

***I MODELLI ORGANIZZATIVI 231: DALLA NORMA
AI SISTEMI AZIENDALI
le sentenze, le esperienze e gli incentivi dell'INAIL***

**IL SISTEMA SANZIONATORIO DEL
D.LGS.231/2001 E LE PRIME SENTENZE**

avv. prof. Mario Casellato
Docente di Responsabilità di Impresa e Modelli Organizzativi
Università degli Studi della Tuscia
Studio Casellato Avvocati Penalisti
Roma, piazza Farnese 101

Indice

1. Il D.Lgs. 231/01 ed il sistema sanzionatorio

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul Lavoro

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- Tribunale di Milano, Ufficio del Gip (dr. E. Manzi), ud. 17 novembre 2009
- Tribunale di Trani, sez. dist. Molfetta, (giudice dr. Gadaleta), ud. 26 ottobre 2009
- Tribunale di Novara, Ufficio del Gip (dr. Pezone), ud. 1 ottobre 2010
- Caso ThyssenKrupp – Acciai Speciali Terni
- Corte di Cassazione, IV sez. penale, 10.06.2010 (dep. 4.11.2010) n. 38991
- Corte di Cassazione, sez. IV penale, 23 novembre 2010 (dep. 3 febbraio 2011) n. 4106
- Corte di Cassazione, sezione IV, 22 gennaio 2011 sentenza n. 2251
- Corte di Cassazione, sez. IV, 27 gennaio 2011, n. 2814
- Caso SARAS Raffinerie Sarde S.p.A. - CAGLIARI
- Caso Parmalat: Banche estere assolte dal reato d'agiotaggio
- Corte di Cassazione, sez. III, 20 aprile 2011 (cc 15.12.2010) n. 15657

avv.prof. Mario Casellato

1.

Il D.Lgs. 231/01 ed il sistema sanzionatorio

1. Il D.Lgs. 231/01 ed il sistema sanzionatorio

Il percorso iniziato nel 2001 con l'introduzione della responsabilità "penale" delle società ed ora il richiamo della legislazione sulla sicurezza sul lavoro al D.Lvo 231/01 hanno messo sempre più in evidenza la necessità di un'efficiente organizzazione d'impresa e della gestione consapevole dei rischi operativi.

L'adeguamento a queste normative costituisce lo strumento e l'**opportunità** per assicurare tali risultati.

1. Il D.Lgs. 231/01 ed il sistema sanzionatorio

La responsabilità ex D.Lvo 231/01 è una **“responsabilità diretta”** in quanto deriva da un fatto proprio dell’ente, cioè da una **“colpa dell’organizzazione” dell’impresa** (ed autonoma rispetto alla responsabilità dell’autore del reato)

(cfr. Trib. Milano Gip, 26 febbraio 2007; anche Cass pen, sez. II, 20 dicembre 2005-30 gennaio 2006 n. 3615)

1. Il D.Lgs. 231/01 ed il sistema sanzionatorio

Filosofia della disciplina:

➤ Prevenzione:

- 1) sanzioni molto rilevanti *“Il sistema sanzionatorio proposto dal d. lgs. n. 231 rivela uno stretto rapporto funzionale tra la responsabilità accertata e la sanzione da applicare, opera certamente sul piano della deterrenza e persegue una massiccia finalità special-preventiva” (Cass. Pen., Sezioni Unite 27 marzo 2008 n. 26654)*
- 2) esimenti se il Modello viene adottato

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

LE SANZIONI

Le sanzioni previste per l'ente sono:

- 1) sanzioni pecuniarie
- 2) sanzioni interdittive
- 3) confisca
- 4) pubblicazione della sentenza

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

Le sanzioni pecuniarie

- sono applicate attraverso un sistema di quote in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000
- L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro
- L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente
- Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice tiene conto:
 - della gravità del fatto
 - del grado di responsabilità dell'ente
 - dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

Le sanzioni interdittive sono:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

Applicabilità delle sanzioni interdittive (art. 13):

Se espressamente previste dalla legge quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) se 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 e, in tal caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti

- Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

COMMISSARIO GIUDIZIALE (art.15)

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un **Commisario** per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l' interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

Riparazione delle conseguenze del reato (art. 17)

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato efficacemente in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della **confisca**.

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

CONFISCA

- Il combinato disposto degli artt. 9 e 19 D.Lvo 231/01 prevede la **confisca** come sanzione principale, obbligatoria ed autonoma che consegue alla sentenza di condanna nei confronti dell'ente ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato.
- L'art. 6 prevede la **confisca** del profitto del reato commesso da persone che rivestono funzioni apicali anche in ipotesi in cui l'ente vada esente da responsabilità.

L'istituto della confisca previsto dal d. lgs. n. 231/01 sulla responsabilità degli enti si connota in maniera differenziata a seconda del concreto contesto in cui è chiamato ad operare.

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

L'art. 9, 1 comma, lett. c) prevede la confisca come sanzione, il cui contenuto e i cui presupposti applicativi sono precisati nell'art. 19, 1 comma, che testualmente recita: *“Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato...”*.

Il secondo comma di quest'ultima disposizione autorizza la confisca anche nella forma per equivalente, replicando lo schema normativo di disposizioni già presenti nel codice penale o in leggi penali speciali.

- Chiara, quindi, la configurazione della confisca come sanzione principale, obbligatoria e autonoma rispetto alle altre pure previste nel decreto in esame.

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

L'art. 6, 5 comma, prevede, però, la confisca del profitto del reato, commesso da persone che rivestono funzioni apicali, anche nell'ipotesi particolare in cui l'ente vada esente da responsabilità, per avere validamente adottato e attuato i modelli organizzativi (*compliance programs*) previsti e disciplinati dalla stessa norma.

In questa ipotesi, riesce difficile cogliere la natura sanzionatoria della misura ablativa, che si differenzia strutturalmente da quella di cui all'art. 19, proprio perché difetta una responsabilità dell'ente.

Una parte della dottrina ha ritenuto di ravvisare in tale tipo di confisca una finalità squisitamente preventiva, collegata alla pericolosità del profitto di provenienza criminale.

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

- Ritiene la Corte che, in questo specifico caso, dovendosi -di norma- escludere un necessario profilo di intrinseca pericolosità della *res* oggetto di espropriazione, la confisca assume più semplicemente la fisionomia di uno strumento volto a ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto, i cui effetti, appunto economici, sono comunque andati a vantaggio dell'ente collettivo, che finirebbe, in caso contrario, per conseguire (sia pure incolpevolmente) un profitto geneticamente illecito. Ciò è tanto vero che, in relazione alla confisca di cui all'art. 6/5 , non può disporsi il sequestro preventivo, considerato che a tale norma non fa riferimento l'art. 53 del decreto, che richiama esclusivamente l'art. 19”.

