

FOCUS

Ambiente, sicurezza e responsabilità penale d'impresa



Sicurezza sul lavoro e rischi penali

2/2022



Attività di impresa e sicurezza sul lavoro. Un binomio possibile?

L'esigenza che l'esercizio di un'attività produttiva (sia essa di beni o di servizi), finalizzata alla realizzazione di un profitto, avvenga nel rispetto della normativa in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** e – per quanto possibile – riduca il rischio di infortuni ai danni di lavoratori o di terzi rappresenta un tema sempre attuale e al centro del dibattito mediatico e politico.

L'impresa è così chiamata a uno sforzo, anzitutto dal punto di vista organizzativo, per **minimizzare i rischi** connessi a violazioni delle regole antinfortunistiche e a infortuni sul lavoro, i quali possono determinare conseguenze particolarmente rilevanti non solo per i rappresentanti aziendali, ma per la società nel proprio complesso, potendo essere messa a rischio – naturalmente nei casi più seri – la stessa **continuità aziendale**.

Da qui la necessità, per tutti coloro che operano in un contesto imprenditoriale organizzato, di acquisire consapevolezza in ordine alle potenziali responsabilità penali derivanti dalla mancata osservanza della disciplina prevenzionistica e delle possibili soluzioni che possono essere adottate tanto in chiave preventiva, quanto in ottica difensiva in un procedimento giudiziario.

Quali sono i rischi penali in cui può incorrere una società?

A fronte di una disciplina antinfortunistica particolarmente stratificata – contenuta non solo nel d.lgs. 81/2008 (Testo Unico Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro, TUSL), ma anche in numerose leggi speciali – altrettanto variegati sono i **rischi penali** in cui può incorrere una società e, per essa, i suoi rappresentanti.

Possono essere individuati, in particolare, tre livelli di tutela della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con diverse tipologie di responsabilità a carico degli esponenti aziendali:

- il primo livello è rappresentato dalle **violazioni c.d. formali** delle norme prevenzionistiche, sanzionate a titolo di illecito amministrativo o, nei casi più gravi, di contravvenzioni (si pensi, ad esempio, alla violazione dell'obbligo di

formazione dei lavoratori da parte del datore di lavoro secondo le modalità definite dall'Accordo Stato-Regioni);

- il secondo livello, che entra in gioco in caso di infortuni sul lavoro o malattie professionali, è costituito dai **delitti contro la persona** di omicidio o lesioni personali, che potranno essere contestati a titolo doloso (artt. 575 e 582-583 c.p., anche di dolo eventuale) o colposo (artt. 589 e 590 c.p.). Tali reati, per legge, saranno aggravati ove commessi «*con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*», quali tipicamente quelle del d.lgs. 81/2008 (si pensi al caso di infortunio di un lavoratore verificatosi per utilizzo di un DPI inidoneo o a causa di un macchinario “non a norma”). In tali ipotesi la violazione della norma cautelare rappresenta, al contempo, modalità della condotta e parametro per il giudizio di colpevolezza della persona indagata/imputata;

- il terzo livello si attesta sul piano più “alto” dei **delitti contro l'incolumità pubblica** – quali ad esempio i reati di omissione o rimozione di cautele antinfortunistiche (artt. 437 e 451 c.p.p.) e di disastro innominato (artt. 434 e 449 c.p.p.) – volti a punire fatti di particolare gravità, che mettono in pericolo la vita o l'integrità fisica di un numero non determinabile *a priori* di persone. Tali fattispecie trovano applicazione, in particolare, nei casi più eclatanti di esposizione dei lavoratori a sostanze cancerogene o comunque nocive (ad esempio, nelle ipotesi di malattie professionali asbesto-correlate).

Quali sono le principali figure aziendali della sicurezza sui luoghi di lavoro?

Una volta definiti i diversi profili di responsabilità penale connessi all'inosservanza delle norme antinfortunistiche – quale che sia il livello in cui esse si inscrivono – si tratta di individuare chi siano i **soggetti** a cui dette responsabilità fanno capo.

Tale aspetto è particolarmente delicato e costituisce un passaggio necessario sia in una logica di “gestione preventiva” del rischio penale (ad esempio, in caso di costruzione di un sistema di deleghe o di adozione di un modello



organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, di cui si dirà oltre), sia nella prospettiva di dover affrontare un procedimento penale, considerato che appare fondamentale fin dalla fase delle indagini preliminari (tanto per il pubblico ministero che per la difesa) procedere a una corretta ripartizione degli addebiti per l'evento lesivo verificatosi.

