



FACCIAMO CHIAREZZA SUL MOG (Modello Organizzativo e di Gestione)

E GLI OBBLIGHI NORMATIVI

Sommario

1. Il Contesto Normativo: D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 231/01

1

2. La Funzione Esimente del MOG (Modello di Organizzazione e Gestione)

1

3. Come si Struttura un MOG?

2

4. Conclusione: L'Utilità del Pannello di Controllo SGI

2

5. Il Concetto di "Efficacia" del MOG

3

6. La Prova dell'Efficacia

3

7. Il "Meccanismo di Esclusione"

3

8. Un esempio pratico

4

9. Esempio Pratico: Lavoro in Quota e Infortunio

4

10. Il Punto Chiave

5

1. Il Contesto Normativo: D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 231/01

Ogni azienda è soggetta a precisi obblighi normativi, tra cui spiccano:

- D.Lgs. 81/08 (Testo Unico Sicurezza): Impone obblighi specifici per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL).
- D.Lgs. 231/01 (Responsabilità Amministrativa degli Enti): Prevede la responsabilità (e relative sanzioni pecuniarie e interdittive) dell'azienda per reati commessi nel suo interesse o vantaggio (es. reati di sicurezza, ambientali, di corruzione).

Entrambi i Decreti Legislativi hanno forza di legge e, pertanto, devono essere obbligatoriamente rispettati e applicati da tutti i soggetti coinvolti.

2. La Funzione Esimente del MOG (Modello di Organizzazione e Gestione)

Il MOG è un sistema documentato di procedure e misure il cui scopo primario è la prevenzione dei reati.

Domanda Frequente	La Risposta Chiarificatrice
C'è l'obbligo di adottare il MOG?	No, l'adozione del MOG non è un obbligo di legge. L'obbligo legale risiede nell'evitare la commissione dei reati.
A cosa serve, quindi, il MOG?	Il MOG è una misura preventiva (o "assicurazione"). Se l'ente lo ha adottato e lo attua in modo efficace (e vigile), può esonerarsi dalla responsabilità

	amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e, per i reati di SSL, del D.Lgs. 81/08.
Qual è il vantaggio?	Consente all'azienda di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per prevenire il reato e, dunque, di non essere chiamata a risponderne economicamente o penalmente, nonostante il reato sia stato commesso da un singolo individuo.

3. Come si Struttura un MOG?

I Decreti Legislativi non specificano esattamente come si costruisce un MOG.

Indicazioni Ufficiali: Per le PMI, il Ministero del Lavoro ha suggerito [schemi](#) che offrono un punto di partenza.

Best Practice: I requisiti per l'elaborazione e la gestione efficace di un MOG sono definiti dalle Norme ISO sui Sistemi di Gestione (es. ISO 9001 per la qualità, ISO 45001 per la sicurezza, ISO 14001 per l'ambiente, ISO 37001 per l'anticorruzione, ecc.).

Importante: Il MOG non è solo un "fascicolo di procedure". La sua efficacia si dimostra attraverso le evidenze oggettive che quanto scritto nelle procedure è stato effettivamente attuato.

Esempio: Non basta avere la procedura per il controllo periodico (es. di un CPI), è necessario poter trovare subito e dimostrare l'ultimo certificato di verifica.

4. Conclusione: L'Utilità del Pannello di Controllo SGI

Il **Pannello di Controllo SGI (Sistema di Gestione Integrato)** serve a tenere traccia e a sostenere queste evidenze, garantendo che l'intera "pianta" aziendale sia in buona salute e conforme alle normative, senza la necessità di certificazione formale.

5. Il Concetto di "Efficacia" del MOG

L'efficacia non è una semplice adozione formale ("ho il documento"), ma una prova concreta che il MOG ha funzionato come barriera preventiva contro i reati.

