

Salute e sicurezza sul lavoro: responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

di Dario Soria (*) e Giuseppe Santucci (**)

Per affrontare il problema della salute e sicurezza sul lavoro è necessario, più che ricorrere solo al sistema sanzionatorio, diffondere la cultura della legalità nel tessuto imprenditoriale. A chi spetta risarcire i danni in caso di infortunio sul lavoro? Come deve essere strutturato un sistema di responsabilità efficiente? Si fornisce un vademecum operativo per la predisposizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Premessa

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro è un tema di costante attualità, oggi più che mai al centro dell'interesse dei privati, delle imprese e delle istituzioni.

Nonostante la campagna di sensibilizzazione promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (1), resta grave il bilancio delle vittime del lavoro e tantomeno lasciano gioire i dati mostrati dalle recenti stime preliminari diffuse dall'Inail (2) sull'andamento infortunistico del 2010, perché sebbene in calo rispetto al 2009 (3) riguardano pur sempre tante vite umane, decisamente troppe. Ancor più tragico è il bilancio degli infortuni complessivamente avvenuti sempre nel 2010, un numero così elevato che esorta a cooperare insieme per trovare tempestivamente una soluzione.

Sebbene negli ultimi decenni sia emerso un trend positivo delle morti bianche (4), i dati registrati, destano comunque attenzione e mettono in evidenza la necessità di diffondere una cultura di legalità nel sistema imprenditoriale, prima ancora di ricorrere ai sistemi sanzionatori, la cui efficacia quasi mai si estende alla soluzione definitiva del problema.

L'articolo fa parte di una serie di interventi, a cura di Assocostieri Servizi, sulla tematica dei modelli organizzativi di impresa, le finalità, la loro utilità pratica e le interrelazioni con gli aspetti organizzativi e gestionali dell'impresa.

A chi spetta risarcire i danni in caso di infortuni sul lavoro e in che modo deve essere strutturato un sistema di responsabilità efficiente finalizzato a diminuire gli incidenti ed evitare sanzioni, sono alcuni degli aspetti che verranno affrontati nel prosieguo.

Quadro legislativo applicabile

Attualmente l'Italia si è dotata di un *corpus*

Note:

(*) Amministratore delegato Assocostieri Servizi.

(**) Consulente di direzione ed organizzazione aziendale presso Assocostieri Servizi. Sebbene l'articolo sia frutto del lavoro congiunto dei due autori sono da attribuire a Giuseppe Santucci: Premessa; Quadro legislativo applicabile; Pronunce giurisprudenziali in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; a Dario Soria la restante parte.

(1) Campagna di Comunicazione partita il 23 agosto 2010 sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica.

(2) La diffusione dei dati ufficiali 2010 da parte dell'INAIL avverrà, attraverso la Banca dati statistica, con un primo aggiornamento al 30 aprile 2011 ed un secondo aggiornamento (definitivo) al 31 ottobre 2011.

(3) Comunicato stampa rilasciato dall'Inail il 4 marzo 2011: «Infortuni e morti sul lavoro: le stime preliminari del 2010». Le stime indicano una flessione dell'1,9% degli infortuni in complesso rispetto al 2009 (da 790 mila casi a 775 mila casi) e una flessione del 6,9% degli infortuni mortali (da 1053 a 980).

(4) Cfr. Comunicato stampa rilasciato dall'Inail il 23 maggio 2008: «Morti bianche: negli ultimi 40 anni il trend è positivo. L'analisi di Dati INAIL».

normativo in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e, come noto l'art. 9 della Legge n. 123/2007 (5) ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli Enti ai reati di omicidio colposo, lesioni gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Questo ha comportato che gli Enti non fossero più indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente, in virtù del principio di personalità della responsabilità (6). Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedono un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'ente, né i soci in questo modo possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente e nel caso di specie si corre il rischio di ingenti sanzioni pecuniarie e pesanti sanzioni interdittive (7). Tutto ciò se le persone che hanno commesso i reati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nonostante le previsioni di legge siano di estrema severità (8), a poco più di dieci anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001, molte aziende, soprattutto piccole e medie si dimostrano non sempre disposte ad adottare un modello organizzativo, adducendo, come principale causa, il fatto di avere limitate risorse finanziarie, come se la tutela della salute delle persone fosse un bene di cui si possa discutere un ritorno economico che in ogni modo ci sarebbe. Oltre ciò, spesso è associata la convinzione, non condivisa dagli autori, che l'adozione di un modello organizzativo comporti un aggravio amministrativo che rende la società meno competitiva. I principali motivi che dimostrano quanto sia fallace tale concezione del modello 231 risie-

dono nei molteplici vantaggi da esso offerti, che sono riassunti brevemente nella Tavola 1.

