

AREA TEMATICA

ISPEZIONE - SANZIONI - PENALE LAVORO



L'area tratta delle problematiche legate alle ispezioni ed alle sanzioni previste nel rapporto di lavoro con specifico riguardo all'aspetto penale.

INDICE DEI DOCUMENTI PRESENTI NELL'AREA TEMATICA

1. [I reati colposi in violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e loro connessione con il decreto legislativo n. 231 del 2001: Avv. Stefano Gregorio](#)

I reati colposi in violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e loro connessione con il decreto legislativo n. 231 del 2001: Avv. Stefano Gregorio

L'art. 25 *septies* del d. lgs. n. 231 del 2001 ha inserito l'omicidio colposo e le lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro, nell'ambito dei reati per i quali è possibile configurare la responsabilità amministrativa delle società.

E' appena il caso di ricordare che:

- a) è colposo l'omicidio commesso con violazione di regole di condotta, ma in assenza della specifica volontà di uccidere (art. 589 Cod. Pen.);
- b) sono "gravi" le lesioni consistenti in una malattia che mette in pericolo la vita, ovvero che determinano una incapacità superiore ai 40 giorni o l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, primo comma, Cod. Pen.);
- c) sono "gravissime" le lesioni che determinano una malattia insanabile, o la perdita di un senso, o la mutilazione di un arto, o la perdita della capacità di procreare, la deformazione o lo sfregio del viso o la permanente incapacità di mettersi in relazione con gli altri (art. 583, secondo comma, Cod. Pen.).

L'art. 25 *septies* del d. lgs. n. 231 del 2001 prevede anche le sanzioni applicabili alle società:

- A) **1000 quote** (che, secondo la quantificazione operata dal precedente art. 10 del d. lgs. n. 231 del 2001, corrispondono ad un importo compreso tra Euro 258.000,00 ed Euro 1.549.000,00) per l'omicidio colposo commesso dalle imprese di cui all'art. 55, secondo comma, del d. lgs. n. 81 del 2008 (ad esempio, centrali nucleari, centrali termoelettriche, aziende per la fabbricazione di esplosivi, aziende che espongono i dipendenti a rischi biologici, cancerogeni, esplosivi, amianto; aziende soggette alla normativa "Seveso"; aziende estrattive con più di 50 dipendenti, cantieri con più di 200 uomini presenti al giorno), oltre a **sanzioni interdittive** per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno);
- B) **da 250 a 500 quote** (e, quindi, da Euro 64.500,00 ad Euro 774.500,00) per l'omicidio colposo commesso da imprese diverse da quelle indicate nell'art. 55, secondo comma, del d. lgs. n. 81 del 2008, con **sanzioni interdittive** identiche a quelle di cui alla precedente lettera A);
- C) **sino a 250 quote** (ovvero, al massimo Euro 64.500,00) per le lesioni personali gravi o gravissime, oltre a **sanzioni interdittive** non superiori a 6 mesi.

I reati colposi considerati dall'art. 25 *septies* del d. lgs. n. 231 del 2001 sono commessi nell'ipotesi di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Come è noto, l'infortunio sul lavoro è quell'evento lesivo subito dal lavoratore per causa violenta in occasione del lavoro. L'occasione di lavoro, a sua volta, indica la necessaria connessione tra evento ed attività lavorativa, con rilevanza assorbente del rischio specifico, ovvero del rischio proprio delle mansioni svolte, ed esclusione, quindi, sia del rischio generico (al quale tutti sono esposti indipendentemente dal lavoro svolto), sia del rischio "elettivo" (ovvero la deviazione del dipendente, arbitraria e non prevedibile, dalle normali modalità di esecuzione della prestazione di lavoro). Si veda, a tale ultimo riguardo, la sentenza della Suprema Corte n. 15047 del 2007, la quale ha escluso l'indennizzabilità dell'infortunio occorso ad un lavoratore che, frequentando un corso di perfezionamento antincendio, durante la pausa del caffè aveva voluto osservare da vicino il vano nel quale era allocato il discensore per i vigili del fuoco, avvicinandosi tanto da perdere l'equilibrio e così cadere nello stesso.

