I “DESTINATARI” DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

LE NOVITA'

Per la prima volta viene prevista la responsabilità degli enti per reati di matura 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 incompatibile con i reati di natura colposa, proprio perché non è configurabile rispetto a essi una finalizzazione soggettiva dell'azione.

*Pertanto la responsabilità prevista è configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un **vantaggio per l'ente in termini di risparmio di costi o di tempo.***

IL REGIME ATTUALE DI RESPONSABILITA'

Responsabilità penale personale

- **Reati propri previsti dal Codice Penale (es. art. 437)**
- **Reati aggravati dalla violazione di norme (es. art. 589)**
- **Sanzioni previste dalla legislazione speciale (es. TUS)**

Responsabilità della persona giuridica

- **Sanzioni economiche**
- **Sanzioni interdittive**

LE SANZIONI

Il tipo e l'entità della sanzione dipende dal reato

Sanzioni pecunarie

Da € 25.800 a € 1.549.000

Dal minimo di € 258.000 per omicidio colposo

Sanzioni interdittive

Sospensione o interruzione dell'attività

Sospensione o revoca autorizzazioni

**Divieto di contrattare con Pubbliche
Amministrazioni**

Confisca ; Pubblicazione della sentenza

APPLICAZIONI DELLE SANZIONI

In **presenza** di un reato presupposto commesso da un soggetto riconducibile all'azienda, il Giudice verifica l'esistenza di un Modello organizzativo.

In caso di **assenza** del Modello il Giudice può applicare le sanzioni previste senza necessità di ulteriore motivazione.

Il Modello, se **preventivamente adottato ed attuato**, può determinare l'esenzione da responsabilità e, se **adottato ed attuato posteriormente** ma prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, lo stesso garantisce sia una riduzione della sanzione pecuniaria, sia, a determinate condizioni, l'inoperatività delle sanzioni interdittive.

CONDIZIONE DI ESCLUSIONE

La Società non risponde dei reati se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione**, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del decreto;
- il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è affidato ad un organismo (c.d. Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo

DELEGA DI FUNZIONI

Inoltre, il recente D.Lgs. 106/2009 sulle “Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 81/08” rafforza la valenza del Modello Organizzativo sulla delega di funzioni: “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. 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”.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

IDONEE REGOLE COMPORTAMENTALI E SISTEMA

SANZIONATORIO:

definizione e pubblicazione di Codice Etico e Sistema Disciplinare;

PROCEDURE ADEGUATE A PRESIDIO DEI PROCESSI:

formalizzazione e diffusione di procedure,
definizione delle responsabilità delle attività,
esistenza di criteri oggettivi di valutazione, ...;

SEGREGAZIONE DEI COMPITI:

corretta distribuzione/divisione delle responsabilità secondo il
principio della separazione delle funzioni;

LIVELLI AUTORIZZATIVI:

definizione coerente con le responsabilità di ruolo e fissazione dei
limiti

ATTIVITA' DI CONTROLLO INTERNO: esistenza e documentazione
delle attività di controllo

DIFFUSIONE ALL'ESTERNO

LE FINALITA' DEL MODELLO

- a) Rendere consapevoli coloro che operano per conto della società nell'ambito di attività sensibili, di poter incorrere in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate
- b) Ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate se non rispettano i principi etici della Società
- c) Consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari ai propri Modelli (vigilanza e monitoraggio)

L'ART.30 DEL TESTO UNICO

MO deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge*
- b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti*
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*
- d) attività di sorveglianza sanitaria*
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori*
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

L'ART.30 DEL TESTO UNICO

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere,

- ▶ *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.*
- ▶ *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 h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*
- ▶ *L'esigenza normativa introdotta dall'art.30 del TUS pone l'accento su un profilo "temporaneo" di adeguatezza dei modelli definiti conformemente agli standard di cui alle **Linee guida UNI-INAIL e/o BS OHSAS 18001**. (24 LG di associazioni hanno ricevuto dal Ministero della Giustizia giudizio di idoneità)*

COSA FARE

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (Attività sensibili)
- 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

GLI STEPS

1. Valutazione preliminare delle modalità di gestione delle problematiche relative alla sicurezza presenti in azienda
2. Definizione e implementazione di un modello organizzativo rispondente ai requisiti normativi, alle specifiche esigenze aziendali e conforme alla propria realtà gestionale ed operativa
3. Verifica sul funzionamento, sull'aggiornamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello
4. La comunicazione al vertice

VALUTAZIONE PRELIMINARE

- ▶ Identificazione dei processi e analisi delle attività “sensibili” (nel cui ambito possono essere commessi reati)
- ▶ Individuazione delle potenziali cause di reato (infortunio generato da..)
- ▶ Valutazione dell’efficacia delle procedure e pratiche di gestione esistenti nella prevenzione e controllo di tali reati
- ▶ Individuazione delle possibili criticità e le eventuali azioni di miglioramento o correttive da adottare

COSTRUZIONE DEL MODELLO

Predisposizione Deleghe

Redazione Codice Etico

Istituzione Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Costituzione Organismo di Vigilanza e Controllo

Definizione di protocolli e di un Sistema di Gestione per la Sicurezza del Lavoro (SGSL)