Pronunce giurisprudenziali in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

Sfidare la copiosa normativa in termini di salute e sicurezza sul lavoro così come prevista dal Testo Unico sulla sicurezza - D.Lgs. n. 81/2008 (di seguito TUS) non è *sic e simpliciter* una questione morale ma molto di più: è un investimento aprioristicamente a tasso di interesse negativo, altamente negativo. Il TUS (e successive modifiche intervenute) e il sistema prevenzionistico che da esso ha preso nuova forma non deve essere visto come un sistema di restrizioni, bensì come un sistema di gestione di tutte le attività lavorative per ridurre al minimo i rischi, che include il necessario corollario di controlli e vigilanza. Il rispetto dei requisiti cogenti in tema di sicurezza consente di evitare le sanzioni specifiche contenute nel TUS, ma soltanto il modello organizzativo, la cui adozione è facoltativa, consente di assolvere l'impresa qualora, per effetto della violazione di norme

Note:

(5) L'art. 9 della Legge n. 123/2007, recante: «*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*», ha apportato una modifica al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, consistente nella previsione dell'art. 25-septies.

(6) In forza dell'art. 27.1 della Costituzione: «*La responsabilità penale è personale*».

(7) In riferimento al delitto di cui all'art. 589, c.p. (omicidio colposo), commesso con violazione dell'art. 55.2, del TUS n. 81/08, la sanzione pecuniaria destinata all'ente è determinata nella misura di «*mille quote*» (da € 103.000 a € 1.549.000) ed è prevista l'applicazione delle sanzioni interdittive da tre mesi a un anno. In relazione sempre al delitto di cui all'art. 589, c.p. commesso senza l'aggravante delle violazioni dell'art. 55.2 del TUS n. 81/2008 la sanzione pecuniaria è determinata nella misura da 250 a 500 quote e, in caso di condanna per questo delitto, è prevista l'applicazione delle sanzioni interdittive da tre mesi a un anno. Per quanto riguarda il delitto di cui all'art. 590, c.p. (lesioni colpose), commesso con violazione delle norme antinfortunistiche, la sanzione pecuniaria è stabilita in misura «*non superiore a 250 quote*» e, nel caso di condanna, per questo delitto, è prevista l'applicazione delle sanzioni interdittive «*per un massimo di sei mesi*».

(8) Ampiamente confermate dalle numerose ed importanti pronunce giurisprudenziali, sia di merito che di legittimità.

antinfortunistiche, vi siano morti o infortuni gravi sul lavoro.

Per comprendere in modo esaustivo il vantaggio economico che è possibile conseguire con l'adozione di un modello organizzativo in relazione alla tematica della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, di seguito si riporta una disamina di alcuni provvedimenti giurisprudenziali in tale ambito.

Tra le sentenze rileva quella del Tribunale Penale di Trani - Sez. di Molfetta (9) per il grave incidente sul lavoro avvenuto il 3 marzo 2008 nel quale, alla *Truck Center* di Molfetta, cinque operai morirono durante le operazioni di bonifica di una cisterna per il trasporto dello zolfo liquido. L'indagine ha messo in luce gravissime carenze per quel che riguarda

le condizioni di sicurezza sul lavoro e la formazione (omessa) degli operai e quindi, la mancata adozione e attuazione di un modello di organizzazione e gestione aggiornato ed idoneo a prevenire i reati. Accertate le principali responsabilità connesse alla tragedia del 2008, il giudice ha disposto in particolare la condanna a pene detentive ed interdittive per concorso in omicidio colposo plurimo e lesioni colpose gravi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (*ex artt. 589 e 590 c.p.*), nonché pene pecuniarie che per una delle società coinvolte hanno raggiunto un importo pari ad € 1.400.000.

Nella stessa direzione anche un'altra sentenza di merito (10) del Tribunale di Novara chiamato a pronunciarsi su un caso di omicidio colposo avvenuto presso il Centro Interportuale Merci di Novara.

Nell'ottobre dell'anno 2007, un lavoratore perdeva la vita in seguito a un incidente verificatosi nel contesto di un'articolata struttura, all'interno della quale operavano diverse società, legate tra loro da complessi rapporti contrattuali.

La sentenza oltre a giungere alla condanna di dieci dei tredici imputati, condanna anche due delle tre società (11), una delle quali alla sanzione amministrativa pecuniaria di € 120.000,00 (tenuto conto della riduzione per aver adottato successivamente all'evento un idoneo modello organizzativo) e l'altra alla sanzione amministrativa pecuniaria di € 140.000,00.