Nell'infornuto, la causa dell'evento è violenta, nel senso che le sue conseguenze (morte o inabilità) si manifestano in brevissimo tempo, posto che, altrimenti, si avrebbe malattia professionale.

Quest'ultima, quindi, è un evento più complesso dell'infornuto, anche sotto il profilo dell'accertamento del nesso causale.

Nella malattia professionale, l'evento è uguale a quello dell'infornuto, ma si realizza in tempi non rapidi, all'esito di un processo patologico che matura e si evolve nel tempo e che può anche risentire di fattori estranei all'attività lavorativa.

Di conseguenza, in caso di controversia giudiziaria, l'accertamento della causa della malattia professionale è ben più complesso di quanto, invece, accade in materia di infornuto sul lavoro.

In caso di infornuto, infatti, il problema è soprattutto tecnico, dovendosi accertare l'accadimento e le eventuali condotte colpose del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti.

Per le malattie professionali, invece, la maggiore complessità dell'accertamento è da ricondurre al fatto che il processo patologico è interno all'organismo del lavoratore, onde il più delle volte è necessario affidarsi alle leggi della scienza medica. D'altra parte, come detto, anche il fattore temporale (ovvero il tempo trascorso tra la prima esposizione del dipendente e la manifestazione della malattia) determina ulteriori problemi, legati soprattutto all'individuazione delle regole di sicurezza tempo per tempo esigibili e, altresì, all'individuazione dei vari responsabili della patologia, con tutte le complicazioni relative al momento dell'ingresso dell'agente patogeno nell'organismo del dipendente e alla rilevanza o no di successive esposizioni.

È nota, ad esempio, in materia di patologie determinate dell'amianto, la questione della *trigger dose* o "dose killer" (la dose da sola sufficiente ad innescare la malattia) e la distinta questione dell'effetto "acceleratore", ovvero l'effetto di successive esposizioni del dipendente ad ulteriori dosi di amianto, le quali possono aver determinato un minor tempo di latenza della malattia e, quindi, possono aver abbreviato la sua vita.

In sostanza, mentre per l'infornuto si deve fotografare e cristallizzare la causa violenta, per la malattia professionale è necessario ricostruire la storia del dipendente, della sua lavorazione morbigena, delle regole di protezione allora vigenti e delle varie posizioni di garanzia.

Emblematica, al riguardo, è la sentenza della Cassazione Penale n. 43786 del 2010 in relazione all'omicidio colposo di un dipendente deceduto per mesotelioma.

La sentenza dà perfettamente conto della complessità dell'accertamento della responsabilità penale del datore di lavoro nell'ipotesi di malattia professionale e deve essere segnalata per la motivazione, per certi versi drammatica, con la quale la Suprema Corte individua il difficile compito del giudice di merito quando, nella sua valutazione, deve utilizzare leggi scientifiche non univoche.

E così la Corte di Cassazione, nella sentenza n. 43786 del 2010, dà atto che il Tribunale:

a) aveva condannato soltanto il primo legale rappresentante della società datrice di lavoro (e non anche i successivi) in quanto, pur escludendo la tesi della "dose killer", aveva ritenuto che la perdurante mancanza di misure di protezione e la conseguente perdurante esposizione del lavoratore a fibre di amianto non avessero determinato alcun effetto acceleratore della manifestazione della malattia e, quindi, non avessero abbreviato la vita del dipendente;

b) per contro, la Corte d'Appello aveva condannato tutti i legali rappresentanti succedutisi nel tempo ritenendo scientificamente provato l'effetto acceleratore delle esposizioni all'amianto successive alla prima.

Questo era il contrasto tra le due decisioni di merito, le quali, comunque, rigettavano entrambe la tesi della dose killer iniziale.

Tesi che, invece, proprio a dimostrazione della complessità della materia, è accolta dai giudici del lavoro nelle cause di risarcimento e, da ultimo, dalla sentenza 20142 del 2010 della Sezione Lavoro della Suprema Corte.