A tal fine, la disciplina del d.lgs. 81/2008 individua una serie di soggetti "**garanti**", cui – secondo un criterio funzionale (dunque, indipendentemente dalle qualifiche giuslavoristiche che agli stessi siano conferite) – sono attribuiti dalla legge una serie di **obblighi prevenzionistici**, tutti finalizzati a ridurre i rischi da cui possono derivare eventi lesivi ai danni dei lavoratori o di terzi, i quali, se non osservati o comunque erroneamente adempiuti, in caso di infortunio sul lavoro, conducono a un addebito a loro carico (relativo, oltre se del caso alle contravvenzioni "formali", ai reati di omicidio o lesioni aggravati).

Tali responsabilità, nella gran parte dei casi, avranno natura **omissiva** (nel senso che il soggetto non ha compiuto un'azione dovuta ai sensi di legge; ma potrebbe darsi l'ipotesi anche di una condotta commissiva da cui sia derivato l'evento) e di tipo **colposo** (perché il soggetto, pur non volendo l'evento, lo ha realizzato/ha concorso a determinarlo per violazione di regole cautelari di colpa generica o specifica).

Così, tra i principali "attori" della sicurezza sul lavoro spicca il **datore di lavoro** (prevenzionistico), definito dalla legge sia in un'accezione **formale** (cioè legata alle sue prerogative giuslavoristiche) che **sostanziale** (in relazione ai concreti poteri che esso esercita) come il soggetto che è titolare del **rapporto di lavoro** con il lavoratore o, comunque, che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa**.

Il datore di lavoro, come detto da intendere in senso funzionale, è il *dominus* indiscusso della sicurezza sul lavoro cui fanno capo i principali obblighi di organizzazione delle misure prevenzionistiche (a partire dalla redazione del DVR – documento di valutazione dei rischi), pur

potendo egli, a certe condizioni (di cui si dirà oltre), delegare le proprie attribuzioni o trasferire i propri obblighi prevenzionistici.

Al di sotto del datore di lavoro, lungo una scala gerarchica ideale, figurano i **dirigenti**, cioè i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici funzionali adeguati alla natura dell'incarico loro conferito, **attuano le direttive del datore di lavoro**, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, e i **preposti**, ossia coloro che sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

I preposti, in sostanza, esercitano un **controllo sulle modalità esecutive** della prestazione lavorativa da parte dei soggetti coordinati, attraverso l'esercizio di un certo margine di autonomia e del potere di impartire ordini e istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro, segnalando altresì al datore di lavoro eventuali pericoli o carenze nei sistemi di protezione

Quanto ai preposti, il legislatore (d.l. 146/2021, conv. in l. 215/2021 – c.d. **decreto fiscale 2022**) ha recentemente "potenziato" le loro prerogative ai fini della sicurezza – parlandosi oggi di un "super-preposto" – attraverso la previsione di più incisivi obblighi di **intervento**, di **segnalazione** e, addirittura, di **interruzione** dell'attività lavorativa, in caso di comportamenti non conformi alle disposizioni del datore di lavoro e dei dirigenti ai fini della sicurezza, in caso di persistenza dell'inosservanza o di accertamento di carenze delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza.

Alla base della piramide della sicurezza vi sono i **lavoratori**, ossia coloro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro (pubblico o privato), con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

I lavoratori sono oggi tenuti – secondo un approccio di "**collaborazione attiva**" con il datore di lavoro, antitetico alla originaria visione che guardava agli stessi come meri beneficiari delle norme prevenzionistiche – a prendersi cura della



propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, contribuendo all'adempimento degli obblighi prevenzionistici e, se del caso, segnalando eventuali deficienze dei mezzi di produzione o condizioni di pericolo.

La platea degli attori della sicurezza è costituita, inoltre, da figure di pari importanza, quali il **RSPP** (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, chiamato a fornire al datore di lavoro un **supporto tecnico, informativo e consultivo**, in sede di valutazione dei rischi e di attuazione delle misure di prevenzione), il **medico competente** (che collabora con il datore di lavoro e con il RSPP ai fini della valutazione dei rischi, programma ed effettua la **sorveglianza sanitaria** e adempie ai connessi obblighi di natura documentale e informativa) e il **RLS** (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

Infine, nello specifico, ma diffuso, contesto dei **cantieri temporanei e mobili**, con responsabilità diversificate, intervengono il **committente**, il **responsabile dei lavori** e i coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione (**CSP**) e di esecuzione (**CSE**), oltre che i datori di lavoro delle imprese appaltatrici e subappaltatrici.

