

**FAQ DOMANDE RICORRENTI  
SUL CODICE DI COMPORTAMENTO E SUI SISTEMI ORGANIZZATIVI IN  
MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Stante le numerose richieste di chiarimento inerenti la complessa materia in epigrafe, si forniscono di seguito le seguenti indicazioni, sottoforma di FAQ (risposte alle domande più ricorrenti formulate dalle imprese).

La Legge 123/2007 "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" e il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 2 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", **hanno esteso il regime della responsabilità amministrativa delle imprese, di cui al Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, anche in relazione alla commissione dei reati di Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.**

**L'impresa può usufruire dell'esonero della responsabilità solo se ha predisposto, ai fini prevenzionali, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di taluni reati.**

**Che cosa disciplina il D.Lgs. 231/2001?**

*Il D.Lgs. 231/2001 è un provvedimento con il quale è stato introdotto il principio della responsabilità penale delle società, in aggiunta alla responsabilità penale individuale.*

**A quale tipologia di soggetti si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001?**

*La norma si applica alle persone giuridiche, ai consorzi alle cooperative e alle associazioni non riconosciute.*

*Le persone giuridiche costituite nella forma societaria sono le seguenti:*

<b>Società di persone</b>			
	<b>S.S.</b> (Società Semplice)	art. 2251 c.c.	L'amministrazione spetta a ciascun socio disgiuntamente dagli altri, salvo diversa pattuizione
	<b>S.N.C.</b> (Società Nome Collettivo)	art. 2291 c.c.	L'amministrazione compete a tutti i soci o solo a taluno di essi (ex art. 2295 c.c).
	<b>S.A.S.</b> (Società Accomandita Semplice)	art. 2313 c.c.	L'amministrazione spetta solo soci accomandatari (ex art. 2318 c.c).
<b>Società di capitali</b>			
	<b>S.p.a.</b> (Società per azioni)	art. 2325 e ss.c.c.	L'amministrazione affidata anche a non soci (ex art. 2380 bis c.c.)
	<b>S.a.p.a.</b> (Società accomandita per azioni)	art. 2452 e ss. c.c.	Gli amministratori di diritto sono i soci accomandatari
	<b>S.r.l.</b> (Società a responsabilità limitata)	art. 2462 c.c.	L'amministrazione è affidata a uno o più soci (ex art. 2475 c.c.)

### **A quali soggetti le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 NON si applicano?**

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 non si applicano agli imprenditori individuali, non costituiti in forma societaria.

Per imprenditore individuale si intende l'impresa che è esercitata da una singola persona fisica che risponde delle obbligazioni sociali col patrimonio conferito nell'impresa e col proprio patrimonio personale.

### **Quando si ravvisa la responsabilità della società?**

Quando un soggetto che collabora con la società, sia esso un amministratore, un dipendente o un collaboratore, commette un reato che produce un interesse o un vantaggio per la società, la quale non ha prevenuto la commissione del reato.

### **Che tipo di responsabilità si tratta?**

Anche se la norma fa riferimento alla responsabilità amministrativa, in realtà il D. Lgs. 231/2001 implica una vera e propria responsabilità penale a carico delle società.

### **Quali sono le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001?**

Oltre che alle responsabilità per reati quali: corruzione, concussione, falso in bilancio, false comunicazioni societarie, reati ambientali, ed altri, dal 15 Maggio 2008, data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 2 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", sono

stati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, anche i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

### **Che tipo di sanzioni sono previste in caso di violazione degli obblighi imposti dal D.Lgs. 231/01?**

Le principali sanzioni sono:

- Pecuniarie, il cui importo varia in funzione della gravità del fatto e della capacità patrimoniale della società responsabile
- Interdittive, che nel sistema sanzionatorio del D.Lgs 231/2001 prevedono:
  - interdizione all'esercizio delle attività
  - sospensione/revoca autorizzazioni, licenze e concessioni
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione
  - esclusione e revoca di contributi e finanziamenti
  - divieto di pubblicizzare beni/servizi

Si riepilogano le sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva previste per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 300 D.Lgs. 81/2008)

Delitto Codice Penale	Sanzione Pecuniaria	Sanzione Interdittiva
Art. 589 Omicidio colposo (violazione dell'art. 55, c.2 del D.lgs. 81/2008)	1000 quote	Da 3 mesi ad 1 anno
Art. 589 Omicidio colposo	Da 250 a 500 quote	Da 3 mesi ad 1 anno
Art. 590, 3° comma Lesioni personali colpose	Fino a 250 quote	Fino a 6 mesi
Valore della quota = Minimo €. 258,23 - Massimo €. 1549,37		

### **La società può essere sollevata da responsabilità?**

La Società può essere sollevata da responsabilità:

- se l'organo dirigente ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli previsti;
- se prova che le persone che hanno commesso il reato sono riuscite ad eludere fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- se prova di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il loro aggiornamento ad un proprio organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- se è provato che non vi è stata omessa o vi è stata insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.
- se 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; persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza nel commettere il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi

In definitiva, il D.Lgs. 231/2001, assegna notevole importanza alle condizioni organizzative dell'impresa: l'adozione e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati, l'istituzione di un organismo di vigilanza, l'istituzione di un sistema disciplinare interno, consentono all'impresa, a seconda dei casi, di essere esonerata da responsabilità, di evitare la condanna alla sanzione interdittiva o di vedersi applicata una sanzione pecuniaria ridotta.