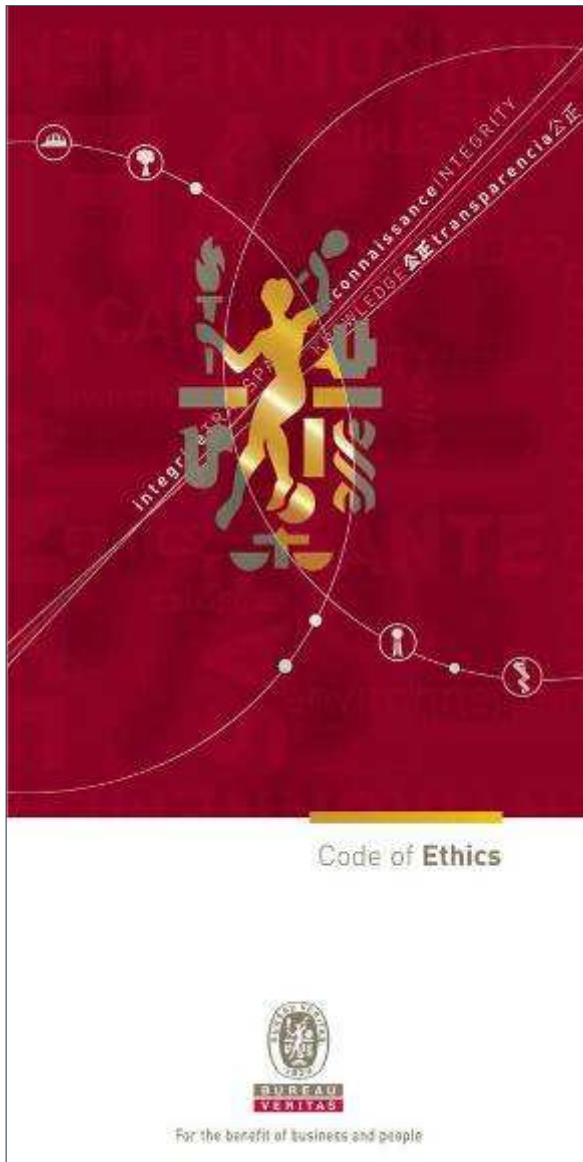
Informazione e formazione

Verifiche di efficacia e controlli

PREDISPOSIZIONE DELLE DELEGHE

La delega deve:

- ▶ risultare da atto scritto recante data certa
- ▶ essere diretta ad un soggetto che possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
- ▶ attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- ▶ attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate
- ▶ essere accettata dal delegato per iscritto



Codice etico

contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro con i quali la Società entra in contatto nel corso della sua attività, con l’obiettivo di far sì che ad efficienza ed affidabilità si accompagni anche una condotta etica.

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

- ▶ mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello
- ▶ mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta
- ▶ violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure
- ▶ inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe
- ▶ omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti

Il riferimento per le sanzioni sono i Contratti Nazionali dei Lavoratori.

ODV

- **VIGILA SULL'OSSERVANZA DEL MODELLO E NE CURA L'AGGIORNAMENTO**
- **NELL'AMBITO DELLE FINALITA' PERSEGUITE DAL MODELLO, E' DOTATO DI SPECIFICI POTERI DI INIZIATIVA E DI CONTROLLO E SVOLGE ALTRESI' UNA FUNZIONE CONSULTIVA**
- **DI NORMA NON HA POTERI DI DIREZIONE, DI INTERDIZIONE, INIBITORI O SANZIONATORI**
- **I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DEVONO AVERE CARATTERISTICHE DI INDIPENDENZA, AUTONOMIA, PROFESSIONALITA'**
- **E' NOMINATO DALL'ORGANO AMMINISTRATIVO**

ODV

- **DI NORMA RIFERISCE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE O ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO ED AL COLLEGIO SINDACALE**
- **E' IL REFERENTE DEL FLUSSO DI INFORMAZIONI (OBBLIGATORIO) PROVENIENTE DAI "DESTINATARI" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**
- **PUO' AVERE STRUTTURA MONO-SOGGETTIVA O PLURI-SOGGETTIVA**
- **NELLE PICCOLE REALTA' ORGANIZZATIVE IL RUOLO E' RICOPERTO DALL'AMMINISTRATORE UNICO / AMMINISTRATORE DELEGATO O AMMINISTRATORE INDIPENDENTE**

CONFORMITA' O OPPURTUNITA'

IL MODELLO VISTO COME CONFORMITA'

- ▶ Percepito come un aggravio dei costi aziendali
- ▶ Appesantimento delle attività
- ▶ Burocratizzazione dei flussi autorizzativi
- ▶ Esclusivo adeguamento normativo

IL MODELLO VISTO COME OPPORTUNITA'

- ▶ Tutela per l'azienda e per i dipendenti
- ▶ Miglioramento della gestione aziendale
- ▶ Approccio per migliorare l'efficacia operativa, di processo e tecnologica
- ▶ Miglioramento di trasparenza, affidabilità, tempestività e accuratezza delle informazioni gestionali ed economico-finanziarie

Aziende certificate

Le aziende certificate (ISO 9001/ISO14001/OHSAS18001) sono già predisposte in termini organizzativi alla chiara attribuzione e formalizzazione di ruoli e responsabilità, alla formazione del personale, alla documentazione delle attività svolte ed al controllo del rispetto delle procedure aziendali.

La **Certificazione contribuisce** a dare rassicurazione all'imprenditore e all'impresa **perché vi è l'apporto di un Ente esterno**

POSSIBILE ITER PER L'ADEGUAMENTO

- Adottare un Sistema di Gestione OHSAS 18001, attivarsi sulla completa implementazione del Sistema e sul suo continuo aggiornamento.
- Completare il Modello Organizzativo con gli aspetti non contemplati dallo standard volontario (principalmente la gestione delle risorse finanziarie, il sistema sanzionatorio interno, il codice etico, le deleghe).
- Istituire o integrare l'Organismo di Vigilanza.
- Verificare l'efficace funzionamento del Modello (audit).



Move Forward with Confidence