



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

a cura di

Roberto Scavizzi

Avvocato del Foro di Roma e docente universitario

Roma, 23 Maggio 2025



I sistemi di gestione

MOG 231, D. lgs 81/2008 e ISO 45001

sono

sistemi di gestione.

Il corretto funzionamento di tali sistemi presuppone

il

'risk based approach'



La 'situazione di rischio'

Per ogni Sistema di gestione é necessario prendere in esame delle *'situazioni di rischio'* composte da *'minacce'*, *'eventi indesiderati'* e *'conseguenze'*.

Si comincia con la perimetrazione e comprensione del *'contesto'*



Gli *'eventi indesiderati'*

Nel D. Lgs. 81/2008 gli *'eventi indesiderati'* sono le malattie professionali e gli incidenti.

Nel MOG 231 gli *'eventi indesiderati'* sono la commissione di reati presupposto di natura dolosa o colposa.

Tra detti reati presupposto ci sono anche quelli afferenti alla salute e sicurezza



‘Evento indesiderato’ ex ISO 45001

Il Sistema ISO 45001 considera ***‘evento indesiderato’*** l’incidente che può avere o meno conseguenze dannose, ma che comunque rappresenta **una criticità** per la salute e sicurezza sul lavoro.



Il '*Rischio*' nei contesti normativi e tecnico-scientifici

Il **concetto di '*rischio*'** assume sfumature diverse a seconda del contesto applicativo (tecnico, normativo, etico, etc).

Le definizioni variano in funzione dell'approccio adottato:

- approccio ***quantitativo*** basato su probabilità /verosimiglianza e gravità;
- approccio ***qualitativo*** caratterizzato da una rilevante soggettività della valutazione.

La scelta dell'approccio comporta implicazioni per la salute, la sicurezza, l'ambiente e la *governance* aziendale.



La prospettiva olistica

Secondo la ISO 31000, il rischio è inteso come ***‘l'effetto dell'incertezza sugli obiettivi’***, dove l'incertezza può generare sia esiti negativi (minacce) che positivi (opportunità).

Questa prospettiva olistica enfatizza il legame tra rischio e processi decisionali, richiedendo un approccio dinamico alla **gestione delle incertezze** in ambito aziendale, finanziario, della sicurezza sul lavoro o ambientale.

La norma sottolinea come il rischio non sia intrinsecamente negativo, ma rappresenti una componente inevitabile di qualsiasi attività umana o organizzativa



Approccio quantitativo

Una delle definizioni più diffuse, specialmente in ambito ingegneristico e della sicurezza sul lavoro, considera il **'rischio'** come una funzione della **probabilità** e **gravità** di un **'evento indesiderato'** in grado di produrre **danni ('conseguenze')**.

Questo modello, formalizzato in standard come la UNI EN ISO 12100-1 e nel D. Lgs. 81/2008, **esprime il rischio con la formula:**

$$R=P \times G$$

dove **P** indica la **probabilità di accadimento** e **G** la **magnitudo del danno**.

Ad esempio, nel contesto della sicurezza sul lavoro, il rischio derivante dall'esposizione a una sostanza chimica pericolosa dipende sia dalla frequenza di utilizzo (probabilità) sia dalla tossicità della sostanza (gravità)



Rischio Gestionale vs. Rischio Operativo

La letteratura tecnica distingue tra **due macro-categorie**:

Rischio gestionale → legato all'incertezza sugli obiettivi strategici dell'organizzazione, come decisioni finanziarie, investimenti o adeguamenti normativi.

Rischio operativo → associato a eventi tangibili e immediati, quali incidenti, guasti tecnici o esposizione a sostanze pericolose.

Mentre la prima tipologia di 'rischio' richiede un'analisi di scenari complessi, la seconda si basa su valutazioni tecniche e probabilistiche.



D. Lgs. 231/2001 e la responsabilità da reato

La norma in esame introduce una responsabilità amministrativa (*rectius* penale) colposa per gli enti derivante da reati commessi da persone fisiche (amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, etc) in posizione apicale o subordinata nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione.