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

- L'art. 15. 4 comma, prevede che, in caso di commissariamento dell'ente, “il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività” debba essere confiscato. In questo caso, la confisca ha natura di sanzione sostitutiva e tanto emerge anche dalla Relazione allo schema del decreto legislativo, nella quale si precisa che *“è intimamente collegata alla natura comunque sanzionatoria del provvedimento adottato dal giudice: la confisca del profitto serve proprio ad enfatizzare questo aspetto, nel senso che la prosecuzione dell'attività è pur sempre legata alla sostituzione di una sanzione, sì che l'ente non deve essere messo nelle condizioni di ricavare un profitto dalla mancata interruzione di un'attività che, se non avesse avuto ad oggetto un pubblico servizio, sarebbe stata interdetta”*.

avv.prof. Mario Casellato

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

La confisca, infine, si atteggia nuovamente come sanzione principale nell'art. 23, 2 comma, che configura la responsabilità dell'ente nel cui interesse o a cui vantaggio è stato commesso il reato in ipotesi di inosservanza degli obblighi o divieti inerenti le sanzioni interdittive precedentemente comminate all'ente, o con la sentenza di condanna o in via cautelare, prevedendo in tal caso la confisca del profitto.

(Cass. Pen., Sezioni Unite 27 marzo 2008 n.22654)

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

SANZIONI APPLICATE IN VIA CAUTELARE

- Le sanzioni interdittive sono applicabili dal giudice anche in via cautelare

“Il D.L.vo 231 riserva, poi, grande attenzione alle misure cautelari, che hanno una importanza strategica per garantire l'effettività del sistema di responsabilità degli enti collettivi nella fase strumentale del processo, momento particolarmente delicato e determinante per la stessa vita del soggetto collettivo e per la tutela degli interessi pubblicistici che possono essere coinvolti” (Cass. Pen., Sezioni Unite 27 marzo 2008 n. 26654)

- L'innovazione rispetto alle precedenti discipline sta nel fatto che con le sanzioni interdittive si va a colpire l'aspetto funzionale e operativo dell'azienda

avv.prof. Mario Casellato

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

➤ Presupposti per l'applicazione (art. 45):

- sussistenza di gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente
- sussistenza del concreto pericolo di reiterazione dell'illecito

Deve inoltre sussistere almeno una delle condizioni generali che consente l'applicazione delle sanzioni interdittive

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

- *“Stante la natura sostanzialmente anticipatoria delle misure cautelari contemplate dal d.lgs. n. 231/2001, perché esse possano trovare applicazione è necessario che venga accertata non solo la sussistenza dei presupposti “tipici” delle misure cautelari (gravi indizi di responsabilità e pericolo di reiterazione del reato), ma anche, sia pure entro i limiti propri della cognizione sommaria, la sussistenza delle condizioni previste dall’art. 13 dello stesso decreto per la comminazione delle pene accessorie interdittive e cioè il profitto di rilevante entità tratto dalla società o la reiterazione degli illeciti” (Ordinanza GIP Tribunale di Milano, 27 aprile 2004).*

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

- Sulla richiesta del PM provvede il giudice che procede con ordinanza, tenendo conto che ogni misura cautelare deve essere proporzionata al fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente.
- Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente.

1. Il D.Lvo 231/01: la responsabilità “penale” delle società

- Le misure cautelari possono essere sospese se l'ente chiede di poter porre in essere gli adempimenti per la riparazione delle conseguenze del reato previsti dall'art. 17; in tal caso non è infatti consentita l'applicazione di sanzioni interdittive.
- Il giudice se ritiene di poter accogliere la richiesta determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie

MISURE CAUTELARI REALI

1. Sequestro Preventivo (art. 53)
2. Sequestro Conservativo(art. 54)

2.

I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

L'art. 25 *septies* del D.Lvo 231/01, introdotto dalla legge 123/07 e poi modificato dall'art. 300 del D.Lvo 81/08, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti alle fattispecie di:

- **Omicidio colposo** (art 589 c.p.)
- **Lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)

entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

a) Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Il reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) si realizza quando si cagioni, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Bene giuridico tutelato è la vita umana, che viene protetta sia nell'interesse dell'individuo che nell'interesse della collettività.
- Soggetto attivo è chiunque sia tenuto ad osservare o a far osservare norme di prevenzione o protezione: datore di lavoro, dirigenti, preposti (anche di fatto) e lavoratori.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- La condotta consiste nel cagionare la morte ed essa sia avvenuta per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- L'elemento soggettivo consiste nella colpa specifica, ossia nella inosservanza di norme precauzionali, (previste in particolare dalle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro) volte ad impedire gli eventi dannosi.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

b) Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590 c.p.)

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Bene giuridico tutelato dalla norma è l'interesse dello Stato alla sicurezza della persona fisica, con particolare riferimento all'integrità fisica e psicofisica della persona.
- Soggetto attivo è chiunque sia tenuto ad osservare o a far osservare norme di prevenzione o protezione: datore di lavoro, dirigenti, preposti (anche di fatto) ed i lavoratori.
- Elemento oggettivo:
 - Per lesione deve intendersi qualsiasi causa di danno alla persona, che determini una malattia nel corpo o nella mente;
 - Le lesioni possono essere cagionate con qualunque mezzo idoneo;
 - Si ritiene che l'evento del reato sia unico e consista nella malattia, dovendosi con essa intendere qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Le lesioni sono considerate **gravi**, ai sensi dell'art. 583 c.p., comma 1, c.p. se:
 1. dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni
 2. il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Le lesioni sono considerate **gravissime**, ai sensi dell'art 583, 2 comma, c.p. se dal fatto deriva:
 1. una malattia certamente o probabilmente insanabile
 2. la perdita di un senso
 3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella
 4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- **L'elemento soggettivo** consiste nella colpa specifica, ossia nella inosservanza di norme precauzionali, (previste in particolare dalle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro) volte ad impedire gli eventi dannosi.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

➤ **La legge 125/2008**, in vigore dal 26 luglio 2008, ha modificato la disciplina degli artt. 589 e 590 c.p., **aumentando le pene** previste per i reati di:

- omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (da 2 a 7 anni di reclusione)
- lesioni personali colpose gravi (da 3 mesi a 1 anno di reclusione o della multa da euro 500 a euro 2.000)
- lesioni personali colpose gravissime (da 1 a 3 anni di reclusione).

