



Integrazione dell'art. 30 del D. lgs. 81/08 all'interno del MOG 231

***A cura di
Roberto Scavizzi
Avvocato e docente universitario***

Roma, 27 maggio 2024



Definizioni (MOG 231)

In applicazione della normativa cogente italiana, con l'espressione 'MOG 231' si vuole indicare un modello organizzativo implementato ed adottato da persone giuridiche o associazioni prive di personalità giuridica.

Il MOG 231 ha lo scopo di prevenire la responsabilità penale degli enti.

Ordinariamente il MOG 231 è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale realizzata a seguito di attenta e particolareggiata mappatura delle attività a rischio reato.



Sistemi di *common law*

Occorre evidenziare come nei sistemi di *common law* esistono da tempo previsioni normative che disciplinano anche una responsabilità penale delle organizzazioni.



Regno Unito e USA

Ad esempio nel Regno Unito e negli Stati Uniti, l'organizzazione risponde sul piano penale in modo assai considerevole per reati ambientali commessi da soggetti appartenenti al *management* o all'organizzazione.

Si tratta di soggetti che, in qualche maniera, pongono in essere condotte criminose nella loro qualità e per favorire l'organizzazione stessa.



‘Criminal liability corporations’

Al riguardo occorre ricordare il *leading case* ***New York Central and Hudson River Railroad Company v. United States. (Criminal liability corporations).***

Detta giurisprudenza sancì nel 1909 il principio secondo il quale ***una corporation può essere considerata responsabile di un crimine.***



Le '*corporations*'

In molte norme del diritto nord americano le *corporations* sono considerate come persone giuridiche che sul piano penale possono essere qualificate come 'responsabili'.



Quando la *corporation* è responsabile penalmente?

Occorrono tre requisiti:

- La **commissione di un reato**.
- Il lavoratore ha posto in essere **l'illecito penale nell'ambito delle sue mansioni**.
- La condotta del lavoratore mirava ad **apportare un beneficio** [*interesse o vantaggio* nel nostro ordinamento] alla *corporation*.



Le analogie tra *civil law* e *common law*

Si notino le particolari analogie con il concetto di 'colpa di organizzazione' che ritroviamo nella giurisprudenza relativa al MOG 231.



Una nota sentenza

Con la nota sentenza relativa al caso ***United States v. Park*** **421 U.S. 658 (1975)** la Suprema Corte sancì il criterio secondo il quale ***l'officer e, sul piano manageriale l'azienda, avrebbero dovuto agire e approntare delle misure per assicurare che l'illecito non fosse perpetrato.***



‘Supervisory responsibility’

Testualmente la sentenza sanciva quanto segue:

*“supervisory responsibility reposed in them by a business organization not only a positive duty to seek out and remedy violations, but also, and primarily, a duty to implement measures that will insure that violations will not occur, United States v. Dotterweich, supra; in order to make food distributors "the strictest censors of their merchandise," Smith v. California, 361 U. S. 147, 361 U. S. 152, **the Act punishes "neglect where the law requires care, or inaction where it imposes a duty."** Morissette v. United States, 342 U. S. 246, 342 U. S. 255. Pp. 421 U. S. 670-673.*



La ‘responsabilità di vigilanza’

Secondo la giurisprudenza in esame sussiste ***una responsabilità di vigilanza*** attribuita dall’organizzazione aziendale all’officer ed alla struttura organizzativa.

La responsabilità di vigilare consiste «non solo in un dovere positivo di individuare e porre rimedio alle violazioni, ma ***anche, e principalmente, nel dovere di attuare misure che assicurino che le violazioni non si verifichino [...]***»

Pertanto secondo la giurisprudenza USA sono punite:

- ✓ ***la negligenza qualora la legge imponga un comportamento che si traduca nel prendersi cura di una determinata situazione (cioè di agire con diligenza);***
- ✓ ***l’inazione laddove la normativa imponga il dovere di agire. Morissette v. Stati Uniti, 342 U. S. 246, 342 U. S. 255. Pp. 421 U. S. 670-673.***



La ‘colpa di organizzazione’

“La colpa di organizzazione deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall’**inottemperanza** da parte dell’ente dell’obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti **tra quelli idonei** a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, **dovendo tali accorgimenti** essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli”.

(Cassazione penale, Sez IV, n. 51455/2023)



Analisi dell'art. 30 del D. lgs 81/2008



Il ‘*sistema aziendale*’ per l’adempimento di specifici ‘*obblighi*’... (comma1)

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 **[MOG 231]** 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:

....



Quali *'adempimenti'* devono essere garantiti...

- 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



Quali '*adempimenti*' devono essere garantiti...

- 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.



I *'sistemi di registrazione'* (comma 2)

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 [**MOG 231**]
deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta
effettuazione delle attività di cui al comma 1.



‘Articolazione di funzioni’ & ‘Sistema disciplinare’ (comma 3)

3. Il modello organizzativo ***[MOG 231]*** 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.***



‘Idoneo sistema di controllo’ (comma 4)

4. Il modello organizzativo **[MOG 231]** 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 **[MOG 231]** 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.



L'integrazione con il SGSL

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.



Le connessioni con la ‘delega di funzioni’

Secondo l'art 16 comma 1 del D Lgs 81/2008 la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, e' ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalita' ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.



Le connessioni con la 'delega di funzioni'

2. Alla delega di cui al comma 1 ***deve essere data*** adeguata e tempestiva pubblicità'.

3. 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 [MOG 231]***

...



GRAZIE PER L'ATTENZIONE