In ultima analisi, l'emblematica vicenda della *ThyssenKrupp*, in cui il 6 dicembre 2007 in seguito a una devastante esplosione trovarono la morte sette operai. Per questo drammatico incidente, nei confronti della *ThyssenKrupp* sono state richieste (12) sanzioni e mi-

Tavola 1 - Adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo: i vantaggi

1	Evitare o limitare le pesanti sanzioni poste a carico dell'azienda per la «colpa organizzativa» punita dal D.Lgs. n. 231/2001
2	Verificare l'adeguatezza del «Sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro» ex D.Lgs. n. 81/2008 o curarne l'implementazione e l'adeguamento.
3	Riorganizzare la struttura aziendale al fine di renderla più efficiente e meno costosa.
4	Ridefinire e ottimizzare i processi operativi ed i protocolli aziendali.
5	Rendere effettiva la conformità dei comportamenti aziendali agli obblighi previsti dalla legge (in materia di sicurezza sul lavoro, fiscale, privacy, ambientale, ecc.).
6	Adottare, con continuità, azioni di miglioramento dell'efficacia e sicurezza aziendale.
7	Attuare piani di formazione del personale economici ed efficaci.
8	Migliorare la comunicazione interna ed esterna.
9	Predisporre un adeguato sistema disciplinare, per prevenire e punire i comportamenti contrari agli interessi aziendali.
10	Introdurre nell'organizzazione attività di controllo di gestione e <i>internal auditing</i> costruite, organizzate e attuate tenendo conto della specifica struttura aziendale.
11	Rendere pienamente operativa ed efficace l'integrazione dei Sistemi Qualità, Ambiente e Sicurezza già presenti in azienda.

Note:

(9) Tale sentenza recante data 26 ottobre 2009 costituisce la prima pronuncia di condanna con la quale viene sancita la responsabilità di un ente ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 (omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commesse con l'inosservanza della normativa in tema di infortuni sul lavoro).

(10) Trib Novara, 26 ottobre 2010.

(11) Società tratte a giudizio in relazione alla violazione di cui all'art. 25-septies comma 2 di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

(12) Richieste avanzate dal pm Raffaele Guariniello al termine della sua requisitoria nel processo ThyssenKrupp a Torino.

sure interdittive come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001: una sanzione di un milione e mezzo di euro, l'esclusione per un anno da agevolazioni e sussidi e la revoca di quelli già concessi, nonché il divieto di pubblicizzare i propri prodotti per un anno e la pubblicazione di un'eventuale sentenza di condanna sui maggiori giornali internazionali, «*perché il reato è stato commesso nell'interesse e a vantaggio della società*».

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro, dunque, non solo acquista rilevanza per le implicazioni risarcitorie di natura civilistica ma rappresenta altresì un forte investimento al fine di evitare l'applicazione di sanzioni gravi che possono bloccare l'operatività aziendale quali le sanzioni interdittive ex D.Lgs. n. 231/2001 o comportare l'esclusione da gare pubbliche (13). Come questo possa essere messo in pratica viene chiarito nel prosieguo.

Elementi per la predisposizione di un sistema adeguato a prevenire i reati

Il legislatore del recente Testo Unico sulla sicurezza, ha definito all'art. 2 alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lett. b); del dirigente di cui alla lett. d) e del preposto di cui alla lett. e). Di tali figure il TUS s'incarica di fornire descrizione adeguata, alla quale si rimanda.

Principio cardine ormai ampiamente condiviso è che il datore di lavoro sia il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica. Ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo gli viene addebitato in forza del principio che «*non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo*» (14).

Sulla base delle pronunce giurisprudenziali ivi riportate e dell'esperienza maturata dagli autori, nella Tavola 2 si suggeriscono gli step operativi per la realizzazione di un modello 231 ex art. 30 del TUS.

Con le successive modifiche intervenute al TUS, apportate dal D.Lgs. n. 106/2009, il legislatore è intervenuto ancora una volta sull'istituto della delega di funzioni, che a parere degli autori, rappresenta uno strumento

fondamentale dell'azienda, attraverso il quale il datore di lavoro contribuisce a realizzare il miglioramento dell'efficienza, allo scopo di attuare una più adeguata tutela della salute del lavoratore.

Se da una parte la delega di funzioni rappresenta un prezioso strumento però, dall'altra è fondamentale evitare che attraverso di essa si possa realizzare un disimpegno dei maggiori responsabili di impresa, attraverso la fittizia attribuzione delle responsabilità in materia di sicurezza a scapito di soggetti minori.