6. 1. La Prova dell'Efficacia

Perché il MOG sia considerato efficace, deve dimostrare tre aspetti fondamentali:

- **Idoneità:** Il MOG deve essere *strutturalmente* idoneo alla prevenzione del reato specifico che si è verificato. Deve cioè contenere procedure mirate a gestire e mitigare proprio quei rischi (es. se è avvenuto un reato ambientale, il MOG deve avere procedure ambientali forti e dettagliate).
- **Attuazione:** Le procedure e le misure previste dal MOG devono essere state concretamente applicate prima che il reato venisse commesso. Non basta avere il manuale; bisogna provare che le istruzioni sono state seguite da tutti.
- **Vigilanza:** L'Organismo di Vigilanza (OdV), l'organo interno o esterno preposto al controllo, deve aver svolto i suoi compiti in modo diligente e continuo, monitorando l'osservanza del MOG e rilevando eventuali anomalie.
-

7. Il "Meccanismo di Esclusione"

Quando un reato si verifica, l'ente può ottenere l'esonero dalla responsabilità solo se dimostra che:

- 1. Il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le disposizioni del MOG. (Art. 6, co. 1, lett. c, D.Lgs. 231/01).**
- 2. L'Organismo di Vigilanza ha esercitato in modo efficace i suoi compiti di controllo. (Art. 6, co. 1, lett. d, D.Lgs. 231/01).**

In sintesi: Se il Giudice accerta che il reato si è potuto verificare solo perché il soggetto ha aggirato con dolo un modello preventivo robusto e vigilato, la colpa ricade sul singolo (responsabilità penale personale), e non sull'ente (responsabilità amministrativa). Se, invece, il MOG era carente o inefficace, scatta la responsabilità dell'ente.

8. Un esempio pratico

È il modo migliore per capire come l'efficacia del MOG (o del SGSL, Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro, assimilabile a un MOG ex D.Lgs. 81/08) agisce come scudo legale.

9. Esempio Pratico: Lavoro in Quota e Infortunio

Consideriamo una grande azienda manifatturiera che affida a un dipendente non qualificato un lavoro in quota senza imbracatura, causando un grave infortunio.

Scenario A: Azienda Senza MOG / Scenario B: con MOG Inefficace

Scenario A: Azienda Senza MOG	
Fatto	Conseguenza Legale per l'Ente (Società)
Il Datore di Lavoro (DDL) ha violato l'obbligo di fornire DPI e formazione adeguata.	Responsabilità Penale (Individuale): Il DDL risponde personalmente del reato di lesioni colpose gravi.
L'Ente (la società) non ha adottato un MOG 231 o il suo SGSL non copriva il rischio.	Responsabilità Amministrativa (dell'Ente): Scatta la responsabilità ex D.Lgs. 231/01 per il reato presupposto di lesioni colpose, con violazione delle norme sulla sicurezza.
Sanzione: L'azienda subisce pesanti sanzioni pecuniarie (milioni di euro) e il rischio di sanzioni interdittive (es. divieto di contrattare con la P.A., sospensione dell'attività).	

Scenario B: Azienda Con MOG Efficace e Operatore che Aggira le Regole	
MOG Efficace = Evidenze	Conseguenza Legale per l'Ente (Società)

<p>Idoneità: Il MOG/SGSL contiene una procedura chiara per i "Lavori in Quota" e la "Consegna e uso dei DPI", sanzionando chi non le rispetta.</p>	<p>Responsabilità Penale (Individuale): Il dipendente/preposto/dirigente che ha commesso l'azione risponde personalmente del reato.</p>
<p>Attuazione: L'azienda dimostra di aver fornito la formazione specifica al lavoratore, registrata e verificata (es. test superato, verbali di consegna DPI).</p>	<p>Esclusione della Responsabilità Amministrativa (dell'Ente): Il Giudice riconosce che il MOG ha funzionato come misura preventiva e che il reato è avvenuto a causa di una elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore.</p>
<p>Vigilanza: L'OdV ha controllato periodicamente l'area di rischio e non aveva riscontrato violazioni precedenti.</p>	<p>Sanzione: L'azienda viene prosciolta dalla responsabilità 231, perché il MOG ha fornito una "prova liberatoria" (o causa di esonero).</p>

10. Il Punto Chiave

Il MOG serve a spostare la responsabilità dall'ente nel suo complesso (che risponde di "culpa in vigilando" o "culpa in organizzando") all'individuo (che risponde di reato personale).

L'efficacia è la prova che l'ente ha vigilato e si è organizzato correttamente, isolando l'azione delittuosa come un evento eccezionale, e non sistemico.