

MODELLO 231 E RISCHIO LAVORATIVO

1. Il rapporto tra il Modello 231 e il Modello di protezione del rischio lavorativo

La colpa di organizzazione costituisce l'elemento soggettivo a cui è ancorata la responsabilità amministrativa dell'impresa, e, nel caso di reato commesso dal soggetto apicale, per ottenere l'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001 (il Decreto), l'impresa deve aver previamente adottato il Modello di organizzazione e gestione (il Modello) idoneo a prevenire i reati della fattispecie di quello verificatosi, la cui realizzazione è avvenuta per elusione fraudolenta dello stesso. Viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, è richiesta la dimostrazione, a carico dell'accusa, che la commissione del reato sia stata possibile in virtù dell'inosservanza degli obblighi di vigilanza, circostanza che si deve escludere là dove l'impresa abbia adottato un Modello idoneo. A tale scopo, gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono i requisiti organizzativi e strutturali che devono essere osservati affinché possa essere riconosciuta l'idoneità del Modello ed esclusa la colpa di organizzazione. Invero, il primo e il secondo comma dell'articolo 6 prevedono che:

«Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b). In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

La citata disposizione è dedicata all'esame dei criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'impresa per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale – ovvero sia coloro che, all'interno dell'organizzazione aziendale o di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, rivestono funzioni di rappresentanza, direzione e amministrazione – e si radica sul concetto di immedesimazione organica che, sul piano processuale, comporta un'inversione dell'onere della prova a carico della società. Ne discende che è l'impresa a dover dimostrare di aver:

- A)** adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- B)** nominato un Organismo di Vigilanza indipendente che ne vigili:
 - sull'adeguatezza;
 - sull'osservanza;
 - sull'elusione fraudolenta del Modello del soggetto apicale, non dipesa dalla scarsa od omessa vigilanza dell'Organismo di Vigilanza.

Mentre, come si è già anticipato, nel caso di reato-presupposto commesso da soggetti sottoposti, l'onere della prova ricade sulla pubblica accusa che deve dimostrare:

- la non idoneità del Modello adottato dall'impresa
- la violazione del Modello per parte del sottoposto, come conseguenza dell'omessa o insufficiente vigilanza dei vertici aziendali.

È evidente, quindi, come la condotta della società sia assimilata a quella dei vertici aziendali, ovverosia dei soggetti che rappresentano l'impresa e che godono di poteri decisionali e di spesa. Invero, l'articolo 7 del Decreto prevede che:

«Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) [persone sottoposte a direzione o vigilanza delle funzioni apicali], l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Pertanto, è richiesto all'impresa di:

- A)** individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi dei reati;
- B)** prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- C)** identificare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- D)** stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sull'osservanza del Modello;
- E)** introdurre un sistema di sanzioni da applicare nel caso di violazioni del Modello da parte dei suoi destinatari.

In un siffatto contesto, l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 (TUSL) ha generato almeno due esigenze:

- A)** l'articolo 30 TUSL introduce il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su specifici requisiti tecnici, che il Modello di gestione sicurezza lavorativa deve possedere affinché possa considerarsi idoneo ai fini della concessione dell'esimente. In particolare, il Modello previsto dall'articolo 30 TUSL delinea le caratteristiche che il sistema aziendale deve riflettere per assicurare 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.

B) Il comma quinto dell'articolo 30 prevede che «[i]n sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL [...] o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti». Sia le Linee Guida UNI-INAIL che i BS OHSAS hanno rappresentato per lungo tempo la disciplina tecnica più all'avanguardia nell'ambito dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la prima in ambito più domestico e la seconda assurgendo a *best practice* internazionale. In particolare, le Linee Guida UNI-INAIL prevedono indirizzi applicativi di supporto, mentre i BS OHSAS standard prevedono dei requisiti tecnici sui quali le imprese devono strutturare i loro sistemi di gestione della salute e sicurezza. A fronte di un percorso di adeguamento e all'esito di un giudizio di idoneità, gli enti certificatori accreditati rilasciano la certificazione di conformità: il panorama normativo si è arricchito di ulteriori previsioni che, inevitabilmente, hanno causato l'insorgere di questioni interpretative, volte:

- *in primis*, a mettere in luce il rapporto tra i Modelli delineati dal Decreto e dall'articolo 30 del TUSL
- *in secundis*, a stabilire il valore delle certificazioni ai BS OHSAS, nonché il ruolo del giudice nel processo di accertamento della responsabilità dell'impresa in presenza delle dette certificazioni.