Il legislatore ha chiarito che la delega di funzioni non determina il venir meno della responsabilità del datore di lavoro in termini di cosiddetta «*colpa di organizzazione*», ma trasforma il ruolo di quest'ultimo, chiamandolo ad esercitare un controllo concreto anche sulle funzioni delegate, oltre che sull'andamento generale dell'impresa (quest'ultimo ruolo viene considerato minimo indelegabile).

Perché la delega di funzioni possa aumentare realmente l'efficacia del sistema di responsabilità in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, essa deve essere conferita nei limiti e nelle condizioni stabilite dall'art. 16 del TUS (15); in particolare è necessario che questa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate, il che non significa che l'inte-

Note:

(13) Si evidenzia la decisione del Consiglio di Stato del 10 febbraio 2009 che ha chiarito che la condanna inflitta per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose - commessi con l'inosservanza delle norme in materia di infortuni sul lavoro - sono causa di esclusione dell'ente dalle gare di appalto, integrando i citati illeciti penali la definizione di «reati gravi in danno dello Stato o della Comunità che incidono sulla moralità professionale», di cui all'art. 38, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 163/2006 (Codice degli appalti).

(14) Cfr. art. 40 c.p., comma 2.

(15) Cfr. art. 16 comma 1 del TUS: «*La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni: a) che essa risulti da atto scritto recante data certa; b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto*».

ressato abbia solo il potere di impegnare la società nei confronti di terzi.

Insegnamenti della pratica professionale

Alcune società, pur nell'intento di strutturare un sistema di responsabilità in materia di sicurezza, non riescono a definire in maniera adeguata un sistema di presidi dei rischi da collocare nell'ambito della propria struttura né a dotarsi di adeguati protocolli di gestione e controllo.

Tuttavia, non di rado emerge che diligentemente viene nominato il datore di lavoro ai sensi del TUS (cosiddetto «datore di lavoro delegato») e ad esso viene conferito, anche mediante procura notarile, il potere di garantire la piena sicurezza della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro, nonché l'igiene e la salubrità dei luoghi di lavoro e dell'ambiente esterno, così che non siano lesi in alcun modo i diritti soggettivi ed gli interessi legittimi di altri soggetti giuridici,

Tavola 2 - Step operativi per la realizzazione di un modello 231 ex art. 30 del TUS

Step	Azione	Finalità
1	Mappatura delle aree aziendali a potenziale rischio di commissione del reato di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme antinfortunistiche.	Escludere che tali reati possano essere commessi in qualsiasi ambito di attività dell'Ente*.
2	Valutazione anche dei rischi derivanti da «stress da lavoro correlato»**.	Evitare che il datore di lavoro possa rispondere di omicidio colposo quando un incidente sia stato determinato da una situazione di stress sul lavoratore che ha cagionato l'evento morte.
3	Predisposizione del codice etico o aggiornamento di quello esistente.	Assicurare l'adozione e la diffusione dei principi di prevenzione e tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori.
4	Creazione di un adeguato sistema di gestione del rischio.	Realizzare un sistema in cui ciascuno per il proprio ruolo e competenza partecipi al rispetto della sicurezza sul luogo di lavoro.
5	Previsione di piani di formazione e informazione di tutti i lavoratori dipendenti propri o di aziende terze che per qualsiasi motivo prestino la loro attività per l'azienda.	Assicurare che tutto il personale, ad ogni livello sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni al Modello Organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello ***.
6	Creazione di un efficiente sistema di controllo attraverso la nomina dell'Organismo di vigilanza.	Assicurare l'obiettività, l'imparzialità nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva****.
7	Dotazione per l'OdV e per il datore di lavoro di un budget di spesa.	Attingere a quelle professionalità che li possono coadiuvare nello svolgimento dei compiti e assicurare un loro intervento tempestivo.
8	Adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza conforme alle linee guida UNI INAIL o BS OHSAS 18001.	Predisporre un modello organizzativo con efficacia esimente della responsabilità amministrativa per i reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

* La valutazione dei rischi, infatti, come ribadito dal Giudice di Trani non può limitarsi ad individuare i pericoli esistenti esclusivamente per i propri lavoratori che operano in un determinato ambiente, ma deve estendersi anche a quelli eventualmente esistenti per i lavoratori di altre aziende che prestano determinati servizi per tale società