Tale responsabilità non sostituisce quella penale degli autori materiali, ma si affianca a essa, esponendo l'ente a sanzioni pecuniarie, interdittive ed alla confisca.

Il rischio principale per le imprese risiede nella mancata adozione di un MOG che sia conforme ai requisiti di cui al D. Lgs. 231/2001.



MOG 231 → *‘colpa di organizzazione’*

Peraltro, proprio nel caso di responsabilità degli enti ritenuta in relazione a ***reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica***, la Cassazione ha precisato che:

«**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, 28/05/2019, n. 29538)



Gli elementi del MOG 231

Il MOG 231 *deve* includere:

1. Identificazione delle attività sensibili;
2. Valutazione del rischio;
3. Implementazione di misure di contenimento del rischio (protocolli decisionali, misure tecnologiche, *policy* comportamentali, etc);
4. Istituzione di un organismo di vigilanza (OdV);
5. Sistema disciplinare per sanzionare le violazioni



Definizione Operativa di '*rischio-reato*'

Nella prassi applicativa, il ***rischio-reato*** è definito come la combinazione di tre fattori:

- **Probabilità della evento** → frequenza potenziale con cui un ***reato presupposto*** potrebbe essere commesso;
- **Impatto** → conseguenze sanzionatorie, economiche, reputazionali e operative per l'ente;
- **Vulnerabilità** → carenze organizzative, strutturali o etiche che facilitano la commissione del reato presupposto.



I sistemi di gestione

La formula matematica adottata è:

$$R=P \times V \times I$$

dove

P indica la probabilità, ***V*** la vulnerabilità e ***I*** l'impatto



Valutazione del Rischio

Il processo di valutazione del rischio-reato si articola in ***quattro fasi principali***:

- ***Mappatura dei processi aziendali*** → identificazione delle attività sensibili (es. approvvigionamenti, contratti pubblici, gestione ambientale) dove i reati presupposto potrebbero manifestarsi.
- ***Analisi delle minacce*** → correlazione tra specifiche operazioni aziendali e fattispecie di reato previste dal decreto (es. corruzione, frodi fiscali, reati ambientali).
- ***Valutazione quantitativa*** → attribuzione di punteggi a probabilità, impatto e vulnerabilità, con classificazione del rischio in base a soglie predefinite (es. rischio alto, medio, basso).
- ***Mitigazione e monitoraggio*** → implementazione di controlli interni, revisione periodica del modello, e adeguamento alle novità normative



D. lgs. 81/2008



Secondo il D. Lgs. 81/2008 l'organizzazione vede al suo interno un organigramma della salute e sicurezza sul Lavoro con al 'centro' il DL.



Sinergicamente al DL operano RSPP, MC, RLS, Dirigenti, Preposti e Lavoratori.



Prevedibilità → Evitabilità

In un caso di lavoratore deceduto per una caduta dall'alto la Corte di Cassazione ha assolto il datore di lavoro perché nella fattispecie in esame:

«tutte le cautele possibili da assumersi *ex ante* erano state assunte»

(Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883)



Processi e funzioni

- ❖ *Organigramma salute e sicurezza 81/2008*
- ❖ *Organigramma MOG 231*
- ❖ *Organigramma ISO 45001*



MOG 231 ≠ Modello 81/08

Il **modello organizzativo [MOG 231]** non coincide con il sistema di gestione della sicurezza del lavoro incentrato sul documento di valutazione dei rischi di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008, artt. 17,18,28 e 29.

Mentre questo [Modello 81/08] individua i rischi implicati dalle attività lavorative e determina le misure atte a eliminarli o ridurli, **il modello di organizzazione previsto dal decreto 231 [MOG 231]** è strumento di governo del rischio di commissione di reati da parte di taluno dei soggetti previsti dall'art. 5 del D. Lg. 231/2001.

Con specifico riguardo alla materia che qui occupa, il modello - nella specificazione di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008, art. 30 - non si riduce al DVR (o al POS) ma configura un sistema aziendale preordinato (tra l'altro) al corretto adempimento delle attività di valutazione del rischio (art. 30, comma 1 lett. b).