Secondo la tesi della *trigger dose*, non può essere configurata la responsabilità del datore di lavoro nell'ipotesi di mesotelioma perché, trattandosi di malattia che - a differenza dell'asbestosi - è dose indipendente (nel senso che per innescarla è sufficiente una minima quantità di fibre di amianto inalate), da un lato, non può essere esclusa la rilevanza causale del comune rischio ambientale. D'altro lato, sono certamente inidonee tutte le misure di sicurezza previste sino al 1992, epoca di dismissione dell'uso dell'amianto (come, ad esempio, quelle dettate a difesa contro le polveri dall'art. 21 del D.P.R. 303 del 1956), in quanto il loro rispetto non avrebbe comunque evitato l'inalazione della dose killer.

In questa situazione, la sentenza n. 43786 del 2010 conferma le decisioni di merito che avevano escluso l'attendibilità della teoria della *trigger dose*, affermando essere certo che, se esiste un rischio ambientale, a maggior ragione esiste un rischio specifico per il lavoratore che sia stato esposto all'amianto per via delle sue mansioni.

La Suprema Corte, invece, con riguardo all'effetto "*acceleratore*", svolge una complessa ricostruzione del modo in cui il giudice penale di merito, quando è chiamato ad applicare una legge scientifica, deve accertare la responsabilità dell'imputato.

Secondo la Suprema Corte, non si può accogliere una teoria scientifica e tralasciare quelle contrarie. Quando la legge scientifica è universale, il problema non si pone, ma quando la legge scientifica è soltanto probabilistica e ad essa se ne contrappongono altre (come per il cosiddetto effetto "*acceleratore*"), il dubbio riguarda il modo in cui nel processo penale deve essere utilizzato il sapere scientifico.

La Suprema Corte esclude che la legge scientifica concretamente applicabile possa essere decisa dai giudici di legittimità, e tanto meno dalle Sezioni Unite, anche in presenza di precedenti che abbiano applicato leggi scientifiche tra loro diverse.

È invece compito del giudice di merito acquisire, attraverso il proprio consulente tecnico, tutte le informazioni relative alle varie leggi scientifiche, ai dati fattuali sui quali sono state elaborate, alla ampiezza e alla rigorosità delle ricerche ad esse sottese, comprese le informazioni sui committenti delle varie ricerche e l'indipendenza dei ricercatori, al fine di verificare se sia possibile individuare una "*metateoria*" da preferire alle altre, idonea a guidare l'accertamento della responsabilità penale. Il giudice di merito deve dare atto di tale "*ciclopica*" ricostruzione nella sua sentenza e deve astenersi dal chiedere al consulente la sua personale opinione, essendo il giudice stesso *peritus peritorum*.

Sulla base di tale motivazione, la sentenza n. 43786 del 2010 della Suprema Corte cassa con rinvio la sentenza della Corte d'Appello, imputandole di aver acriticamente accolto la tesi dell'effetto "*acceleratore*" senza dar conto del motivo per il quale, in presenza di leggi scientifiche contrastanti, dovrebbe essere preferita quella che assegna efficacia causale alle esposizioni all'amianto successive alla prima.

Ecco, quindi, descritta la complessità dell'accertamento del nesso di causalità in presenza di una malattia professionale che abbia determinato la morte o la lesione del dipendente.

Vi è, poi, l'elemento psicologico del reato.

I reati di omicidio e di lesioni commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro sono normalmente colposi (tranne l'ipotesi accertata dalla sentenza THYSSENKRUPP che, come si dirà, è la prima ad aver ricondotto l'evento all'omicidio volontario con dolo eventuale).

Ai sensi dell'art. 43, primo comma, Cod. Pen, si ha colpa quando l'evento non è voluto, ma si verifica per negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di regole di condotta imposte da leggi o regolamenti. Si avrà così una colpa generica, quando l'evento si verifica per violazione di regole sociali non scritte come la diligenza, la prudenza e la perizia. Si avrà, invece, colpa specifica in caso di violazione di regole di condotta scritte, quali quelle previste nella materia della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

Il criterio per valutare la colpa del responsabile – ovvero il livello di rispetto delle regole di condotta da lui atteso – è dato non già dalla diligenza del buon padre di famiglia, bensì dalla diligenza dell'“AGENTE MODELLO”, ovvero di colui che, esercitando la specifica attività, deve conoscere tutte le regole di condotta (scritte e non scritte) idonee a consentire l'esercizio di quella attività in modo non dannoso.