Chi risponde di una violazione antinfortunistica nelle società complesse?

Un tema costantemente dibattuto nelle aule giudiziarie, in procedimenti penali per infortuni sul lavoro, riguarda l'individuazione della figura del datore di lavoro (in senso prevenzionistico) nelle **organizzazioni complesse**, ossia nelle realtà aziendali caratterizzate da una pluralità dei centri decisionali e da un tendenziale decentramento territoriale in più unità produttive.

Per la giurisprudenza è consolidato il principio per cui, qualora le norme statutarie conferiscano l'amministrazione a un organo collegiale, il datore di lavoro si identifica generalmente con l'organo collegiale medesimo, cioè con **l'intero consiglio di amministrazione** (CdA), con ricaduta delle relative responsabilità penali in capo a **tutti i suoi componenti**.

Tuttavia, la responsabilità del CdA può essere limitata – ma non esclusa del tutto – attraverso

l'individuazione, all'interno dell'organo collegiale, di un **datore di lavoro "a titolo originario"** (talora indicato anche come "datore di lavoro delegato"), che potrà essere identificato nel presidente del CdA, nell'amministratore delegato o in uno o più componenti del consiglio (anche attraverso la nomina del Comitato esecutivo), mediante il conferimento di una **delega di gestione (o di attribuzioni)** ai sensi dell'art. 2381 c.c., a cui faranno capo tutti gli obblighi prevenzionistici in precedenza attribuiti all'organo collegiale.

In tal caso, però, permangono comunque in capo a tutti i membri del CdA i doveri di **controllo sul generale andamento della gestione** e di **intervento sostitutivo** in caso di mancato esercizio della delega, che, se non attivati, rendono responsabili i soggetti deleganti dell'infortunio determinato da **difetti strutturali aziendali e del processo produttivo**.

Sul tema, la giurisprudenza da un lato esige sempre più di frequente, in sede di accertamento giudiziale, una concreta verifica circa la reale partecipazione dei membri del CdA (o del *board* esecutivo) ai processi decisori. Dall'altro, tuttavia, valorizza il principio di **effettività** vigente in materia prevenzionistica (art. 299 d.lgs. 81/2008), così ampliando il novero dei soggetti gravati dalla posizione di garanzia, determinando una duplicazione delle responsabilità (sia in capo al soggetto "di fatto", che in capo al soggetto formalmente investito della qualifica).

Non manca, infine, una recente presa di posizione (isolata) che esclude la possibilità di individuare, nell'ambito della stessa organizzazione, magari articolata in più unità produttive, una pluralità di datori di lavoro in senso prevenzionistico.

Cos'è la delega di funzioni?

Le responsabilità del datore di lavoro possono essere ulteriormente mitigate, nella prospettiva di una loro "segregazione" – oltre che attraverso l'attribuzione di una delega gestoria – anche mediante il conferimento di una **delega di funzioni** in materia di sicurezza sul lavoro, attraverso cui trasferire gli obblighi facenti capo al datore di lavoro "originario" (delegante) in capo a un altro soggetto (delegato).



Tale opzione è oggi riconosciuta espressamente, a livello legislativo, dall'**art. 16 d.lgs. 81/2008**, che ammette la possibilità di una traslazione degli obblighi datoriali (e delle connesse responsabilità), tuttavia subordinandola alla ricorrenza di determinati presupposti e formalità. In presenza di una delega di funzioni valida e idonea – ossia conferita nei limiti consentiti dalla legge (si veda oltre) – il datore di lavoro, in caso di infortunio sul lavoro, è esente da responsabilità penale e dello stesso, eventualmente, sarà chiamato a rispondere il delegato.

In base all'art. 16 d.lgs. 81/2008, la delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa a condizione che:

- a) la delega risulti da **atto scritto** recante **data certa**;
- b) il delegato posseda tutti i requisiti di **professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisca al delegato tutti i **poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) la delega attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega sia **accettata** dal delegato **per iscritto**;
- f) alla delega sia data adeguata e tempestiva **pubblicità**.