2. L'efficacia esimente del Modello per l'impresa

Perché l'impresa possa beneficiare dell'esimente della responsabilità per i reati commessi dai suoi esponenti, il Modello oltre a essere idoneo deve anche essere efficacemente attuato. Conseguentemente, il giudizio sull'idoneità del Modello ha per oggetto:

- sia la sua predisposizione, che deve sfociare nella redazione di protocolli;
- sia la sua attuazione, affidata a un organismo di vigilanza.

L'accertamento giudiziale verterà pertanto:

- sull'idoneità e sul rispetto formale dei requisiti del Modello;
- sull'attuazione sostanziali e sull'efficacia del Modello.

Mentre con efficacia si intende il concreto funzionamento del Modello all'interno della realtà aziendale, con il termine idoneità si fa riferimento alla redazione del medesimo secondo criteri tali da assicurare la prevenzione dei reati. Il Modello deve essere predisposto sulla base di un'attività di analisi dei rischi, consistente nell'individuazione delle attività aziendali e delle aree a rischio e delle possibili modalità attuative dei reati nelle suddette attività e aree, nonché dei rischi potenziali. Una volta individuati i rischi, il Modello idoneo deve:

- A)** prevedere dei protocolli: un sistema di procedure e controlli interni che regolamentano le attività e le aree a rischio, costruendo processi regolamentati e tracciabili, ispirati alla separazione dei ruoli e delle funzioni, al fine di consentire un'agevole attribuzione delle responsabilità;
- B)** stabilire specifiche procedure relative alla gestione delle risorse finanziarie, volte a impedire la realizzazione di reati, ispirate ai canoni della trasparenza, verificabilità e pertinenza all'attività aziendale;

- C) istituire l'Organismo di Vigilanza, caratterizzato da autonomia e indipendenza, che cura l'aggiornamento del Modello e la sua adozione da parte dei destinatari;
- D) prevedere un sistema di flussi informativi da e verso tale organismo, che assicuri la condivisione delle informazioni tra quest'ultimo, gli organi societari e le funzioni aziendali interessate, al fine di consentire un corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- E) disciplinare il sistema disciplinare idoneo a sanzionarne la violazione da parte di apicali, dipendenti e collaboratori esterni alla società;
- F) predisporre un sistema di segnalazioni interne (*whistleblowing*).

La giurisprudenza, peraltro, non ha elaborato una chiara definizione di idoneità del Modello al di fuori di un rimando ai requisiti previsti dal Decreto, ma le valutazioni dei giudici, in molti casi, vogliono scoraggiare l'ipotesi che il Modello possa ridursi per le società a un mero adempimento formale e burocratico o a un insieme di previsioni sulla carta (i cd. *paper compliance policy*), che non trovano una reale attuazione nell'operatività dell'impresa. Il rapporto tra il Modello 231 e il Modello delineato dai sistemi di gestione in materia di sicurezza lavorativa può ritenersi di identità e di continenza a un tempo. Dal punto di vista funzionale, infatti, entrambi i Modelli sono volti a presidiare la medesima area di rischio: uno potrebbe configurarsi come parte speciale dell'altro, dedicata alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'articolo 30 TUSL, fornendo una specificazione dei requisiti tecnici che il Modello deve possedere per essere giudicato idoneo alla prevenzione dei reati di cui all'articolo 25 *septies* del Decreto, impone all'impresa il compimento delle seguenti attività:

- l'individuazione e gestione delle aree di rischio;
- l'ideazione delle relative misure di prevenzione finalizzate a contenere il rischio che si verifichi un infortunio;
- la predisposizione di un sistema di controlli sull'efficacia del Modello;
- la definizione di un sistema disciplinare che sanzioni le violazioni del Modello.