** Il 31 dicembre 2010 è entrato in vigore l'obbligo, per tutte le attività con dipendenti, della valutazione dello «stress da lavoro correlato», da realizzare in un documento da allegare alla dichiarazione valutazione rischi aziendale (DVR), come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. del D.Lgs. n. 106/2009

*** Cfr. Confindustria, Linee guida 231

**** Viene unanimemente esclusa la scelta di inserire nell'Organismo di vigilanza figure già investite di un proprio ruolo nei processi interni afferenti la sicurezza, quali ad esempio, il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione dai Rischi (RSPP) o singoli preposti che verrebbero a configurarsi come controllori di se stessi in quanto svolgenti ruoli operativi.

siano essi persone fisiche o enti giuridici, sia pubblici che privati.

In questi casi però, la procura notarile, cui si è fatto cenno, non sempre risulta pienamente rispondente, a parere di chi scrive, ai requisiti prescritti dall'art. 16 del TUS, anche nel caso essa conferisca espressamente l'autorizzazione di impegnare economicamente la società al fine di espletare questi ed altri incarichi in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Ferma restando l'encomiabile volontà delle società di garantire una congrua autonomia finanziaria al datore di lavoro, alcune volte si riscontra che ad esso non vengono conferite deleghe bancarie tali da garantirgli un completo e corretto espletamento degli incarichi che gli sono stati affidati.

Piuttosto le procedure per le autorizzazioni sono lente e macchinose e spesso sono i soggetti apicali a doverle rilasciare, il che, in taluni casi di emergenza e in mancanza di questi, potrebbe comportare gravi rischi per la salute dei lavoratori, perché nessuno ha il dovere o il potere di intervenire.

La rigorosa formalità del processo autorizzativo comporta spesso una limitazione tale da escludere il potere di spesa al quale può essere ancorata l'efficacia piena della delega in tema di sicurezza, per cui, nonostante l'apparente conferimento della posizione di garanzia, questa in concreto non può essere esercitata. In tali casi, è preferibile conferire al datore di lavoro, una delega bancaria tale da consentirgli l'appropriata operatività.

Inoltre, l'autonomia finanziaria riconosciuta al datore di lavoro, se esistente, presenta degli importi limitati (ad esempio qualche migliaia di euro) e in alcuni casi può essere aumentata solo previa informazione tempestiva al vertice aziendale, affinché quest'ultimo possa prendere le opportune decisioni in merito.

Spesso, analizzando il contesto lavorativo e i rischi ad esso associati è preferibile estendere il potere di spesa attribuito al datore di lavoro senza limite alcuno, in modo tale che questo possa esercitarlo per esborsi da sostenere nell'esercizio delle sue funzioni, quali a titolo esemplificativo per curare che tutti gli impianti siano in ogni momento efficienti ed offrano le necessarie garanzie affinché il loro funzionamento non abbia a

creare né pericolo né rischio alcuno per persone o cose.

In ultima analisi, spesso si riscontra che le società non hanno ottenuto alcuna certificazione che definisca i requisiti di un sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro (SGSL). Al fine di avere un'organizzazione rivolta culturalmente, tecnicamente e produttivamente a prevenire il rischio e a migliorarsi continuamente è preferibile avere come riferimento i sistemi di gestione conformi alle direttive e norme di certificazione SGSL Linee Guida UNI INAIL e allo standard BS OHSAS 18001.

È importante osservare che l'adozione di uno dei due sistemi sopra menzionati oltre a creare una cultura di controllo e a migliorare la gestione del rischio costituisce «condizione esimente» nell'applicazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire i rischi di infortuni gravi.

Conclusioni

In conclusione, nonostante il dettato legislativo ponga in termini facoltativi e premiali la conformazione degli Enti all'ex D.Lgs. n. 231/2001, si sottolinea come, *de facto*, almeno dal punto di vista etico e pragmatico l'adozione dei modelli organizzativi sia obbligatoria.

La mappatura dei rischi in tema di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 231/2001 non coincide in toto con la valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del TUS, in quanto, come rilevato dal Tribunale di Trani i destinatari della dichiarazione valutazione rischi aziendale sono diversi da quelli del modello 231: il primo è rivolto ai lavoratori per informarli dei rischi presenti all'interno del processo produttivo, mentre il secondo a coloro che operando all'interno della società sono esposti al rischio di commettere reati colposi, provocando lesioni e morte.

Alla luce di tali considerazioni, la strada maestra per creare le condizioni migliori all'interno dell'ambiente di lavoro in tema di sicurezza è quella di adottare un modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 purché esso venga percepito come una garanzia e non come un obbligo giuridico.