La delega di funzioni prevenzionistica incontra due ulteriori limiti:

- 1) il datore di lavoro non può delegare la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del DVR e la designazione del RSPP (c.d. **residuo non delegabile**);
- 2) la delega di funzioni, ancorché validamente conferita, fa comunque permanere in capo al datore di lavoro delegante l'**obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite**.

Il soggetto delegato, a propria volta, previa intesa con il datore di lavoro delegante, può **subdelegare** specifiche funzioni alle stesse condizioni sopra indicate (il subdelegato, invece, non può ulteriormente subdelegare le proprie funzioni). In caso di subdelega, resta comunque fermo in capo al delegato un obbligo di vigilanza sull'operato del subdelegato.

In caso di infortunio sul lavoro, il datore di lavoro risponde sempre e comunque?

La prassi mostra che, al verificarsi di un infortunio sul lavoro, il datore di lavoro, quale principale “gestore” dei rischi in materia di sicurezza, tendenzialmente è sempre coinvolto nelle indagini e nel processo penale volti all'accertamento del reato.

Ciò avviene quand'anche – si pensi a una società multinazionale o a una società che svolge la propria attività in una pluralità di siti produttivi – egli di fatto non abbia una responsabilità “materiale” e “diretta” per la realizzazione dell'evento, non occupandosi quotidianamente degli aspetti operativi dell'attività d'impresa.

In questi casi, nondimeno, la giurisprudenza non esita a riconoscere una responsabilità del datore di lavoro, il quale è chiamato a rispondere dell'infortunio in caso di concorso di colpa del lavoratore, avendo egli il dovere di proteggerne l'incolumità fisica nonostante la sua imprudenza o negligenza.

Si tratta di una responsabilità “da posizione”, che si rischia di trasformarsi – nei fatti – in una responsabilità di tipo “oggettivo”, cioè fondata sulla sola materiale causazione dell'evento (senza che sia possibile muovere al datore di lavoro un reale rimprovero di colpevolezza).

Nondimeno, la più recente giurisprudenza, evidentemente consapevole di tali criticità, ha inaugurato un nuovo orientamento interpretativo, teso a valorizzare, ai fini del giudizio di responsabilità del datore di lavoro, la sua reale conoscenza e rappresentazione delle carenze dei presidi prevenzionistici o di eventuali prassi scorrette.

Così, in più di una sentenza si esige la prova che il datore di lavoro fosse realmente a conoscenza o comunque potesse conoscere la prassi elusiva, mentre non è sufficiente, ai fini della sua condanna, che la prassi fosse conosciuta dai diretti superiori del lavoratore.

In sintesi, per giungere a una dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro, in relazione a un infortunio determinato da prassi lavorative scorrette, in sede giudiziale occorre un



accertamento, basato su **elementi probatori certi e oggettivi**, che egli avesse conoscenza di tali prassi (**conoscenza**) o che le avesse colposamente ignorate (**conoscibilità**).

Si tratta di un importante sviluppo interpretativo, idoneo a porre un argine alle responsabilità datoriali, che tuttavia richiede, in sede processuale, il contributo di una difesa dotata delle necessarie competenze non solo di tipo giuridico, ma anche tecnico.

L'aggravante della “violazione prevenzionistica”. Quanto è ampia l'area di rischio che il datore di lavoro è chiamato a gestire?

Un altro tema di particolare rilievo, emerso soprattutto negli ultimi anni, riguarda l'**estensione dell'area di rischio** coperta dalle norme in materia di sicurezza sul lavoro, che, in caso di infortunio, conduce alla contestazione di un reato commesso «*con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*».

In altri termini, si tratta di comprendere quale sia la portata applicativa – dal punto di vista oggettivo (norme di legge che, ove violate, la integrano) e soggettivo (soggetti tutelati) – della **circostanza aggravante c.d. prevenzionistica**.

La soluzione della questione ha riflessi molto importanti sia per la persona fisica indagata/imputata (sotto svariati aspetti di natura processuale o anche ai fini del calcolo della prescrizione del reato), sia per la società eventualmente coinvolta ai sensi del d.lgs. 231/2001 (per cui si veda oltre).