Nella nozione di colpa sono insiti anche i concetti di prevedibilità ed evitabilità dell'evento, nel senso che non si può rispondere di eventi che, anche rispettando le regole di condotta violate, non era possibile né prevedere né evitare. In altri termini, si risponde solo degli eventi che le regole di condotta violate miravano a prevenire.

E qui torna il problema dell'amianto e la conclusione (in verità, opinabile) raggiunta dalla richiamata sentenza della Corte di Cassazione Penale n. 43786 del 2010 con riguardo alla teoria della “*trigger dose*”.

Invero, anche ad ammettere che il mesotelioma sia dose dipendente (e non sia, quindi, sufficiente un'unica e minima inalazione di fibre di amianto), resta il problema di sapere se il completo e scrupoloso rispetto delle regole di sicurezza vigenti sino al 1992 (le quali consentivano l'uso dell'amianto con concentrazioni di fibre via via più basse e prescrivevano soltanto l'aspirazione delle polveri) era o no idoneo ad evitare l'iniziazione del processo cancerogeno. Ovviamente, il quesito riguarda tutte quelle aziende che hanno rigorosamente applicato le regole di condotta tempo per tempo previste dalla legge.

Quindi, nella sostanza, si può finire per essere condannati per un evento che le regole di condotta non potevano o non erano idonee ad evitare e questo è un problema che, di nuovo, involge l'uso del sapere scientifico nel processo penale e, altresì, il necessario accertamento tecnico sull'idoneità delle regole di condotta.

Si pensi che, mentre la giurisprudenza del lavoro afferma che la consapevolezza del legame tra amianto e tumore viene acquisita a livello scientifico – e non a livello di legge – solo verso la fine degli anni '70, la Cassazione Penale anticipa tale conoscenza agli anni '50 e '60 e afferma che comunque la nocività dell'amianto era nota sin dagli anni '40 (cfr., al riguardo, Cass. 11 luglio 2002).

Per l'imputazione dei reati di omicidio e di lesioni è, poi, necessario che il soggetto rivestisse, all'epoca del fatto, una posizione di garanzia nei confronti della vittima.

È di garanzia la posizione che impone al titolare l'osservanza di quelle regole di condotta che sono state violate con l'omissione. Vengono quindi in considerazione tutte le posizioni di garanzia previste dalle norme in materia di sicurezza ed igiene (cfr., ora, il d. lgs. n. 81 del 2008) e, in particolare, quelle del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti all'osservanza, ma anche del medico competente e di eventuali consulenti che abbiano aiutato il datore di lavoro nella elaborazione del documento di valutazione dei rischi.

Emblematica, al riguardo, è la sentenza del Tribunale di Trani, Sezione di Molfetta, del 26 ottobre 2009, la quale ha condannato non soltanto il datore di lavoro, ma anche una importante società di consulenza che aveva predisposto il Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR") senza tener conto dell'attività effettivamente svolta dal datore di lavoro (autolavaggio e rimessaggio), ma, anzi, utilizzando un testo chiaramente riferito ad attività completamente diversa (nel DVR si parlava, infatti, di legname utilizzato per la costruzione di opere sceniche, di costumi di scena e di armi).

Ovviamente, la posizione di garanzia può anche essere connessa ad una situazione di fatto, laddove venga accertato che il soggetto era stato preposto dal datore di lavoro alla responsabilità del determinato settore anche sotto il profilo della sicurezza.

Trattandosi di reati colposi fondati sull'omissione, il nesso di causalità viene ad essere fondato, ai sensi degli artt. 40 e 41 Cod. Pen., su un giudizio "controfattuale". Il Giudice, infatti, deve accertare se l'omissione è stata la *condicio sine qua non* dell'evento e, quindi, deve accertare se l'evento - eliminata l'omissione, ovvero rispettate le norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro - si sarebbe o no prodotto.