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- L' introduzione dell'art **25 *septies*** nel novero dei reati del D.Lvo 231/01 amplia in misura considerevole la platea delle imprese per cui diviene indispensabile adottare un Modello Organizzativo.
- Tutte le imprese infatti, a prescindere dall'attività svolta, sono soggette alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ed i reati di omicidio colposo e di lesioni personali colpose.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Non potendo essere considerati reati tipici legati ad una particolare attività, possono investire, in via astratta, tutte le funzioni aziendali.
- Ciò comporta peraltro una maggiore difficoltà nell'attività di previsione e prevenzione

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Viene introdotta per la prima volta la **responsabilità degli enti per reati di natura colposa**
- Ciò comporta la necessità di un coordinamento con l'art. 5 D.Lvo 231/01 che imputa la responsabilità in capo all'ente solo qualora dal compimento del reato derivi un interesse o un vantaggio dell'ente stesso

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- Il criterio dell'interesse risulta incompatibile con i reati di natura colposa, perché non è configurabile rispetto ad essi una finalizzazione soggettiva dell'azione.
- Ne deriva che la responsabilità prevista dal D.Lvo 231/2001 è configurabile se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'ente consistente, per esempio, nel risparmio dei costi derivante dal mancato investimento in dotazioni di sicurezza, o nel mancato approntamento di strumenti di controllo sullo stato delle attrezzature o dei macchinari e nel risparmio dei tempi.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- **L'art. 300 del D.Lvo. 81/2008** ha sostituito l'art 25 *septies*, modificando l'impianto delle sanzioni pecuniarie e interdittive a carico degli enti, graduandole in base alla gravità degli incidenti.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

Art. 25 septies

1. Per il **delitto di omicidio colposo, commesso con violazione dell'art 55** del presente decreto, si applica una sanzione pecuniaria pari a 1.000 quote, qualora le violazioni delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (in particolare omessa valutazione dei rischi, mancata o incompleta adozione del relativo documento, violazione del dovere di prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute...) siano avvenute in imprese di grandi dimensioni (aziende, impianti ed installazioni con più di 200 dipendenti; industrie estrattive con più di 50 dipendenti; impianti nucleari; centrali termoelettriche; fabbriche di esplosivi; aziende che svolgono attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica dell'amianto...)

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

2. In tutte le altre ipotesi di **omicidio colposo** commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si applica la sanzione pecuniaria da 250 a 500 quote;

In entrambe le ipotesi, in caso di condanna, si applicano le sanzioni interdittive da tre mesi ad un anno.

3. Per il **delitto di lesioni colpose gravi o gravissime** commesse con violazione delle norme sulla tutela e sulla sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote, oltre alle sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

L'art 30 del D.Lgs. 81/2008 individua le caratteristiche che i **Modelli di Organizzazione e Gestione** devono presentare affinché l'ente non incorra nella responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 ex art. 25 *septies*, facendo espresso riferimento alle discipline antinfortunistiche vigenti e richiedendo anche l'adozione di un sistema di vigilanza interno e la previsione di un effettivo sistema sanzionatorio

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 **si presumono conformi ai requisiti** sopra elencati per le parti corrispondenti.

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- L'art. 25 *septies* prevede una responsabilità degli enti per reati di natura colposa
- La prevenzione dei reati colposi (per i quali l'evento non è voluto) risulta più complessa rispetto a quella dei reati dolosi (per i quali l'evento è voluto)
- Per questo motivo diviene assai rilevante la precostituzione di un Modello idoneo a prevenire tali reati

2. I reati presupposto in materia di Sicurezza sul lavoro

- La certificazione di cui all'art. 30 comma 5 del Testo Unico 81/08 come presunzione di conformità del Modello
- Obiettivo della certificazione quale garanzia di un Modello "a tenuta"

3.

Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

1. Tribunale di Milano, Ufficio del GIP (dr. Manzi), 17 novembre 2009

- E' la prima sentenza di assoluzione in materia di D.Lgs. 231/2001
- Il GIP del Tribunale di Milano ha assolto una Società per Azioni operante nel settore delle costruzioni dalla responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001 per aver adottato già dal 2003 un idoneo modello organizzativo idoneo a prevenire nella fattispecie, tra gli altri, il reato di agiotaggio informativo (ex art. 2637 cc.)

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

"La prima considerazione da fare è che la società, come si è illustrato in precedenza, aveva tempestivamente adottato il modello organizzativo previsto dalla legge 231/01 nei termini stabilite secondo le linee guida indicate da Confindustria.

Il modello, inoltre, è stato adottato prima della commissione degli illeciti contestati agli imputati (...)

Questa considerazione appare doverosa in quanto – pur trattandosi indiscutibilmente di valutazioni relative a illeciti amministrativi e non a illeciti penali commessi da persone fisiche – è evidente che anche nel giudicare la responsabilità della società, per non cadere in una sorta di "responsabilità oggettiva" degli enti, occorre verificare la efficacia del modello con valutazione "ex ante" e non "ex post", rispetto agli illeciti commessi dagli amministratori.

Del resto, non avrebbe senso ritenere inefficace un modello organizzativo per il solo fatto che siano stati commessi degli illeciti da parte dei vertici della persona giuridica, in quanto ciò comporterebbe, ovviamente, la pratica inapplicabilità della norma contenuta nell'art. 6 legge 231/01.

Si ritiene che i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non siano frutto di un errato modello organizzativo, ma siano da addebitare al comportamento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato.

La società deve essere pertanto dichiarata non punibile ex art. 6 legge 231/2001".

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

2. Tribunale di Trani, sez. dist. Molfetta (giudice dr. Gadaleta), ud. 26 ottobre 2009 (dep. 11.01.2010)

- Questa è stata la prima sentenza in materia di d.lgs. 231/2001 che ha applicato l'art. 25 septies.
- La vicenda trae origine da un incidente avvenuto nella sede dell'azienda nel quale hanno perso la vita il titolare e 4 dipendenti in seguito all'inalazione di zolfo liquido respirato mentre provvedevano alla bonifica di una cisterna, normalmente adibita al trasporto di quella sostanza chimica.
- In caso in questione sussisterebbero:
 - criteri di imputazione oggettiva: da un lato il coinvolgimento dei dirigenti delle società implicate, dall'altro l'interesse e il vantaggio consistente nel porre in essere la condotta colposa che ha originato la morte.
 - criteri di imputazione soggettiva: elemento soggettivo che si identifica con la colpa di organizzazione, che si esplica attraverso la mancata adozione di un Modello di Organizzazione adottato ex ante dalle società e dell'inidoneità di quelli adottati ex post.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

" I reati introdotti dalla legge n. 123, riproposti dal D.Lgs. 81/08, sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. Se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che sta alla base della produzione dell'evento. Ne discende che, allorquando nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata. Analoga conclusione va ravvisata nell'ipotesi in cui, realizzata la condotta, l'ente abbia tratto comunque vantaggio dalla stessa, salva la previsione del secondo comma dell'art. 5.