L'intento sembrerebbe quindi di attribuire all'articolo 30 una funzione di coordinamento con la disciplina relativa ai requisiti di idoneità del Modello 231. Alla luce di quanto detto, è evidente come l'applicazione dell'articolo 30 del TUSL e, in particolare, del quinto comma, abbia lasciato spazio a diverse interpretazioni, creando due contrapposti fronti sui profili applicativi. Infatti, l'interpretazione secondo cui la certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ai *BS OSHAS standard* (in via di sostituzione dalla norma ISO 45001:2018) attribuisca al Modello un'efficacia esimente *tout court* può voler significare una determinazione *ex ante* delle condizioni di esonero della responsabilità delle imprese al verificarsi degli infortuni, rispondendo a un'esigenza di certezza/prevedibilità applicativa in sede giudiziale dell'esimente dalla responsabilità 231. Ciò deriverebbe dall'attribuzione di un valore di presunzione assoluta al comma quinto, ottenendo una clausola di esonero della responsabilità, operante automaticamente in presenza di una certificazione di conformità agli standard indicati.

D'altra parte, secondo altra interpretazione, nel silenzio della legge, la presunzione di conformità del Modello deve intendersi relativa nel senso di astratta idoneità preventiva del modello, rispettando così il potere discrezionale del giudice e, al più, la certificazione potrebbe comportare un'inversione dell'onere della prova, che ricadrebbe in capo alla pubblica accusa, anche nel caso di reati commessi dai soggetti apicali, nonché un onere maggiore del giudice nel motivare la non idoneità del Modello in presenza di una certificazione. Ne discende che, secondo quest'ultimo orientamento, il comma quinto dell'articolo 30 non può in sé sostituire il sindacato del giudice penale, riducendo l'accertamento giudiziale a una mera presa d'atto del possesso di una certificazione da parte dell'impresa. Se così fosse, si finirebbe per conferire un notevole potere discrezionale agli enti privati che, attraverso il processo di ottenimento della certificazione, finirebbero con il determinare *ipso facto* l'idoneità del Modello.

Nondimeno, è indubbio che, in sede di accertamento della responsabilità dell'impresa, il possesso di una certificazione costituisca un elemento a favore, utile a dimostrare, almeno sulla carta, una situazione di

compliance aziendale conforme alle *best practices* internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Infatti, i sistemi di certificazione mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti. Hanno dunque una funzione diversa dai Modelli 231, i quali servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'impresa o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli, tali reati si siano comunque verificati. In ogni caso, implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'impresa alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di Modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto.

Se il giudizio positivo sull'idoneità del Modello si fonda, tra l'altro, sugli ulteriori requisiti non contemplati dall'articolo 30, il Modello delineato dall'articolo 30 TUSL non può che costituire una parte speciale, in relazione al rischio di commissione del reato di cui all'articolo 25 *septies* del Decreto, integrata nel più ampio Modello redatto ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto. Infatti, l'articolo 6 del Decreto prescrive i requisiti che il Modello deve possedere per essere considerato idoneo ed efficace, mentre l'articolo 30 del TUSL prevede una specifica di alcuni requisiti tecnici conformi alle *best practices* internazionali, in ambito di salute e sicurezza sul lavoro. L'ottenimento delle certificazioni di conformità del sistema di gestione della salute e sicurezza alle *best practices* internazionali richiede un controllo preliminare sulla situazione aziendale di conformità alla normativa da parte dell'ente certificatore, dal quale consegue il riconoscimento di idoneità e successive attività di monitoraggio.

Vi sono ulteriori valutazioni che devono essere svolte in merito all'efficacia del Modello, relative alla realtà aziendale e alle attività effettivamente svolte, che costituiscono ulteriori aree che il giudice deve verificare, al fine di poter escludere la responsabilità dell'impresa in relazione alla commissione di un reato presupposto. Tutte circostanze che non sono rilevabili dal mero conseguimento di una certificazione, considerando anche il fatto che i requisiti di idoneità dei modelli ai fini dell'esclusione della responsabilità da reato dell'impresa non sono del tutto corrispondenti a quelli richiesti per ottenere le certificazioni dei sistemi di gestione. Ebbene, l'impresa potrebbe essersi dotata di un Modello e di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro aggiornati e conformi alle *best practices* internazionali, ottenendo la relativa certificazione, ma, nei fatti, non mettere in pratica tali misure che, per le dimensioni dell'impresa e per la tipologia di attività realizzata, potrebbero non rilevarsi adeguate. Una simile analisi può essere soltanto frutto di un apprezzamento giudiziale che, prescindendo dalla certificazione di conformità, è volto a valutare la situazione concreta in cui opera l'impresa e le sue caratteristiche. Pertanto, l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale non mette l'impresa al riparo da una valutazione di idoneità del modello ai fini della responsabilità da reato.