La responsabilità penale dell'imputato, quindi, viene configurata quando risulti provato che l'evento non si sarebbe verificato ove, eliminata l'omissione in via teorica, fossero state applicate e rispettate le misure di sicurezza.

Il giudizio "controfattuale" sta proprio nella eliminazione virtuale della condotta omissiva ed è imposto dal principio di diritto affermato dalla nota sentenza 10 luglio 2002 della Cassazione Penale a Sezioni Unite (la cosiddetta "sentenza Franzese") con riguardo alla affine materia della responsabilità medica. Principio secondo cui occorre la prova che il comportamento alternativo dell'agente avrebbe evitato l'evento con un "*alto grado di credibilità razionale*", e quindi con una indiscutibile "*certezza processuale*".

È possibile che l'imputato si difenda allegando un concorso di cause.

A mente dell'art. 41 Cod. Pen., il concorso di cause preesistenti, simultanee o sopravvenute, non esclude il rapporto di causalità. Tale rapporto è escluso soltanto nel caso di cause sopravvenute da sole idonee a determinare l'evento.

Un tipico esempio può essere costituito dall'infortunio che ha determinato esclusivamente lesioni nel dipendente, il quale, poi, è deceduto in ospedale a causa di un accertato errore medico. In questi casi, il secondo comma dell'art. 41 Cod. Pen. stabilisce che se l'azione od omissione precedentemente commessa costituisce per sé un reato, si applica esclusivamente la pena per questo stabilita, e non anche la pena stabilita per il più grave reato riconducibile alla causa sopravvenuta.

Delineati i confini dei reati colposi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, è ora possibile dar conto della responsabilità amministrativa delle società.

Si sostiene, al riguardo, che, con la legge n. 123 del 2007 (che ha introdotto l'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231 del 2001), la responsabilità amministrativa delle società è stata estesa alla categoria dei reati colposi. Si sarebbe verificata, quindi, una contraddizione nel sistema del d. lgs. n. 231 del 2001, in quanto l'art. 5 di tale decreto legislativo sembra limitare la responsabilità dell'ente esclusivamente ai reati dolosi, laddove stabilisce che "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio*".

Quest'ultima previsione, in realtà, evoca chiaramente il concetto di dolo, ovvero di volontà dell'evento, mentre nei reati colposi l'evento non è voluto, ma si verifica per una condotta omissiva.

Tuttavia, la giurisprudenza penale ha chiarito che il nuovo art. 25 *septies* non costituisce una anomalia nel contesto del d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, la giurisprudenza penale ha messo in evidenza che, nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio dell'ente devono essere riferiti non già all'evento, bensì alla condotta costituita dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione. In questa prospettiva, è la condotta omissiva (e non l'evento o il reato in sé) ad essere connotata da dolo ogni qualvolta si accerti che la società datrice di lavoro ha tenuto quella condotta per un qualsiasi interesse o vantaggio, come ad esempio il risparmio di spesa.

In particolare, il Tribunale di Trani, Sezione di Molfetta, nella sentenza già richiamata, ha dato atto che, di per sé, l'evento morte o lesione di un dipendente non può mai realizzare un interesse o un vantaggio per il datore di lavoro, considerato l'alto costo del risarcimento, il danno all'immagine ed il sicuro deterioramento dei rapporti con i sindacati.

Secondo il Tribunale di Trani, le espressioni "*interesse*" e "*vantaggio*" contenute nell'art. 5 del d.lgs. n. 231 del 2001 non costituiscono una endiadi, ma esprimono concetti tra loro diversi.

Nel caso deciso, il Tribunale di Trani ha ravvisato l'interesse della Società Y (società di trasporto che, per il servizio di pulitura delle cisterne, si era rivolta ad una impresa priva di ogni e qualsiasi specifica misura di prevenzione) nell'esigenza di esaudire la richiesta di un committente importante come la Società X ed evitare, quindi, che quest'ultima potesse rivolgersi in futuro ad altre imprese di servizi.

