

# *Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro*

D.Lgs 231/01 - Art. 25 septies

*Governance,  
Risk & Compliance*



# Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

## D.Lgs 231/01 - Art. 25 septies

### Il contesto normativo italiano

Nel corso del 2007, il legislatore ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

L'art. 25 septies del D.Lgs 231/01, introdotto dalla Legge 123/07 e poi modificato dall'art. 300 del D.Lgs 81/08 (TUS - Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), recepisce tale novità nell'ordinamento italiano.

Con il TUS, il legislatore ha operato un complessivo riordino e revisione della normativa rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro, precisando altresì alcuni presupposti applicativi del D.Lgs 231/01. L'art. 30 del D.Lgs 81/08, in particolare, ha definito e approfondito le caratteristiche dei Modelli di

organizzazione e gestione necessarie ad assicurare la conformità ai requisiti e obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e a rappresentare un possibile esimente per la responsabilità amministrativa dell'ente.

La responsabilità dell'ente per i reati commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro può investire tutte le realtà aziendali, indipendentemente dalle dimensioni e dalle attività svolte; inoltre, essendo prevista con riferimento a fattispecie di reato di origine colposa, comporta un'attività di prevenzione più complessa rispetto a quella prevista per reati di origine dolosa.

Per l'ente sorge pertanto la necessità di:

- *adeguarsi alle nuove prescrizioni introdotte dal D.Lgs 81/2008;*
- *adottare Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati e ad avere efficacia esimente, in linea con i requisiti previsti dalla normativa di riferimento.*

### Le sanzioni applicabili

Nel caso di responsabilità amministrativa per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle sanzioni derivanti da responsabilità personali, sono applicabili all'ente sanzioni diversificate e graduate in relazione al tipo di reato e della presenza o meno della valutazione dei rischi.

In particolare possono essere comminate:

- *sanzioni pecuniarie;*
- *sanzioni interdittive, che possono comportare, tra l'altro, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi;*
- *confisca del profitto conseguito con l'illecito;*
- *pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero.*

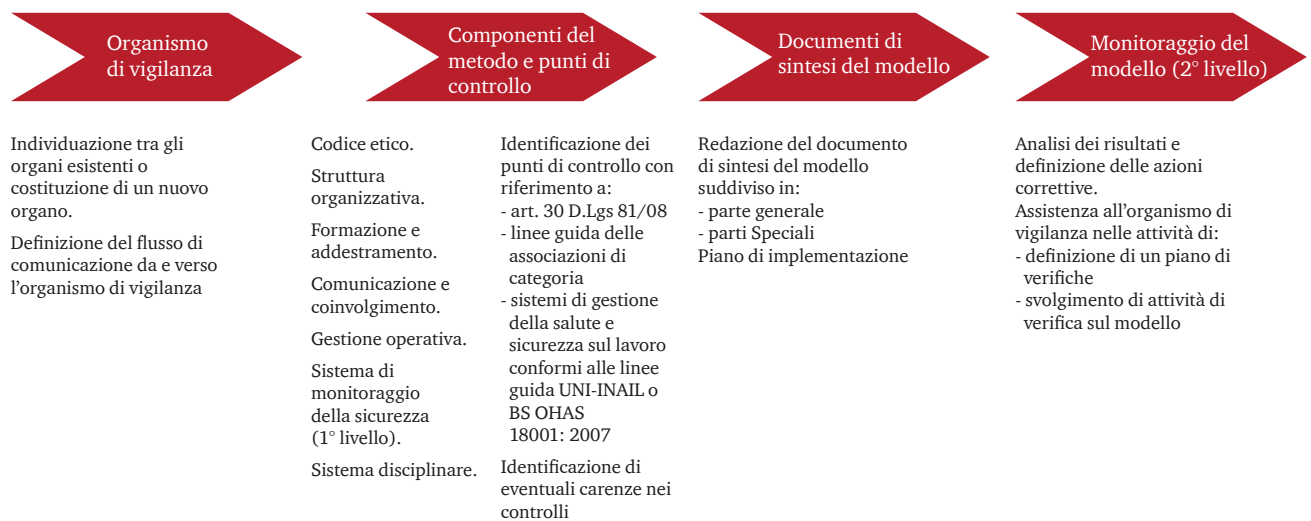
Le imprese che risponderanno in misura adeguata a queste implicazioni potranno beneficiare:

- *della riduzione del numero di infortuni attraverso la prevenzione e il controllo;*
- *della diminuzione dei costi e miglioramento delle prestazioni aziendali;*
- *della minimizzazione dei rischi di sanzioni pecuniarie e interdittive;*
- *del possibile esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente;*
- *della tutela della reputazione interna ed esterna.*

## L'approccio di PwC

Lo schema riportato illustra l'approccio di PwC con riferimento alle tematiche in oggetto. Tale approccio prevede una modularità d'intervento che valorizza quanto già in essere nell'azienda per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Esso presenta, quale elemento distintivo derivante dalle numerose esperienze realizzate dall'entrata in vigore delle norme a oggi, la giusta focalizzazione su come il Modello, per essere efficacemente attuato, debba essere parte integrante della gestione generale dell'impresa.



**La metodologia proposta consente, tra l'altro, all'Organismo di Vigilanza di coordinare, nel rispetto del ruolo e delle responsabilità, la propria attività con quella delle altre figure e organi aziendali incaricati ai sensi di legge della gestione delle misure di prevenzione e protezione.**

## Il supporto di PwC

Il supporto di PwC può essere individuato principalmente nell'ambito:

- della definizione delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi da e verso lo stesso;
- della definizione e/o dell'analisi delle singole componenti del Modello;
- della individuazione dei punti di controllo attesi con riferimento alla normativa rilevante, alle Linee guida delle associazioni di categoria e ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conformi alle Linee guida UNI-INAIL o BS OHAS 18001: 2007, tenendo conto di best practices in materia di sistema di controllo interno e degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali applicabili;

- della definizione del documento di sintesi del Modello;
- della definizione del piano di implementazione delle azioni correttive;
- delle attività di monitoraggio del Modello, con particolare riferimento alla pianificazione delle attività e allo svolgimento delle attività di verifica in capo all'Organismo di Vigilanza.

L'approccio metodologico proposto consente alle imprese un'ottimale risposta alle necessità di adozione o integrazione del Modello. Su questa base, PricewaterhouseCoopers è in grado di assistere le imprese che decidono di integrare il complesso sistema degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro con le previsioni del D.Lgs 231/01.

## Contatti

**Paolo Bersani**

Partner PwC

Tel. +39 011 5773273

[paolo.bersani@it.pwc.com](mailto:paolo.bersani@it.pwc.com)

**Nicola Monti**

Partner PwC

Tel. +39 02 6672 0566

[nicola.monti@it.pwc.com](mailto:nicola.monti@it.pwc.com)