In definitiva, l'ottenimento delle certificazioni, da un lato, è sintomo della diffusione della cultura della prevenzione all'interno dell'azienda e testimonia un intento politico-prevenzionale apprezzabile; dall'altro, attribuire a tale circostanza la valenza di un giudizio positivo *tout court* sul Modello, vorrebbe dire ridurre significativamente il potere di valutazione del giudice, in fase di accertamento della responsabilità dell'impresa, nonché escludere da tale valutazione tutti gli ulteriori elementi previsti dal Modello e di cui si è trattato.

3. Le norme **SO 45001:2018**

A seguito della pubblicazione della nuova norma *ISO 45001:2018*, applicabile a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni e dal settore tecnico di appartenenza, è stato previsto un periodo di transizione di tre anni, in cui tale norma e i *BS OHSAS 18001:2007* hanno convissuto, per consentire alle imprese di completare la migrazione alla nuova norma entro il 2021. La norma *BS OHSAS 18001:2007* persegue l'obiettivo di delineare i requisiti che il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve possedere, perché indispensabili per la tutela e per il benessere dei lavoratori.

Il sistema aziendale previsto dalla norma *BS OHSAS 18001:2007* si articola in quattro fasi:

- A) pianificazione;
- B) attuazione;
- C) verifica;
- D) azione e riesame.

La fase iniziale (*Plan* - pianificazione) include le attività di identificazione dei pericoli, valutazione del rischio, elaborazione delle relative misure di prevenzione, e la gestione di eventuali cambiamenti. A guidare l'intero processo sono i macro-obiettivi in ambito salute e sicurezza che la società stabilisce *ex ante* e verso i quali tende, con l'analisi del rischio e la realizzazione dei presidi di controllo.

Alla pianificazione segue la fase del (*Do* - attuazione) in cui la società trasforma in operatività i *target* prefissati e le risultanze della fase precedente, definendo ruoli, responsabilità e risorse dedicate alla loro realizzazione e alla messa in opera dei presidi di controllo, prevedendo anche delle sessioni di formazione e informazione all'interno dell'azienda. La finalità della condivisione delle informazioni è senza dubbio quella di creare una cultura aziendale sensibile ai temi della salute e sicurezza dei lavoratori, generando una partecipazione attiva al sistema aziendale. L'intero sistema di gestione così costituito deve necessariamente adattarsi alle vicende aziendali - quali, per esempio, i mutamenti dell'assetto organizzativo, la dismissione o adozione di linee di *business*, le modifiche al processo produttivo, l'accadimento di infortuni che mettano in risalto delle lacune del sistema - rinnovandosi e migliorandosi attraverso l'effettuazione di sistematici interventi correttivi.

La terza fase (*Check* o verifica) è dunque dedicata al monitoraggio dell'intero sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza, al fine di individuare le eventuali lacune ovvero i necessari miglioramenti da apportare e valutare lo stato di raggiungimento degli obiettivi prefissati. L'esame degli incidenti o dei quasi incidenti (i cd. *near miss*) assume, in tale scenario, una rilevanza significativa nell'adozione di concrete azioni correttive, volte a potenziare i presidi già in essere.

Il ciclo di Deming si conclude con la fase relativa all'azione (*Act*), ovvero alla attuazione di tutte le risultanze emerse dalle attività di riesame e monitoraggio e alla fissazione di nuovi obiettivi, nell'ottica di una sempre maggiore *compliance* dei processi aziendali.

L'esigenza di migrazione è nata dalla volontà di armonizzare i contenuti degli *standard* previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro a quelli, già pubblicati, per esempio, in materia di sistema di gestione ambientale (*ISO 14001:2015*) o di sistema di gestione per la qualità (*ISO 9001: 2015*), aderendo alla medesima *high level structure*, comune a tutti gli *standard* internazionali. In tal senso, facilitando l'integrazione all'interno dei sistemi aziendali, anche attraverso l'utilizzo delle terminologie e definizioni comuni a tutte le norme ISO.

