

ABSTRACT MODELLO 231
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA
ADOTTATO DA “MEI COSTRUZIONI SRL.”

MEI COSTRUZIONI S.R.L., in data 25 ottobre 2016, ha adottato, con apposita delibera dell'Amministratore Unico, il proprio Modello di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza, ai sensi dell'art 30 D.Lgs. n. 81/08.

Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, prevede infatti, **all'art. 30, comma 5 bis**, la definizione da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di **procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese.**

Nel caso di specie, si tratta, appunto, di un Modello di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza, per un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25 *septies*, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (come indicato nel documento approvato dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013, allegato al decreto Ministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali datato 13 febbraio 2014; pubblicato successivamente sulla G.U 24 febbraio 2014 N°45).

La Società ha inoltre adottato un **Codice Etico** di comportamento ed un **Sistema Disciplinare interno** (Codice Sanzionatorio), che prevede sanzioni in caso di mancato rispetto delle prescrizioni e misure indicate nel Modello e nei suoi allegati.

“Disciplina della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Il D.Lgs. n. 231/01 (“Decreto 231”) ha introdotto nel sistema giuridico italiano un regime di c.d. “responsabilità amministrativa da reato degli enti”.

Sebbene non si possa parlare di responsabilità penale in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale, si tratta comunque di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.

L'eventuale colpa dell'impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: l'ente viene dichiarata responsabile perché non si è saputo concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli comportamentali).

➤ **In base all'art 5 del D.lgs. 231/01 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:**

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 (c.d. “**Soggetti Apicali**”, come ad esempio, l'Amministratore Unico);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. “**Soggetti sottoposti**”, come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti aziendali, gli appaltatori di attività e servizi, etc.).

L'ente non risponde, invece, se i suddetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I reati da cui può dipendere la responsabilità dell'ente (responsabilità autonoma ed ulteriore rispetto a quella dell'autore materiale del reato) sono esclusivamente quelli tipizzati nel catalogo dei c.d. “reati-presupposto” previsti dal Decreto Legislativo n. 231/01.

A questo riguardo, è importante ricordare, come esposto in premessa, che negli ultimi anni tra i reati presupposto sono stati inseriti anche l'omicidio e le lesioni colpose in violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*); trattandosi di reati punibili anche per colpa, si capirà che la possibilità di coinvolgere la responsabilità amministrativa dell'ente è oggi divenuta estremamente attuale.

LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS 231/01

Le sanzioni che possono colpire la Società, laddove la responsabilità ex D.lgs. 231/01 sia accertata, sono le seguenti:

Sanzione pecuniaria

Tale sanzione costituisce la sanzione “principale di base”, di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il proprio patrimonio o fondo comune.

La sanzione pecuniaria viene determinata dal Giudice Penale secondo i parametri dettati dall’art 11 della l. 689/1981, integrati dal riferimento all’entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalla capacità economica/patrimoniale dell’Ente.

La sanzione è strutturata su un sistema per “quote”: l’importo della quota può variare da un minimo di € 258,22 euro ad un massimo di € 1.549,37.

In linea generale, quindi, fatti salvi i distinguo da fare rispetto ai vari reati contemplati dal Decreto, la sanzione minima applicabile all’Ente è di € 25.822,84 mentre la sanzione massima è di € 1.549.370,70.

Sanzioni interdittive

Tali sanzioni, disciplinate dall’art 13 del D.lgs 231/01, si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (reati di particolare gravità).

Le sanzioni interdittive, elencate nell’**art 9, comma 2**, del Decreto, sono le seguenti:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, in grado di paralizzare lo svolgimento dell’attività dell’ente e di limitarne la capacità giuridica, hanno una funzione essenzialmente preventiva.

Per la loro applicazione è necessario che ricorra almeno una delle condizioni previste dal suddetto articolo 13:

- 1) *L’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.*
- 2) *In caso di reiterazione degli illeciti (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

Anche in tal caso la ricaduta nell’illecito potrebbe dipendere da gravi carenze organizzative dell’ente, tali da agevolare la reiterazione di reati.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e non si applicano nei casi previsti dall’art 12, comma 1.

Confisca

La confisca consiste nell’acquisizione coattiva da parte dello stato, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art 19, comma 1, Decreto).

Prezzo del reato: costituito dalle cose, denaro o altra utilità, date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato;

Profitto del reato: da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto di reato.

Tale sanzione è sempre disposta con la sentenza di condanna ed assume il carattere di sanzione principale ed obbligatoria.

Pubblicazione della sentenza

Tale sanzione può essere applicata dal giudice quando l’ente soggiace all’irrogazione di una sanzione interdittiva: si tratta quindi delle ipotesi più gravi per le quali il Legislatore ha ritenuto legittimo la conoscenza della condanna a tutela dell’interesse pubblico. La pubblicazione è eseguita a spese dell’Ente nei cui confronti è stata applicata la sanzione, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l’Azienda ha la sede principale.