Per quanto riguarda gli **ambiti normativi** “coperti” dall'aggravante prevenzionistica, la giurisprudenza consolidata afferma che la formula legislativa «*norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*» sia riferibile non solo alle **norme** inserite nelle leggi specificamente antinfortunistiche (ad esempio, il d.lgs. 81/2008), ma anche a tutte quelle disposizioni che, **direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del lavoro**.

Più recentemente, la sentenza di Cassazione sul c.d. disastro di Viareggio ha chiarito che

l'aggravante ricomprende la violazione di **regole cautelari volte a eliminare o ridurre** – non già un generico rischio (di eventi intermedi in quanto prevedibilmente produttivi) di morte o lesioni – ma specificamente **eventi in danno di lavoratori o di soggetti a questi assimilabili scaturenti dallo svolgimento dell'attività lavorativa**. Pertanto, il dato meramente nominalistico o la collocazione normativa della disposizione non assume rilievo dirimente.

Per quanto concerne, invece, la platea dei **soggetti** che possono ritenersi tutelati dalle norme prevenzionistiche – che, in caso di violazione, conducono alla contestazione dell'aggravante - la giurisprudenza adotta allo stesso modo una nozione “estesa”, che ricomprende anche eventuali **terzi che entrino in contatto con il contesto lavorativo**, purché sia ravvisabile il **nesso causale tra l'infortunio e la violazione della disciplina sugli obblighi di sicurezza**.

Al fine di temperare detta estensione dell'aggravante prevenzionistica, la giurisprudenza ha fatto ricorso, di volta in volta, a criteri volti a ridurre i casi di responsabilità aggravata per il reato commesso ai danni di un terzo estraneo.

Così, ad esempio, la responsabilità penale è stata esclusa nel caso in cui la presenza del terzo sul luogo e nel momento dell'infortunio abbia caratteri di **anormalità, atipicità ed eccezionalità** o, ancora, in caso di **condotta abusiva del terzo** e di sua **volontaria esposizione al pericolo**. Infine, si è valutato se la condotta del terzo **rientri nell'area di rischio della lavorazione in corso**, se del caso integrando un comportamento eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il datore di lavoro è chiamato a governare.

La citata pronuncia su c.d. disastro di Viareggio, da ultimo, ha affermato che l'aggravante può essere contestata in quanto, da un lato, sia stata violata una norma a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e, dall'altro, che l'evento occorso in danno del terzo sia concretizzazione del rischio lavorativo, a condizione **che il terzo sia venuto a trovarsi nella medesima situazione di esposizione del lavoratore**.



Quali conseguenze possono derivare alla società in caso di infortunio sul lavoro? Quali sono le strategie di intervento?

Un infortunio sul lavoro può determinare, oltre che l'avvio di un'indagine penale a carico dei soggetti aziendali con funzioni rilevanti ai fini prevenzionistici, una contestazione nei confronti della **società**, in relazione alla **responsabilità "da reato"** prevista ai sensi dell'**art. 25-septies d.lgs. 231/2001** per i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose, grave e gravissime, commessi con violazione delle norme in materia salute e sicurezza sul lavoro.

Si tratta di una responsabilità "para-penale", che può comportare l'irrogazione a carico della società di **sanzioni pecuniarie**, di **sanzioni interdittive** (in via eventuale) e della **confisca** del profitto del reato, nonché di **conseguenze extrapenal**i di tutto rilievo (ad esempio, l'esclusione da una gara di appalto pubblico e, come accade sempre più di frequente, da rapporti commerciali con privati; e, comunque, un danno reputazionale connesso alla vicenda giudiziaria).

La società sarà dunque chiamata a rispondere, unitamente alle persone fisiche ritenute responsabili dell'evento infortunistico, qualora nel procedimento penale si accerti che il fatto di omicidio o lesioni (c.d. **reato presupposto**) è stato commesso **nell'interesse** o a **vantaggio** dell'ente e che sussistono profili di carenza organizzativa che hanno determinato la realizzazione del reato (c.d. **colpa di organizzazione**).

La giurisprudenza riconosce, sul punto, piena **compatibilità tra interesse e vantaggio dell'ente e reati colposi di evento**, affermando ormai costantemente che essi debbano essere riferiti non all'evento finale – la morte o le lesioni, in quanto tali improduttive di una diretta utilità per la società – ma alla **condotta della persona fisica** inosservante della disciplina antinfortunistica.

In particolare, ricorre l'**interesse** della società quando la persona fisica (ad esempio, l'amministratore o un dirigente) abbia violato la normativa antinfortunistica con il consapevole intento di ottenere un risparmio di spesa per la

società stessa, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento; si configura invece un **vantaggio** della società in ogni caso in cui la persona fisica abbia violato la normativa antinfortunistica, consentendo così alla società di ottenere un **risparmio di spesa** (si pensi all'adozione di DPI meno costosi e non idonei) o un **aumento della produttività** (ad esempio, per velocizzazione del ciclo produttivo, senza il rispetto delle misure prevenzionistiche).

Il coinvolgimento – anche soltanto potenziale – della società nella vicenda penale richiede un intervento tempestivo del difensore, nella prospettiva di scongiurare l'adozione di misure pregiudizievoli nei confronti della società, sia sul breve che sul medio-lungo termine.

Nell'immediatezza del fatto, l'ufficio inquirente potrebbe richiedere e ottenere l'applicazione di una **misura cautelare** (art. 45) di natura interdittiva o finalizzata alla confisca del profitto del reato, che potrebbe addirittura paralizzare l'attività aziendale, mettendo a serio rischio la *business continuity*.

In prospettiva, la società, con i propri difensori, avvalendosi delle strutture interne, è chiamata ad attivarsi tempestivamente per compiere una serie di attività di essenziale rilievo difensivo.

Da un lato, ove ne emerga l'opportunità, potranno essere svolte tutte le attività di **investigazione interna** (anche con le forme delle investigazioni difensive previste dagli artt. 391-bis ss. c.p.p.) volte all'acquisizione di informazioni, dichiarazioni, documenti e accertamenti di natura tecnica, eventualmente da utilizzare nel successivo sviluppo del procedimento penale o, quantomeno, al fine di orientare la strategia difensiva e di approfondire determinati temi.

Dall'altro, è sempre opportuno che la società, con il supporto del difensore e dei propri consulenti, valuti l'opportunità di adottare (se non esistente) o di aggiornare (se già esistente, ma non idoneo) un **modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi degli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001, in cui introdurre gli opportuni protocolli e misure di prevenzione del reato.

Il modello adottato in tale contesto (c.d. **modello riparatore**) è funzionale, oltre che a un generale miglioramento dell'organizzazione aziendale, al conseguimento dei benefici – previsti per il caso



di condanna della società – riconosciuti dalla disciplina normativa, consistenti in una riduzione della sanzione pecuniaria (art. 12 d.lgs. 231/2001) e nell'esclusione delle sanzioni interdittive (art. 17 d.lgs. 231/2001, anche in fase cautelare).



M. CHILOSI-M. RICCARDI, *Work in progress: tendenze e controtendenze della giurisprudenza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in corso di pubblicazione in *Sistema 231*, 1/2023



M. RICCARDI, *Aggravante prevenzionistica, rischio extralavorativo e tutela "estesa" dei terzi*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2019, 4

Focus a cura di



Mara Chilosì
Partner

mara.chilosì@chilosimartelli.com



Matteo Riccardi
Senior Associate

matteo.riccardi@chilosimartelli.com

Professionisti esperti di diritto ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. 231/2001.

I professionisti del Team Penale prestano attività di difesa in procedimenti giudiziari penali in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro e, più in generale, in procedimenti a carico degli enti ai sensi del d.lgs. 231/2001, ambito in cui hanno maturato una particolare esperienza processuale. I professionisti prestano altresì consulenza in sede stragiudiziale e giudiziale nelle materie di specializzazione.

Il Team cura inoltre l'implementazione dei modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001, svolge attività di formazione e di auditing su tali modelli e offre il proprio supporto nell'assunzione delle scelte strategiche e organizzative nel crisis management, nella formazione dei soggetti apicali e nella definizione dei sistemi di potere (compreso il conferimento di deleghe di funzioni).

I Focus di ChilosìMartelli si propongono di fornire informazioni di carattere generale sull'argomento trattato, con finalità informative e divulgative. Non contengono quindi una disamina completa del tema e non costituiscono parere legale.

MILANO | ROMA | VERONA | BOLOGNA | PALERMO

Via Gerolamo Turrone, 8 | 20129 Milano | T +39 02 65560496 | F +39 02 62912004

info@chilosimartelli.com | chilosimartelli.com