La nuova norma sviluppa e potenzia alcuni aspetti dei *BS OHSAS*, per esempio:

- consolidando l'importanza di comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori che devono essere coinvolti in ogni fase del ciclo di Deming;
- potenziando le attività di *leadership*;
- valorizzando il contesto aziendale e le sue caratteristiche, a cui il sistema di gestione deve aderire;
- rafforzando le attività di valutazione dei rischi, di comunicazione interna ed esterna e di gestione del cambiamento;
- sviluppando le attività di riesame e miglioramento continuo del sistema di gestione.

Pertanto, nonostante le somiglianze strutturali con i *BS OHSAS*, nella norma ISO si rilevano alcune differenze strutturali che possono essere percepite come veri e propri sviluppi: la maggiore attenzione agli aspetti concreti delle attività svolte (anche attraverso le modalità con cui la società gestisce gli approvvigionamenti: i rapporti con i fornitori e, in generale, i soggetti esterni alla società con cui quest'ultima entra in contatto) e al contesto organizzativo costituiscono, senza dubbio, un potenziamento significativo rispetto agli *standard* precedenti e una sensibilità maggiore alla prevenzione degli infortuni e

delle malattie sul lavoro, nell'ottica di realizzare una sempre migliore tutela dei lavoratori in armonia con le attuali necessità delle singole imprese.

4. Tre osservazioni

Quanto detto fin qui descrive uno scenario che lascia alcuni punti interrogativi ancora irrisolti. Inizia a delinearsi con maggiore chiarezza il rapporto tra il Modello 231 e il Modello sulla sicurezza lavorativa, che vengono visti in rapporto di parte generale e parte speciale. In fase di accertamento giudiziale della responsabilità amministrativa dell'impresa, non si è ancora arrivati a parlare apertamente di inversione dell'onere della prova in caso di ottenimento di una certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza, anche per fatti imputati agli apicali. Nondimeno, si riflette sempre più spesso sul ruolo del giudice in tale scenario e sul processo logico che deve guidare il giudizio sull'idoneità ed efficacia del Modello. Le recenti pronunce giurisprudenziali hanno senza dubbio dimostrato una maggiore attenzione all'analisi del contesto concreto in cui opera l'impresa, oltre all'esigenza di scongiurare la realizzazione di Modelli che abbiano la valenza di mero *paper compliance policy*. Anche la nuova norma ISO sembrerebbe, quindi, orientata a una più attenta valutazione del contesto organizzativo concreto in cui l'impresa esercita le sue attività operative, richiedendo procedure e sistemi maggiormente aderenti alla situazione dell'organizzazione aziendale.

Nondimeno, queste riflessioni non trovano oggi una conferma nella normativa attualmente in vigore: a dodici anni dalla sua entrata in vigore, l'articolo 30 e, in particolare, il comma quinto, suscita costantemente gli stessi dubbi interpretativi. La poca chiarezza di detta disposizione è poi accentuata dalla migrazione agli *standard* ISO 45001 che rende il riferimento agli *standard* BS OHSAS ormai obsoleto. Ci si chiede dunque se il riferimento alla presunzione (relativa) di idoneità del Modello possa ritenersi implicitamente esteso anche alla norma ISO 45001. Più in generale, si auspica un intervento del legislatore volto a modificare l'articolo 30, aggiornando il richiamo agli *standard* applicabili, oppure – e questa soluzione sarebbe preferibile – a escludere ogni richiamo specifico a uno *standard* individuato, optando invece per un richiamo flessibile agli *standard* nazionali e internazionali di riferimento.

Un altro aspetto che dovrebbe specificarsi nella lettera della norma è la relatività della presunzione d'idoneità del Modello in presenza di certificazioni di conformità, con onere della prova in capo alla pubblica accusa anche nel caso di reati commessi dagli apicali, così come previsto, per esempio, dall'articolo 7 del Decreto in riferimento ai reati commessi dai soggetti sottoposti. La riforma dovrebbe essere mossa dall'intento di assicurare alle imprese un ragionevole grado di certezza *ex ante* circa la correttezza del proprio operato, pur senza svilire il ruolo del giudicante nella valutazione della stessa, nel tentativo di armonizzare tutti gli interessi in gioco.

26 aprile

A cura di Avv. Bruna Capparelli