### **In pratica che cosa deve fare un'impresa per usufruire dell'esonero della responsabilità?**

Al fine di essere esonerata dalle responsabilità previste dal D.Lgs. 231/2001, l'impresa dovrà adottare un Codice di comportamento redatto dalle Associazioni più rappresentative e giudicato idoneo dal Ministero della Giustizia e, per quanto attiene alla sicurezza sul lavoro, sulla base delle Linee Guida UNI-INAIL per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL).

A tali fini, l'ANCE ha aggiornato il Codice di comportamento delle imprese di costruzione, validato dal Ministero della Giustizia ed ha elaborato le linee guida SGSL per consentire alle imprese di dotarsi degli strumenti esimenti dalla responsabilità amministrativa per quanto concerne i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 300 D.Lgs. 81/2008)

### **Che cosa è il Codice di comportamento e come è composto?**

Il "Codice di comportamento", contiene due appendici:

- A. Codice etico: è l'elencazione dei doveri e dei divieti per i dipendenti con l'indicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione; in mancanza di esso non sono possibili sanzioni disciplinari. Al fine di sanzionare i dipendenti che violano le procedure di cui al "modello di organizzazione e gestione" il D.Lgs. 231/2001 impone pertanto l'adozione di un codice disciplinare.
- B. Modello-tipo di organizzazione, gestione e controllo delle attività dell'Impresa per la prevenzione di comportamenti illeciti o contrari alle previsioni del Codice etico.

Tale Modello-tipo di organizzazione, gestione e controllo consiste nell'inserimento, tra le aree a rischio di commissione di reati (Lavori privati, edilizia residenziale pubblica, appalti pubblici, rapporti con la P.A., comunicazioni sociali e controlli, rapporti con soci creditori e terzi) della "Attività produttiva caratteristica" e cioè delle attività tipiche che si svolgono in cantiere. Sono stati rivisti anche i processi sensibili relativi alle aree a rischio di commissione reati mediante l'introduzione di specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni che hanno un impatto potenziale su sicurezza ed ambiente e sono stati inseriti ex-novo il "processo di gestione per la sicurezza - SGSL -" e il "processo di gestione per l'ambiente".

### **Che cosa è il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro?**

Un SGSL è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in una efficace prospettiva costi/benefici.

Tale sistema, si propone di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);
- aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa.

Il comma 5 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo unico delle norme di sicurezza sul lavoro), riconosce la conformità di modelli di organizzazione aziendale definiti secondo le

indicazioni riportate nelle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 Settembre 2001 o nel British Standard OHSAS 18001:2007.

### **E' necessaria la costituzione di un Organismo di Vigilanza?**

*Sempre, in tutti i casi, la società deve dotarsi di un Organismo di Vigilanza.*

*Tale Organismo può essere anche interno, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione, nonché di curare il loro aggiornamento.*

*L'organismo di vigilanza è nominato dall'organo dirigente e deve essere composto, se monosoggettivo, da persona non appartenente agli organi sociali dell'ente o degli enti da questo controllati. In caso di composizione plurisoggettiva, possono far parte dell'organismo persone appartenenti agli organi sociali dell'ente, purché prive di deleghe operative.*

*I componenti dell'organismo devono possedere adeguata preparazione e documentata professionalità. L'organo dirigente dell'ente verifica, prima della nomina, il possesso da parte dei candidati alla nomina dei requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità*

### **Il Codice di comportamento e il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro devono essere periodicamente aggiornati?**

*Si, entrambi devono essere aggiornati, laddove si appalesi nel tempo la loro non funzionalità alla prevenzione dei reati.*

### **In conclusione, è obbligatoria l'adozione di un Codice di comportamento e di un SGSL per quanto attiene esclusivamente la materia della sicurezza sul lavoro?**

*L'adozione del Codice di comportamento e del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL), non sono obbligatori, ma volontari.*

*Tuttavia, si sottolinea che l'unica possibilità che ha l'impresa per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa (penale) è quella di dimostrare al giudice di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.*

*Tali modelli devono essere adottati sulla base di Codici di comportamento.*

Aspetto rilevante è quanto disposto dall'art. 30, c. 6 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., che prevede la finanziabilità da parte dell'INAIL dell'adozione del modello di organizzazione e di gestione (SGSL) per le imprese fino a 50 dipendenti.

Inoltre, ai sensi dell'art. 51, c. 3-bis), gli organismi paritetici (CPT), su richiesta dell'impresa, asseverano l'adozione e l'efficacia attuazione dei suddetti SGSL, di tale asseverazione, gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività ispettive.

### **La documentazione a disposizione delle imprese**

Come accennato, l'ANCE ha provveduto all'aggiornamento della documentazione necessaria per consentire all'impresa che, in maniera del tutto volontaria, vuole dotarsi di modelli esimenti.

Pertanto, le imprese interessate potranno richiederci i seguenti documenti:

- 1. Codice di comportamento ANCE**, ultima versione aggiornata ed approvata dal Ministero della Giustizia nel 2008 comprendente:
  - il Codice Etico
  - il Modello-tipo di organizzazione, gestione e controllo delle attività dell'Impresa per la prevenzione di comportamenti illeciti o contrari alle previsioni del Codice etico
- 2. Linee Guida UNI-INAIL per un SGSL per un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro – SGSL di un'impresa di costruzioni.**