Se l'evento delittuoso infatti è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione, spesso è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all'ente, ad esempio nella forma di un risparmio di costi.

Quindi il requisito dell'interesse o del vantaggio è pienamente compatibile con la struttura dell'illecito introdotta dall'art. 9 della legge n.123, perpetuata nell'applicazione dall'art. 300 del d.lg. 81/08, dovendosi di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento la morte o le lesioni personali sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se la condona medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri.

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

In tal senso va letta la disposizione dell'art. 5, nella parte in cui richiede che i reati siano "commessi" nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Una diversa interpretazione priverebbe di ogni intrinseca logicità la novità normativa, essendo ovviamente impensabile che l'omicidio o le lesioni, cagionati per violazioni colpose in materia di sicurezza sul lavoro, possano intrinsecamente costituire un interesse oppure generare un vantaggio concreto per l'ente. Un reato colposo di questo genere comporta sempre molteplici conseguenze negative, che escludono interessi o vantaggi d'impresa. E' possibile elencare i pregiudizi più evidenti: i gravosi obblighi di risarcimento; un incremento della conflittualità nelle relazioni industriali; un danno d'immagine per l'azienda per la pubblicità dell'evento lesivo e di quello giudiziario; una contrazione delle relazioni commerciali per il timore di esposizioni amministrative da parte di altre imprese in caso di successivi controlli dell'autorità a fini preventivi; la sostituzione del lavoratore con l'avvio di una nuova formazione professionale; la riduzione della produttività a causa di attività di ricerca della prova, di acquisizione di informazioni a fini investigativi o di formazione della prova nei giudizi.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- *E' tuttavia evidente che il sistema introdotto dal DLG n. 231 del 2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa.*
- Non a caso, mentre i documenti presentati dalla difesa sono stati redatti a mente degli artt. 26 e 28 del DLG 81/08, il modello di organizzazione e gestione del DLG 231/01 è contemplato dall'art. 30 del DLG 81/08, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale. Tale ultimo articolo riprende l'articolazione offerta dal DLG 231/01 e ne pone in evidenza anche i seguenti aspetti cruciali, che differenziano il modello da un mero documento di valutazione di rischi:*
- 1) la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;*
 - 2) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;*
 - 3) la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate;*
 - 4) l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- Perciò il modello immaginato dal legislatore in questa materia è un modello ispirato a distinte finalità che debbono essere perseguite congiuntamente: quella organizzativa, orientata alla mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni; quella di controllo sul sistema operativo, onde garantirne la continua verifica e l'effettività.*

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- *Non è possibile che una semplice analisi dei rischi valga anche per gli obiettivi del DLG n. 231. Anche se sono ovviamente possibili parziali sovrapposizioni, è chiaro che il modello teso ad escludere la responsabilità societaria è caratterizzato anche dal sistema di vigilanza che, pure attraverso obblighi diretti ad incanalare le informazioni verso la struttura deputata al controllo sul funzionamento e sull'osservanza, culmina nella previsione di sanzioni per le inottemperanze e nell'affidamento di poteri disciplinari al medesimo organismo dotato di piena autonomia. Queste sono caratteristiche imprescindibili del modello organizzativo.*

Ad esse vanno cumulate le previsioni, altrettanto obbligatorie nel modello gestionale del DLG 231 ma non presenti nel documento di valutazione dei rischi, inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Peraltro, mentre il documento di valutazione di un rischio è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo e quindi è strutturato in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione individuale e collettiva perché addetti concretamente a determinate mansioni, il modello del DLG n. 231 deve rivolgersi non tanto a tali soggetti che sono esposti al pericolo di infortunio, bensì principalmente a coloro che, in seno all'intera compagine aziendale, sono esposti al rischio di commettere reati colposi e di provocare quindi le lesioni o la morte nel circuito societario, sollecitandoli ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati, in grado di obliterare una responsabilità dell'ente.

Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione.

Dalla focalizzazione delle procedure corrette del ciclo produttivo, per la parte riferibile alla sfera esecutiva dei lavoratori, si passa anche alla cruciale individuazione dei responsabili dell'attuazione dei protocolli decisionali, finanziari e gestionali occorrenti per scongiurare quei rischi.

Si tratta, come chiarito, di evitare la commissione di reati in materia di infortuni sul lavoro da parte dei garanti dell'incolumità fisica dei lavoratori.

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Sostanzialmente sono state accertate, a carico della società, le seguenti condotte colpose specifiche, che si aggiungono alla violazione dell'art. 2087 del Codice Civile, per non avere egli ottemperato all'obbligo giuridico di garantire l'incolumità fisica e la salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro dipendenti.

- *Era stata omessa l'elaborazione del documento contenente la relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti*
- *Era stata omessa la rielaborazione della valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori,*
- *Era stata omessa la preventiva determinazione, nella valutazione sopra indicata, dell'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro,*
- *Era stata omessa la valutazione anche dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tale agente chimico.*
- *Era stata omessa la richiesta al committente della consegna della "scheda dati di sicurezza"*
- *Era stata comunque omessa una assunzione delle doverose informazioni sulla salute e sulla sicurezza per tale ambito della sicurezza.*
- *Era stata omessa l'eliminazione dei rischi derivanti dagli agenti chimici*
- *Era stata omessa la fornitura ai lavoratori adibiti alla attività di bonifica*

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

3. Tribunale di Novara, Ufficio del Gip (dr. Pezone) ud. 1 ottobre 2010 (dep 26.11.10)

- La vicenda attiene alla morte di un giovane lavoratore, operaio presso il Centro Interportuale Merci di Novara, terminal ferroviario per il carico-scarico merci.
- Il lavoratore era addetto al controllo del carico dei treni, come dipendente di una cooperativa (W) che svolgeva tale servizio per conto di una società (X) avente la gestione del terminal, in subconcessione da Trenitalia S.p.A.(Y). Nel centro lavoravano, con mansioni strettamente interconnesse tra loro, dipendenti di tutti gli enti sopracitati. La vittima veniva investita, mentre attraversava i binari in corrispondenza di un passaggio pedonale, da un locomotore manovrato da personale di Trenitalia, e decedeva sul colpo.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- Il Tribunale di Novara ha condannato sette dei dieci imputati (dirigenti e dipendenti degli enti) e ha dichiarato la responsabilità amministrativa delle società X e W, per la dimostrata *“chiara colpa organizzativa e gestionale, soprattutto quanto alla omessa cooperazione e coordinamento tra di esse, nonostante l'evidenza dei rischi connessi alla circolazione dei treni nel terminal”*.
- La responsabilità viene invece esclusa nei confronti di Trenitalia S.p.A.(Y) *“perché l'illecito amministrativo non sussiste”*.
- Le sanzioni amministrative pecuniarie applicate nei confronti di X s.r.l. e della cooperativa W ammontano rispettivamente a 120.000 e 140.000 €; viene riconosciuta alla società X la riduzione della sanzione pecuniaria per aver adottato, successivamente al fatto, un idoneo modello organizzativo (art. 12 comma 1, lettera *b*) d.lgs. 231/2001).

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

“Ne consegue l'inversione dell'onere della prova e la necessità che l'ente fornisca innanzitutto "la prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a tal fine” (cfr., art. 6, lett. a).

La mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi, è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" posta a fondamento della fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose.

In tale concetto di "rimproverabilità" è implicata una nuova forma normativa di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico e imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati, che l'esperienza ha dimostrato funzionali ad interessi strutturati e consistenti, giacché le "principali e più pericolose manifestazioni di reato sono poste in essere da soggetti a struttura organizzativa complessa" (cfr., Relazione ministeriale).

Si tratta, in definitiva, di colpa organizzativa e gestionale presunta, stante l'inversione dell'onere della prova.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Ove sussistano situazioni di rischio, non c'è dubbio che sia necessario agire tempestivamente a tutela di valori fondamentali (quali la vita e l'incolumità personale), adottando tutte quelle misure adeguate a prevenire eventi lesivi, non potendosi altrimenti sacrificare i beni protetti in ragione di inefficienze organizzative e di gestione. L'obbligo di fattibilità dei modelli va correlato ai rischi specifici di commissione degli illeciti, avuto riguardo alle dimensioni, all'organizzazione, alla natura dell'attività svolta e alla stessa "storia" operativa dell'ente, di guisa che più elevato è il pericolo nel caso concreto, più urgente e prioritario è l'obbligo di adozione dello strumento organizzativo.

E' il caso di ribadire che il panorama della legislazione speciale in materia di sicurezza sul lavoro non esaurisce quello dei doveri di prevenzione dell'imprenditore, che è comunque destinatario del generale obbligo di tutela degli ambienti di lavoro sancito dall'art. 2087 c.c., anche in assenza di specifiche previsioni normative. Sicchè, atteso il generico riferimento contenuto nella norma contestata alla normativa prevenzionale, può configurarsi la responsabilità dell'ente anche qualora il rimprovero all'autore del reato presupposto sia fondato proprio sulla inosservanza di questo generale dovere di diligenza.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

In caso di reati colposi, non c'è dubbio che il "vantaggio" costituisca il criterio naturalmente più idoneo a fungere da indice di collegamento tra ente e illecito, e dunque a selezionare le ipotesi in cui l'ente possa rispondere sul piano della responsabilità amministrativa.

Esso può essere ravvisato laddove un soggetto agisca per conto dell'ente, con sistematiche violazioni di norme cautelati così da far rientrare quella condotta nella politica di impresa volta alla svalutazione della gestione in materia di sicurezza con conseguente abbattimento dei costi e spese per l'adozione ed attuazione dei presidi antinfortunistici, nonché ottimizzazione dei profitti.

I criteri di interesse o vantaggio devono, quindi, essere riferiti non già al reato (e quindi all'evento di morte o lesione della vittima), bensì alle condotte costitutive di esso, e, quindi, alla violazione di regole cautelare connesse al determinismo dell'evento

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Tanto premesso, occorre evidenziare che il reato commesso dai datori di lavoro delle due citate società trova fondamento induttivo nell'interesse o vantaggio di quest'ultime che, non adottando le indispensabili iniziative volte a prevenire il rischio di investimento ferroviario, riducevano ed evitavano i costi degli interventi strumentali necessari (ad es., installazione di un articolato sistema di segnali acustici e visivi, manutenzione dei presidi esistenti), velocizzavano i tempi e ritmi del ciclo produttivo, evitavano i disagi organizzativi e l'utilizzo del tempo per lo svolgimento dell'attività di coordinamento e cooperazione, riducevano i costi per la formazione e l'informazione del personale.

A diverse conclusioni deve, invece, pervenirsi quanto a (Y). Posto che a tale società si rimprovera l'omessa integrazione del modello già preesistente, a ben vedere gli stessi funzionari dello ... di Novara sottolineavano come determinante nell'accadimento dell'incidente era stato il comportamento dei ferrovieri che violavano le procedure di sicurezza e coordinamento, laddove nella documentazione del mod. 47 e relativi aggiornamenti la società dava disposizioni in merito alle condotte da tenere all'interno del terminal.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

In ogni caso senz'altro va escluso che vi potesse essere un qualsivoglia ragionevole interesse o vantaggio (di costi, di processo produttivo o organizzazione) per (Y) in ragione della mancata adozione di misure di prevenzione. Ribadito che i criteri di circolazione dei treni erano già stati adottati e indicati - con mirata formazione - ai dipendenti, ogni altro presidio o sistema preventivo avrebbe inciso sulle altre società operanti stabilmente nel terminal e non su (Y). Del resto, le note dimensioni e capacità organizzative di tale ente rende del tutto ingiustificabile che vi potesse essere una "politica aziendale" da perseguire attraverso la conservazione del sistema in essere nel terminal, ovvero attraverso l'omessa attività di ulteriore formazione del proprio personale. Sicchè tale società va senz'altro mandata esente dalla contestata responsabilità amministrativa per insussistenza del fatto".

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

4. Caso ThyssenKrupp – Acciai Speciali Terni

- La ben nota vicenda riguarda la morte di 7 operai della ThyssenKrupp rimasti coinvolti nell'incendio sviluppatosi il 7 dicembre 2007 all'interno degli stabilimenti torinesi della società.
- Per la prima volta in caso di infortunio sul lavoro è stato contestato il reato di omicidio volontario (con dolo eventuale), ed ,in particolare, a carico dell'amministratore delegato.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Il GIP presso il Tribunale di Torino, accogliendo le richieste del PM, in data 8/05/2008, ha disposto il rinvio a giudizio per i reati di:

- **per il reato di omicidio volontario (art. 575 cp) con dolo eventuale** “*pur rappresentandosi la concreta possibilità del verificarsi di infortuni anche mortali*” e incendio con dolo eventuale (art. 423 codice penale) a carico dell'Amministratore Delegato (e membro del Comitato esecutivo) della ThyssenKrupp con sede in Terni, esercente anche per lo stabilimento in Torino, con delega per la produzione e sicurezza sul lavoro, il personale, affari generali e legali

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- **Per il reato di omicidio colposo** (art. 589, commi 1,2e 3, cp) commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, con colpa cosciente “*aver agito nonostante la previsione dell’evento, essendosi rappresentati la concreta possibilità del verificarsi di infortuni anche mortali*” ed incendio colposo con colpa cosciente (art. 449 codice penale) nei confronti di:
- Consigliere del Consiglio di Amministrazione e membro del comitato Esecutivo della ThyssenKrupp con sede in Terni, esercente anche per lo stabilimento in Torino, con delega per il commerciale ed il marketing
 - Consigliere del Consiglio di Amministrazione e membro del comitato Esecutivo della ThyssenKrupp con sede in Terni esercente anche per lo stabilimento in Torino, con delega per l’amministrazione finanza controllo di gestione, approvvigionamenti e servizi informativi
 - Dirigente con funzioni di Direttore dell’Area Tecnica e Servizi della ThyssenKrupp con sede in Terni, investito della competenza nella pianificazione degli investimenti in materia di sicurezza antincendio per lo stabilimento di Torino
 - Direttore dello stabilimento della ThyssenKrupp sito a Torino
 - Dirigente con funzioni di Responsabile dell’Area EAS (ecologia, ambiente e sicurezza) e RSPP dello stabilimento della ThyssenKrupp sito a Torino

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- Per il reato di Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro a carico di tutti gli imputati (art. 437 cp)
- Per l' illecito amministrativo, dipendente da reato di omicidio colposo aggravato, a carico della ThyssenKrupp (art. 25septies D.lgs. 231/2001).

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

➤ DOLO EVENTUALE E COLPA COSCIENTE

*" La giurisprudenza di legittimità individua il fondamento del **dolo indiretto o eventuale** nella rappresentazione e nell'accettazione, da parte dell'agente, della concreta possibilità, intesa in termini di elevata probabilità, di realizzazione dell'evento accessorio allo scopo perseguito in via primaria. Il soggetto pone in essere un'azione accettando il rischio del verificarsi dell'evento, che nella rappresentazione psichica non è direttamente voluto, ma appare probabile. In altri termini, l'agente, pur non avendo avuto di mira quel determinato accadimento, ha tuttavia agito anche a costo che questo si realizzasse, sicchè lo stesso non può non considerarsi riferibile alla determinazione volitiva*

*Si versa, invece, nella forma di **colpa** definita "**cosciente**", aggravata dall'aver agito nonostante la previsione dell'evento (art. 61 c.p., n. 3), qualora l'agente, nel porre in essere la condotta nonostante la rappresentazione dell'evento, ne abbia escluso la possibilità di realizzazione, non volendo nè accettando il rischio che quel risultato si verifici, nella convinzione, o nella ragionevole speranza, di poterlo evitare per abilità personale o per intervento di altri fattori".*

(cfr. da ultimo, Corte di Cassazione, sez. I penale, 15 marzo 2011, n. 10411)

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- Il 15 aprile 2011, la seconda Sezione della **Corte d'Assise di Torino** ha condannato:
 - l'Amministratore Delegato dell'azienda
- per il reato di Omicidio volontario (con dolo eventuale – ex art. 575 cp),
- per il reato di Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro (ex art. 437 cp)
- per il reato di incendio (ex art. 423 cp)

riconosciute le attenuanti generiche e la circostanza attenuante ex art. 62, n. 6 cp (l'aver, prima del giudizio, riparato interamente il danno, mediante il risarcimento di esso, e, quando sia possibile, mediante le restituzioni; o l'essersi, prima del giudizio e fuori del caso preveduto nell'ultimo capoverso dell'articolo 56, adoperato spontaneamente ed efficacemente per elidere o attenuare le conseguenze dannose o pericolose del reato)

alla pena di 16 anni e 6 mesi di reclusione, all'interdizione perpetua dai pubblici uffici ed ha dichiarato la incapacità a contrattare con la PA (per la durata della pena inflitta per il delitto di cui all'art. 437 cp)

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- N 2. Consiglieri del Consiglio di Amministrazione e membri del comitato Esecutivo
- Dirigente con funzioni di Responsabile dell'Area EAS (ecologia, ambiente e sicurezza) e RSPP dello stabilimento della ThyssenKrupp sito a Torino
- Direttore dello stabilimento di Torino

riconosciuta la circostanza attenuante ex. art. 62 n.6 cp, in relazione al reato di omicidio colposo commesso in violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro (art. 589, commi 1, 2, 3 cp), considerata subvalente rispetto alle aggravanti:

- per il reato di omicidio colposo , alla pena di anni 9 di reclusione
- per il reato di rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro (art. 437 cp) alla pena di 3 anni di reclusione
- per il reato di incendio colposo (aggravato ex art. 61 n.3 cp) alla pena di 1 anno e 6 mesi di reclusione

(e così complessivamente alla pena di 13 anni e 6 mesi di reclusione)

- interdizione dai pubblici uffici per 5 anni
- incapacità a contrattare con la PA per 3 anni (per la durata della pena inflitta per il delitto di cui all'art. 437 cp)

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

➤ Dirigente con funzioni di Direttore dell'Area Tecnica e Servizi

Riconosciute le circostanze attenuanti generiche, nonché la circostanza attenuante ex art. 62 n.6 cp, in relazione al reato di omicidio colposo commesso in violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro (art. 589, commi 1, 2, 3 cp), considerata tutte equivalenti rispetto alle aggravanti contestate per i singoli reati:

- per il reato di omicidio colposo alla pena di anni 7 e 8 mesi di reclusione
- per il reato di rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro (art. 437 cp) alla pena di 2 anni di reclusione
- per il reato di incendio colposo (aggravato ex art. 61 n.3 cp) alla pena di 1 anno e 2 mesi di reclusione

(e così complessivamente alla pena di 10 anni e 10 mesi di reclusione)

- incapacità a contrattare con la PA per 2 anni (per la durata della pena inflitta per il delitto di cui all'art. 437 cp)

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

➤ **Responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001**

La Corte di Assise di Torino, ha applicato, ex art. 25 septies 1 comma, alla ThyssenKrupp:

- a) Sanzione pecuniaria di 1 milione di euro (ex art. 9, 10 e 12, 2 comma, lett.a)
- b) Sanzione interdittiva alla esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici per la durata di mesi 6 (ex art. 9, 2 comma lett.a)
- c) Sanzione interdittiva del divieto di pubblicizzare beni o servizi per la durata di mesi 6 (ex art. 9, 2 comma, lett.e)
- d) Confisca della somma di 800.000 euro (ex art. 19)
- e) Pubblicazione per estratto e per una volta, della sentenza sui quotidiani a diffusione nazionale: la Stampa, il Corriere della Sera, e la Repubblica, nonché l'affissione, per estratto, nel Comune di Terni

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

5. Corte di Cassazione, IV sez. penale, 10.06.2010 (dep. 4.11.2010) n. 38991

- La Cassazione ha confermato la sentenza della Corte di Appello di Torino che aveva condannato 14 imputati nelle loro qualità di amministratori o dirigenti della società "Montefibre" di Verbania, i quali avevano determinato per colpa la morte di una pluralità di lavoratori, che nello stabilimento della società, avevano inalato polveri di amianto, contraendo così malattie che li avevano portati al decesso.
- In particolare, agli imputati veniva fatto carico che, in violazione dell'art. 2087 cc. e di numerose norme dettate in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, avevano omesso di adottare, soprattutto durante i frequenti lavori di manutenzione degli impianti le cautele necessarie per evitare che i lavoratori fossero esposti in modo diretto o indiretto alle inalazioni delle polveri di amianto, non dotandoli di dispositivi personali di protezione, non attuando le specifiche norme di igiene, non rendendo edotti i lavoratori del rischio specifico a cui erano stati esposti(...)

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

➤ **Gli amministratori delegati ed i componenti del CdA**

"Questa Corte in plurime sentenze, ha già avuto modo di statuire che nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni ed igiene sul lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione (Cass. IV, 6280/2007, Mantelli).

Infatti, anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega (...)

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

In sostanza, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il frutto di occasionali disfunzioni; quando invece sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione. Diversamente opinando, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangano obblighi di vigilanza ed intervento sostitutivo.

In definitiva, anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa ed organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Nel caso di specie, come si evince dalla contestazione e dalle emergenze della istruttoria dibattimentale esposte nelle sentenze di merito, la violazione delle disposizioni sull'igiene del lavoro erano talmente gravi, reiterate e "strutturali", da richiedere decisioni di alto livello aziendale non delegabili e proprie di tutto il consiglio di amministrazione ed, in ogni caso, che non sottraevano i suoi componenti da obblighi di sorveglianza e denuncia.

Se ciò vale per i singoli componenti del consiglio, a maggior ragione la posizione di garanzia rimane radicata il capo all' amministratore delegato od al componente del comitato esecutivo”.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

➤ **il direttore di stabilimento.**

“Quanto alla posizione dei direttori di stabilimento, va osservato che costoro, in quanto dirigenti, erano gravati da una posizione di garanzia derivante dal disposto dell’art. 4, DPR 547\1956, (in materia di infortuni sul lavoro) ed art. 4 DPR 303\1956 (in materia di igiene sul lavoro), ove è previsto che i dirigenti devono attuare le misure di sicurezza e di igiene e fornire ai lavoratori i mezzi necessari di protezione, oltre che renderli edotti dei rischi specifici a cui sono esposti. Inoltre, in quanto presenti in stabilimento, erano coloro che avevano maggiore prossimità con i beni giuridici da tutelare e garantire (cfr. Cass. IV, 12758/1980, Lorenzini; Cass. IV, 7404/1981, Sestieri; Cass. IV, 9234/1983, Diandra; Cass. Sez. Un., 6168/1989, Iori; Cass. IV, 5835/1991, Invernizzi).

Ne consegue che in quanto titolari di poteri di vigilanza ed attuazione delle misure di sicurezza ed igiene, nonché impeditivi anche a costo di interrompere l’attività produttiva (cfr. Cass. IV, 38009/2008, Pennacchietti), avevano una posizione normativa e funzionale di garanzia dell’incolumità dei lavoratori operanti nell’azienda”

**6. Corte di Cassazione, sez. IV penale, 23 novembre 2010
(dep. 3 febbraio 2011) n. 4106**

- **La Cassazione ha affermato che nelle aziende di grandi dimensioni è possibile distinguere un datore di lavoro in senso giuslavoristico da uno o più datori di lavoro (sussistendo distinte unità produttive) in senso prevenzionale.**

“L’art.2, lettera b) 1 periodo del d.lgs 626/94, così come modificato dal d.lgs 242/96, considera datore di lavoro "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore" o comunque "il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita dalla lettera i) in quanto titolare dei poteri decisionali di spesa". Con l'avverbio "comunque" il legislatore ha inteso dare netta preminenza al criterio sostanziale che deve essere in ogni caso rispettato e che prevale quando vi è discordanza tra la situazione formale e quella reale.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Quindi, in virtù della modifica operata dal D.Lgs 242/96, nelle aziende di grandi dimensioni è frequente il caso in cui il soggetto dotato della legale rappresentanza non coincide con quello in grado di esercitare l'effettivo potere di organizzazione dell'azienda e del lavoro dei dipendenti ed è a quest'ultimo che dovranno attribuirsi le connesse responsabilità prevenzionali. Secondo la univoca giurisprudenza di questa Corte, pertanto, il dato normativo consente di distinguere un datore di lavoro in senso giuslavoristico da uno o più datori di lavoro (sussistendo distinte unità produttive) in senso prevenzionale.

E' evidente che la responsabilità del soggetto preposto alla direzione dell'unità produttiva è condizionata alla congruità dei suoi poteri decisionali e di spesa rispetto alle concrete esigenze prevenzionali. Egli pertanto sarà qualificabile come datore di lavoro ai fini della sicurezza solo se gli saranno attribuiti poteri e disponibilità finanziarie adeguate per effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge solo entro quei limiti, mentre, per tutti gli altri adempimenti per i quali non dispone dei mezzi e dei poteri per realizzarli, le eventuali violazioni (e relative conseguenze) non saranno a lui ascrivibili”.

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

7. Corte di Cassazione, sezione IV, 22 gennaio 2011 sentenza n. 2251

*“ Deve ritenersi che nel processo a carico dell'ente, così come disciplinato nel d.lgs. 231/2001, **non sia ammissibile la costituzione della parte civile.** Questa deroga rispetto a quanto previsto nel modello di processo penale ordinario non è in contrasto con gli artt. 3 e 24 Cost.,*

La "disparità" di trattamento con il processo ordinario disciplinato dal codice può ritenersi sorretta da adeguata giustificazione in considerazione dell'illecito oggetto dell'accertamento nel processo a carico dell'ente che, prescindendo dalla definizione della sua natura (amministrativa o penale ovvero di un terzo genere), appare strutturato nella forma di una fattispecie complessa, in cui, il reato costituisce solo uno degli elementi fondamentali dell'illecito, sicché appare ragionevole che il legislatore abbia escluso, per le ragioni che si sono sopra illustrate, la costituzione della parte civile”.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

8. Corte di cassazione, sez. IV, 27 gennaio 2011, n. 2814

“Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che pure è privo dei poteri decisionali e di spesa (e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio), può essere ritenuto responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l’obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l’adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione”.

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

9. Caso SARAS Raffinerie Sarde S.p.A. - CAGLIARI

- La vicenda attiene alla morte di tre operai della ditta d'appalto Comesa, intossicati in un serbatoio della Saras, società operate nel settore petrolifero, nella raffineria di Sarroch (Cagliari) il 26 maggio del 2009.
- Il 20 aprile 2011 il Pm di Cagliari, ha richiesto la condanna, per il reato di omicidio colposo:
 - del direttore dello stabilimento a 2 anni e 4 mesi di reclusione,
 - del responsabile dell'impianto a 2 anni e 2 mesi
 - del rappresentante legale della Comesa ad 1 anno
 - del direttore generale della Saras e del direttore delle operazioni industriali dello stabilimento a 2 anni e 8 mesi
- **Responsabilità ex D.Lgs. 231/2001** : multa di 800 mila euro per la Saras
- La sentenza è attesa per il 16 maggio 2011
- E' la prima applicazione in Sardegna della disciplina della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- 11 aprile 2011: altro infortunio sul lavoro presso la Raffineria Saras - operaio muore investito da un gettito di idrogeno solforato nel corso di una operazione di manutenzione di un serbatoio
- Vengono iscritti nel registro degli indagati presso la Procura di Cagliari per il reato di omicidio colposo :
 - direttore dello stabilimento di Sarroch
 - il direttore tecnico della società siciliana in appalto dove lavorava la vittima dell'infortunio mortale
- Il PM ha disposto il sequestro del settore dell'impianto dove è avvenuto l'incidente

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

➤ 10. Caso Parmalat: Banche estere assolte dal reato d'aggiotaggio

In data 13 giugno 2007, il Gip del Tribunale di Milano aveva rinviato a giudizio gli istituti bancari

- UBS Limited
- Morgan Stanley Bank International Limited Milan Branch
- Deutsche Bank SpA
- Deutsche Bank A.G. London
- Citibank N.A.
- Bank of America

Ritenendoli responsabili dell'illecito amministrativo previsto dagli artt. 5, comma 1, lett. b) 7, 25 ter lett. r, d.lgs. 231/2001, per non aver – prima della commissione del fatto ascritto ai sottoposti – adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatosi, con ciò traendo dalla condotta delittuosa dei soggetti sottoposti- i quali non hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi – un profitto di rilevante entità

Il 14 ottobre del 2008 Ubs ha patteggiato, versando 500mila euro di sanzione e un milione di euro di confisca

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

Il Tribunale di Milano, in data 18 aprile 2011, con la formula perché l'illecito amministrativo non sussiste, ha assolto dal reato di aggio (previsto dall'art. 2637 c.c., ex art. 25 ter, lett. r, D.Lgs 231/2001):

- Morgan Stanley Bank International Limited Milan Branch
- Deutsche Bank SpA
- Deutsche Bank A.G. London
- Citibank N.A.
- Bank of America

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

11. Corte di Cassazione, sez. III, 20 aprile 2011 (cc 15.12.2010) n. 15657

La Corte di Cassazione, mutando un precedente orientamento (sentenza Cass. Pen., sez. IV, n. 18941/2004) ha stabilito l'applicabilità della disciplina del D.Lgs. 231/2001 anche alle imprese individuali

“I soggetti destinatari delle prescrizioni normative non vanno soltanto individuati attraverso la loro espressa previsione o la loro altrettanto espressa esclusione, ma ben possono identificarsi sulla base dell'appartenenza alla generale categoria degli enti forniti di personalità giuridica nonché di società e associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1 comma 2)”

avv.prof. Mario Casellato

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- *“Muovendo dalla premessa che l'attività riconducibile all'impresa (al pari di quella riconducibile alla ditta individuale propriamente detta) è attività che fa capo ad una persona fisica e non ad una persona giuridica intesa quale società di persone (o di capitali), non può negarsi che l'impresa individuale (sostanzialmente divergente, anche da un punto di vista semantico, dalla c.d. "ditta individuale") ben può assimilarsi ad una persona giuridica nella quale viene a confondersi la persona dell'imprenditore quale soggetto fisico che esercita una determinata attività: il che porta alla conclusione che, da un punto di vista prettamente tecnico, per impresa deve intendersi l'attività svolta dall'imprenditore-persona fisica per la cui definizione deve farsi rinvio agli artt. 2082 e 2083 del c.c. Ancora, e più significativamente, l'interpretazione in senso formalistico dell'incipit del D. lgs 231/01 così come esposto dalla ricorrente (che, a proposito degli enti collettivi, ha evocato il termine di soggetti "metaindividuali") creerebbe il rischio di un vero e proprio vuoto normativo, con inevitabili ricadute sul piano costituzionale connesse ad una disparità di trattamento tra coloro che ricorrono a forme semplici di impresa e coloro che, per svolgere l'attività, ricorrono a strutture ben più complesse ed articolate.*

3. Le prime sentenze 231 in materia di Sicurezza sul Lavoro

- *Peraltro è indubbio che la disciplina dettata dal D. L.vo 231/01 sia senz'altro applicabile alle società a responsabilità limitata c.c. "unipersonali", così come è notorio che molte imprese individuali spesso ricorrono ad una organizzazione interna complessa che prescinde dal sistematico intervento del titolare della impresa per la soluzione di determinate problematiche e che può spesso involgere la responsabilità di soggetti diversi dall'imprenditore ma che operano nell'interesse della stessa impresa individuale.*

Ed allora una lettura costituzionalmente orientata della norma in esame dovrebbe indurre a conferire al disposto di cui al comma 2 dell'art. 1 del D. L.vo in parola una portata più ampia, tanto più che, non cogliendosi nel testo alcun cenno riguardante le imprese individuali, la loro mancata indicazione non equivale ad esclusione, ma, semmai ad una implicita inclusione dell'area dei destinatari della norma. Una loro esclusione potrebbe infatti porsi in conflitto con norme costituzionali – oltre che sotto il riferito aspetto della disparità di trattamento – anche in termini di irragionevolezza del sistema”.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!