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART 25 SEPTIES D.LGS 231/01)

La Società MEI COSTRUZIONI SRL - società edile di piccole dimensioni - ha realizzato il proprio Modello Organizzativo in base al **D.M. 13 febbraio 2014**, tenendo in considerazione **solo l'art. 25 septies D.Lgs 231/01** (*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*).

A partire dal 25 agosto 2007, nel catalogo dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001 sono, infatti, stati inseriti anche i delitti di cui agli articoli **589 c.p. (omicidio colposo)** e **590, terzo comma, c.p. (lesioni colpose gravi o gravissime)**, **commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**.

L'elemento comune alle due fattispecie di reato è la colpa, così definita dall'art. 43 del c.p.: “... *il delitto è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline...*”.

Con riferimento all'illecito amministrativo di cui all'art. **25 septies** D.Lgs 231/01 la fattispecie di reato può essere caratterizzata dalla violazione di una regola posta da una specifica norma prevenzionistica (per esempio, una norma prevista dal Testo Unico in materia di Sicurezza - D.Lgs.81/08); in questo caso si parla di colpa specifica.

La responsabilità colposa, comunque, è integrata nei reati contemplati dall'art. 25 septies D.Lgs 231/01 anche dalla c.d. “colpa generica”, caratterizzata dall'aver agito con negligenza, imprudenza, imperizia. (c.f.r. *Cass. Pen. Sez. IV, 7 dicembre 2015 n° 48406, in olimpus.uniurb.it*).

L'ART 30 D.LGS 81/08: MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

L'art. 30 del T.U. 81/2008, da leggere in combinato disposto con l'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, prevede che il Modello Organizzativo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D.lgs 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- ❖ al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- ❖ alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- ❖ alle attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- ❖ alle attività di sorveglianza sanitaria
- ❖ alle attività di informazione e formazione dei lavoratori
- ❖ alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- ❖ all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- ❖ alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Le procedure semplificate indicate nel D.M. del 13 febbraio 2014 per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nella piccola e medie imprese, seguite per la redazione del Modello di MEI COSTRUZIONI SRL, delineano quindi una serie di scelte organizzative, descrivendone le modalità attuative, per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'art. 30, comma 5 bis, d.lgs. n. 81/2008, s.m.i.

I requisiti essenziali di costituzione del MOG di MEI COSTRUZIONI SRL sono, pertanto, quelli previsti dall'art. 30, commi da 1 a 4, d.lgs. n. 81/2008, s.m.i

IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ MEI COSTRUZIONI SRL.

La Società ha adottato un Codice Etico quale “*Carta dei diritti e doveri fondamentali?*” attraverso il quale individua e chiarisce le proprie responsabilità e gli impegni etici verso i propri *stakeholder* interni ed esterni nonché quale parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione.

Il Codice Etico impegna gli Organi della Società, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

Al Codice Etico sono attribuite:

- **Una funzione di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli *stakeholder*;
- **Una funzione cognitiva:** il Codice, attraverso l’enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- **Una funzione preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli *stakeholder* devono uniformarsi, costituisce l’espressa dichiarazione dell’impegno serio ed effettivo della Società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti.
La Società non tollera la violazione dei suddetti principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l’integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.
- **Una funzione di incentivo:** il Codice, imponendo l’osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*. Analogamente, dall’osservanza dei principi del Codice, dipende la reputazione del management e del personale dipendente.

L’osservanza delle norme del Codice Etico si considera parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano per la Società.

IL CODICE ETICO È CONSULTABILE INTEGRALMENTE SUL SITO DELLA SOCIETÀ.

FLUSSI INFORMATIVI E COMUNICAZIONI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ

L’Amministratore Unico, ai sensi dell’art 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs n. 231/01, ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ad un Organismo di Vigilanza.

Secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 81/08, l’**Organismo di Vigilanza (OdV)** possiede le seguenti caratteristiche: autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione.

a) Autonomia e indipendenza: la posizione di tale Organismo all’interno della Società deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell’Ente (e in particolare dell’organo dirigente);

b) Professionalità: l’OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché conoscenza della struttura organizzativa della Società; tali caratteristiche, unite all’indipendenza, garantiscono l’obiettività di giudizio.

c) Continuità d’azione: l’OdV si impegna – con i necessari poteri ispettivi e di controllo – alla vigilanza del rispetto del Modello, curandone l’attuazione e assicurandone il periodico aggiornamento.

Tale Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza ed aggiornamento del “Modello di Organizzazione e Gestione” adottato dalla Società.

La Società mantiene attivo un Sistema di Comunicazione con l’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all’osservanza del Modello, in merito a condotte che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Segnalazioni da parte di esponenti della Società o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta dal Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (odvmeicostruzioni@gmail.com).

Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Segnalazioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- Ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- Alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

* * *

Il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società MEI

COSTRUZIONI SRL. è consultabile integralmente presso la Società o tramite

specificata richiesta e-mail all'indirizzo: amministrazione@meisrl.it