Detto altrimenti, esso delinea l'infrastruttura che permette il corretto assolvimento dei doveri prevenzionistici, discendenti dalla normativa di settore e dalla stessa valutazione dei rischi.

(Cass. Pen. Sez. IV, n. 51455/2023)



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [1/7]

1. Il modello di organizzazione e di gestione [MOG 231] 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:

...



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [2/7]

- 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;



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [3/7]

- 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.**



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [4/7]

2. Il modello organizzativo e gestionale [il MOG 231 richiamato nel precedente comma] **deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle predette attività**.



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [5/7]

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.



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [6/7]

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 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.**



Leggiamo insieme l'art. 30 del Dlgs 81/2008 [7/7]

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale [i sistemi di gestione volontari] 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 [*come porzioni del MOG 231*] per le parti corrispondenti [...]



Il modello *'collaborativo'*

La Corte rimarca che: «il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da **un modello 'iperprotettivo'**, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad **un modello 'collaborativo'**, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori»

(Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2016, 24139)



Integrazione *ex art.* 30 del D. Lgs. 81/2008

- ☐ Sistema di gestione della Sicurezza sul Lavoro
- ☐ Sistema di gestione MOG 231
- ☐ Sistema di gestione ISO 45001



‘Specifico limite’ alla responsabilità del DL

E' utile considerare, in proposito, che i commi 3 e 3-bis dell'art. 16 del D. Lgs. n. 81 del 2008 ('Delega di funzioni') prevedono, rispettivamente:

- ***«uno specifico limite alla responsabilità del datore di lavoro, ‘in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4’ » → [il MOG 231]***
e
- ***«la possibilità di una subdelega di funzioni in materia di salute e sicurezza a terzi da parte del soggetto delegato dal datore di lavoro».***

(Cass. Pen., Sez. III, n. 25977/2019)



Il controllo dei rischi

Considerato quanto disposto dal D. Lgs. n. 81 del 2008, art. 30, comma 4, per la Suprema Corte «emerge un quadro di ripartizione della responsabilità aziendale in ordine al ***controllo dei rischi*** che tiene conto anche delle esigenze connesse alla ***complessità della struttura organizzativa***».

(Cass. Pen., Sez. III, n. 25977/2019)



Modello di controllo *‘adequato’*

Si ritiene, quindi, ragionevole concludere che, in imprese di grandissime dimensioni, organizzate in più stabilimenti, il *‘datore di lavoro’* risponde delle violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori che discendono dalle scelte gestionali di fondo ovvero dalla inadeguatezza ed inefficacia del modello di controllo, anche in considerazione delle necessità di adattamento di questo nel tempo a fronte di apprezzabili sopravvenienze.

(Cass. Pen., Sez. III, n. 25977/2019)



La soluzione organizzativa

Quanto sin qui affermato trova eco nella giurisprudenza di questa Corte, la quale insegna che ***il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure*** che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi.

(Cass. Pen. Sez IV, n. 51455/2023)



L'importanza delle procedure

Le modalità con le quali il datore di lavoro deve adempiere al dovere di vigilanza non sono esplicitamente definite dal legislatore [...].

Ma la stessa previsione [...] di una necessaria articolazione di ruoli e funzioni sta ad indicare che il controllo richiesto al datore di lavoro non è personale e quotidiano e **che, ogni volta che le dimensioni dell'impresa non consentano un controllo diretto, è affidato a procedure**: report, controlli a campione, istituzione di ruoli dirigenziali e quanto altro ***la scienza dell'organizzazione segnali come idoneo allo scopo nello specifico contesto.***

(Cass. Pen. Sez. IV, n. 51455/2023)



L'importanza delle *'cautele procedurali'*

L'interpretazione è ulteriormente confortata dalla previsione del comma 3 dell'art. 16 [del D. Lgs. 81/2008], secondo il quale **l'obbligo di vigilanza 'si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4 [cioè a dire il MOG 231]'**.

Ovvero attraverso l'adozione di cautele procedurali.

(Cass. Pen. Sez. IV, n. 51455/2023)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE