

In questo numero

La responsabilità penale da dolo eventuale: quali implicazioni

Con sentenza del 15.04.2011 la Corte d'Assise di Torino ha condannato l'A.D. di ThyssenKrupp a 16 anni e 6 mesi di...

Dismissione di unità produttive e misure di prevenzione: quali oneri

La recente Sentenza "THYSSENKRUPP" (Corte di Assise di Torino, 15 aprile 2011) ha imputato a titolo di dolo ...

Sentenza Thyssen: Quali conseguenze per il vertice aziendale in materia di sicurezza e salute sul lavoro?

La sentenza Thyssen, che è una sentenza di primo grado e quindi riformabile in appello e cassazione, ha ...

"Profili di responsabilità del management: funzione e disciplina delle deleghe"

La recente sentenza Thyssen ha posto l'attenzione sui profili di responsabilità del management e, in particolare, sulle relative...

SICUREZZA: UNA RESPONSABILITÀ PER TUTTO IL MANAGEMENT

Che la sicurezza dei lavoratori impiegati in azienda sia una responsabilità primaria di tutti è sancito, prima ancora che dal legislatore, dai principi etici fondamentali cui le nostre azioni di managers debbono sempre ispirarsi.

Si tratta di un dovere fondamentale, rinforzato dalle disposizioni di legge in materia, cui nessuno può sottrarsi: risparmiare su un capitolo di spesa tanto importante, non può essere accettabile e non viene accettato dalla coscienza sociale.

Merito della pronuncia giurisprudenziale commentata in questo numero è di richiamare questo importante principio: nessuno, al di là di meccanismi più o meno fittizi o reali di delega può chiamarsi fuori da questa responsabilità.

Tutta la linea di comando è coinvolta e questo non può che rafforzare la sensibilità su questo cruciale argomento.●

Enrico Cazzulani, Past President - AIDP Gruppo Regionale Lombardia

SENTENZA THYSSEN QUALI CONSEGUENZE IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO PER IL VERTICE AZIENDALE

di Luca Failla
Partner, LabLaw Studio Legale

Alla luce delle motivazioni della sentenza "ThyssenKrupp" depositate poco più di 2 mesi fa - relativa al processo per la morte dei 7 operai dell'acciaieria, durante l'incendio divampato sulla linea 5, il 6 dicembre 2007 - appare opportuna qualche riflessione. Infatti, molto scalpore ha destato la decisione della Corte d'Assise di Torino di emettere sentenza di condanna per omicidio volontario plurimo a carico dell'Amministratore Delegato.

A differenziare la posizione dell'A.D., rispetto a quella degli altri imputati, è stato l'elemento soggettivo: per la prima volta viene configurato il dolo eventuale in una vicenda di morti sul lavoro. Per i Giudici, l'A.D. avrebbe accettato il rischio del verificarsi dell'infortunio mortale rappresentandone la concreta possibilità. La riconducibilità dell'evento al dolo è stata fondata, infatti, sulla consapevolezza delle "gravissime carenze strutturali e organizzative", anche a fronte dei più elevati standard di sicurezza degli altri stabilimenti del gruppo presenti in Germania e in Italia, nonché sulla scelta di rimandare i necessari investimenti in termini di sicurezza, prevenzione incendi,



manutenzione e pulizia, determinando, nei fatti, vantaggi economici connessi ai conseguenti risparmi di spesa. Questi elementi hanno assunto un maggior peso nei suoi riguardi in ragione della sua competenza e specifica preparazione tecnica.

Orbene, appare utile sottolineare, come ha fatto lo stesso PM, che il *“dolo non è applicabile meccanicamente a tutti i casi di infortunio sul lavoro”*: ciò significa che la sentenza ha voluto segnare sicuramente un punto di svolta nella giurisprudenza (specie se verrà confermata nei successivi gradi di giudizio), ma non ha posto alcun nuovo principio finendo per imputare sempre, nei confronti del vertice aziendale, il debito di

sicurezza. In pratica, si tratta di una punizione che ha voluto essere esemplare. Ma proprio tenendo conto della gravità della vicenda, la punizione, sicuramente significativa, del vertice aziendale, in assenza di una sana ed efficace *“cultura della sicurezza”*, potrebbe configurarsi ancora una volta non risolutiva in questa materia. In definitiva, per poter parlare concretamente di una corretta imputazione del debito di sicurezza, è a mio avviso necessario un approccio strutturale e tecnico-organizzativo orientato alla prevenzione e caratterizzato anche da interventi educativi e formativi specifici. Solo così la sicurezza si riempie dei contenuti necessari a responsabilizzare tutti gli attori coinvolti. ●

LA RESPONSABILITÀ PENALE DA DOLO EVENTUALE: QUALI IMPLICAZIONI

di Giovanni Bana *

Con sentenza del 15.04.2011 la Corte d'Assise di Torino ha condannato l'A.D. di ThyssenKrupp a 16 anni e 6 mesi di reclusione per i delitti di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, omicidio volontario plurimo e incendio doloso in relazione alla morte di sette operai a causa di un incendio sviluppatosi nelle acciaierie torinesi. La Corte ha ravvisato infatti in capo all'A.D. la sussistenza dell'elemento volitivo, seppur nella forma attenuata del dolo eventuale (*“accettazione del rischio”*).

I fatti di omicidio e di incendio sono stati invece addebitati ad altri cinque *manager* della società a titolo di colpa grave (c.d. colpa cosciente), per aver agito nonostante la previsione dell'evento.

La pronuncia, da taluno definita *“epocale”*, per la prima volta applica la categoria del dolo eventuale a reati in materia di sicurezza sul lavoro.

La differenziazione del coefficiente psichico d'imputazione degli eventi all'A.D. e agli altri cinque *manager* muove da una puntuale ricostruzione teorica dei confini tra dolo eventuale e colpa cosciente.

Seguendo il percorso già tracciato da Cass. n. 10411/2011, la Corte ravvisa il criterio distintivo *“sul piano della volizione. Mentre, infatti, nel dolo eventuale occorre che la realizzazione del fatto sia*

stata ‘accettata’ psicologicamente dal soggetto, nel senso che egli avrebbe agito anche se avesse avuto la certezza del verificarsi del fatto, nella colpa con previsione la rappresentazione come certa del determinarsi del fatto avrebbe trattenuto l'agente” (c.d. formula di Frank).

Orbene, la Corte ritiene sussistere in capo all'A.D. la piena accettazione, anche se come mera eventualità, degli eventi lesivi: la *“scelta sciagurata”* di azzerare gli investimenti per la sicurezza degli impianti destinati ad essere trasferiti, pur continuando la produzione, denoterebbe infatti la volontà di subordinare il bene dell'incolumità dei lavoratori agli interessi economici aziendali.

Né vale, secondo la Corte, ad escludere il dolo eventuale in capo all'A.D. la *“ragionevole speranza di poter impedire l'evento”*: pur non negando che tutti gli imputati nutrissero la speranza che non si verificasse alcun sinistro, tale speranza non viene ritenuta *“ragionevole”* rispetto all'A.D., in virtù della sua diretta e dettagliata conoscenza dello stabilimento e del suo elevato livello di preparazione ed esperienza tecnica, tali da escludere che la *“scelta sciagurata”* di cui sopra sia stata fatta *“con leggerezza o non meditata o in modo irrazionale”*. ●

* Socio, Studio Legale Bana



DISMISSIONE DI UNITÀ PRODUTTIVE E MISURE DI PREVENZIONE: QUALI ONERI

di Pierguido Soprani*

La recente Sentenza “THYSSENKRUPP” (Corte di Assise di Torino, 15 aprile 2011) ha imputato a titolo di dolo eventuale ai vertici dell’azienda la morte di 7 lavoratori, attinti da un incendio sviluppatosi in una delle linee produttive.

La valutazione dei Giudici è stata che, con la decisione di dismettere progressivamente l’attività produttiva di Torino in favore dello stabilimento principale di Terni, e la conseguente determinazione di non investire in loco né risorse economiche, né di formazione del personale, a fini di prevenzione incendi, il “board” della “THYSSENKRUPP”, nella persona dell’Amministratore delegato, ebbe ad accettare consapevolmente il rischio del decesso dei dipendenti, valutabile ex ante come evento di probabile verifica a seguito dell’innescio di fenomeni di incendio, peraltro già verificatisi in precedenza. È la prima volta che una decisione di contenuto imprenditoriale, riguardata sotto la lente della normativa prevenzionistica, assume un tale rilievo da mutare il titolo dell’imputazione di omicidio (da colposa a dolosa) e da comportare l’irrogazione di pene molto elevate.

Va da sé che la Giurisprudenza della Cassazione ha

sempre ritenuto che la tutela dei lavoratori non può dipendere da valutazioni economiche, e ciò nel doveroso rispetto della relazione gerarchica di preminenza tra la tutela dell’integrità psicofisica dell’uomo-lavoratore (artt. 32 e 35) e il principio della libera iniziativa economica (art. 41) che, anche nella Costituzione, è affermata a chiare lettere.

Non a caso il tredicesimo “considerando” della direttiva quadro n. 89/391/CEE, dalla quale ha preso corpo tutta la normativa prevenzionistica, afferma a sua volta lapidariamente che il miglioramento della sicurezza, dell’igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro non può dipendere da “... considerazioni di carattere puramente economico”.

Rimane l’interrogativo di come conciliare l’esercizio legittimo dell’attività di impresa, con l’eccessiva onerosità delle misure di prevenzione imposte dalla normativa, nonché dalle pronunce dei Giudici della Suprema Corte, i quali più volte hanno evocato per l’impresa l’obbligo di adottare, a fini prevenzionistici, la “migliore tecnologia” disponibile sul mercato. ●

* Studio Legale Soprani

“PROFILI DI RESPONSABILITÀ DEL MANAGEMENT: FUNZIONE E DISCIPLINA DELLE DELEGHE”

di Giovanni Briola*

La recente sentenza Thyssen ha posto l’attenzione sui profili di responsabilità del management e, in particolare, sulle relative posizioni di garanzia.

Il principio di personalità della responsabilità penale impone di individuare il soggetto, persona fisica, che deve rispondere penalmente del fatto previsto dalla legge come reato.

Nell’ambito dell’attività d’impresa la responsabilità penale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro è in capo al datore di lavoro (Presidente del C.d.A., C.d.A., o A.D. con legale rappresentanza).

Tuttavia il legislatore, recependo l’indirizzo giurisprudenziale che consentiva di delegare la responsabilità a soggetti terzi, ha previsto espressamente all’art. 16 D.Lgs. 81/2008 (T.U. Sicurezza) la delegabilità di funzioni spettanti al datore di lavoro, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

È opportuno precisare che la delega di funzioni non esclude l’obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Permangono, comunque, adempimenti non delegabili (ex art. 17 T.U. Sicurezza) vale a dire la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai

rischi.

Tale delega deve essere predisposta mediante atto scritto recante data certa.

Il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.

Sotto l’aspetto formale è necessaria una delibera del C.d.A. con la quale si conferisce l’incarico di Procuratore Speciale della società ad un soggetto, sia interno che esterno alla stessa, esperto in prevenzione infortuni e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Quanto all’aspetto sostanziale, assume particolare rilevanza l’autonomia patrimoniale del delegato al quale deve essere conferito un diretto ed autonomo potere di spesa nella misura minima fissata ogni anno nel bilancio preventivo.

Relativamente a questo punto è importante sottolineare come la sentenza Thyssen abbia riconosciuto la responsabilità penale anche di chi, con poteri indiscutibilmente gerarchici e decisionali manifestati ufficialmente all’esterno, operava, di fatto, come dirigente senza averne qualifica.

In definitiva, la sentenza Thyssen stabilisce la responsabilità di chi, pur non essendo formalmente inquadrato in una veste dirigenziale, ha svolto di fatto quel ruolo. ●

* Studio Legale Briola

SENTENZA THYSSEN: QUALI CONSEGUENZE PER IL VERTICE AZIENDALE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO?

di Giancarlo Bianchi*



© Aleksandar Kosev - Fotolia.com

La sentenza Thyssen, che è una sentenza di primo grado e quindi riformabile in appello e cassazione, ha aperto la strada all'applicazione per i vertici aziendali da quanto indicato nel D. Lgs 231/2001 con la sua estensione ai campi della sicurezza e salute e alle sanzioni amministrative per le imprese previsti nel D. Lgs 81/2008.

Ritengo che la domanda fondamentale sia:

Come realizzare una prevenzione efficace per i lavoratori e come contemporaneamente proteggere l'azienda ed i vertici aziendali dalle sanzioni penali e amministrative previste dalle ventigi leggi?

I suddetti risultati si possono ottenere istituendo:

a) *un sistema di gestione aziendale per la prevenzione dai rischi, voluto, promosso e controllato dal vertice aziendale secondo lo standard OHSAS 18001:2007*

b) *Istituire un codice etico aziendale*

c) *Istituire un Organismo di Vigilanza (OdV), con al proprio interno un esperto nei sistemi di gestione per la*

prevenzione dai rischi, in possesso di poteri effettivi di intervento e di sanzionamento delle eventuali gravi non conformità aziendali che assicurino il Consiglio di Amministrazione e i Vertici aziendali che il suddetto sistema sia efficacemente applicato.

In pratica bisogna passare da un'applicazione cartacea apparente della prevenzione, come spesso avviene, ad un'applicazione voluta, gestita e controllata dalla linea operativa a tutti i livelli

Pertanto consiglio che il sistema di gestione OHSAS 1801:2007 sia integrato con il sistema di gestione della leadership e della cultura della sicurezza e il sistema di gestione dei comportamenti.

In tal modo l'azienda e i vertici aziendali saranno ragionevolmente sicuri che la sicurezza sia integrata con le attività produttive e costituisca uno strumento per incrementare il business aziendale.

Inoltre tale azioni sistemiche permettono all'azienda e ai vertici aziendali di presentarsi sul mercato e verso le istituzioni nazionali e locali come un'azienda socialmente responsabile avendo messo in atto le misure di base previste dalle norme ISO 26000 inerenti le Responsabilità sociali di un'organizzazione.●

* Presidente AIAS e Chairman ENSHPO

Informazioni utili

Andrea Orlandini
Presidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani
Past President AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Domenico Butera
Vicepresidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Paolo Iacchi
Vicepresidente AIDP
e Responsabile Editoria

Contatti:
Via Cornalia, 26
20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

Autori del numero

Giovanni Bana
Studio Legale Bana

Giancarlo Bianchi
AIAS • ENSHPO

Giovanni Briola
Studio Legale Briola

Luca Failla
LabLaw Studio Legale

Pierguso Soprani
Studio Legale Soprani

Newsletter

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com