Al tempo stesso, il Tribunale di Trani ha accertato anche un distinto vantaggio (diverso dall'interesse) della Società Y, la quale, affidando ad una impresa idonea il servizio di pulitura delle cisterne ed assicurandosi, così, il loro trasporto, era riuscita a percepire il corrispettivo dalla Società X, senza perdere la commessa.

Secondo questa opzione interpretativa, l'interesse non ha un contenuto immediatamente economico, laddove, invece, il vantaggio è costituito certamente da una utilità economica.

A conclusioni non diverse perviene la Corte di Assise di Torino nella oramai nota sentenza THYSSENKRUPP.

Amessa la piena compatibilità dei reati colposi con l'impianto del decreto legislativo n. 231 del 2001, la Corte di Assise accerta che, nel caso deciso, la condotta omissiva era stata tenuta dal datore di lavoro per evitare le spese necessarie per la messa in sicurezza della linea 5, in un momento in cui già era stato deciso il suo trasferimento da Torino a Terni.

Di qui, la Corte ravvisa in capo al datore di lavoro un sicuro interesse al risparmio di spesa, unito, peraltro, al vantaggio economico derivante dalla scelta di proseguire la produzione sulla linea 5 sino al suo trasferimento a Terni.

Tuttavia, va osservato che la Corte di Assise di Torino non accerta un reato colposo, bensì accerta il reato di omicidio volontario con dolo eventuale.

Ciò in quanto in dibattimento era emerso che i vertici della Società italiana erano consapevoli del rischio incendio nella linea 5, sia per un precedente incendio verificatosi nel 2002 a Torino, sia per uno studio condotto dalla Capogruppo, sia per l'elevata franchigia (pari a 100.000 Euro) che la Compagnia di Assicurazioni, sulla base di una propria perizia, aveva imposto per la stipulazione della polizza contro il rischio incendio sulla linea 5. Quindi, ad avviso della Corte di Assise, la decisione della Società italiana di non investire alcuna somma nel 2007 per la sicurezza della linea 5 di Torino, nonostante l'ingente investimento all'epoca messo a disposizione dalla Capogruppo tedesca, fu presa conoscendo ed accettando il rischio dell'evento poi verificatosi nella notte tra il 5 ed il 6 dicembre 2007.

Ed è questo, come noto, il "dolo eventuale", categoria di origine giurisprudenziale che è riconducibile al dolo previsto dall'art. 43, primo comma, Cod. Pen. 3

In questo senso, la sentenza della Corte di Assise di Torino non pone quei problemi interpretativi che, invece, sono suscitati dalla decisione del Tribunale di Trani.

In effetti, nel reato doloso accertato dai giudici torinesi è proprio l'evento ad essere previsto ed accettato per il conseguimento di un interesse o di un vantaggio, onde la questione non impone la forzatura interpretativa dell'art. 5 del d. lgs. n. 231 del 2001 compiuta, invece, dal Tribunale di Trani.

Ma il problema posto dall'art. 25 *septies* del d. lgs. n. 231 del 2001 è reale, tanto che la Commissione Greco insediatasi presso il Ministero della Giustizia, proprio per i reati di omicidio e lesioni commessi con violazione delle norme di protezione del lavoro 3 proponeva di modificare l'art. 5 del medesimo decreto legislativo riferendo – per i reati colposi – i concetti di vantaggio o interesse direttamente alla condotta colposa che determina l'evento e non anche al reato in sé.

In ogni caso, un problema diverso si pone per tutti quei reati colposi che non possono essere ricondotti ad un interesse o ad un vantaggio del datore di lavoro.

Si pensi, ad esempio, a quelle malattie che possono insorgere per il mancato uso da parte del dipendente di lavoro delle mascherine, che pure gli sono state fornite. In questi casi, la mancanza dell'interesse o del vantaggio della società datrice di lavoro dovrebbe escludere l'applicabilità delle sanzioni previste dal d. lgs. n. 231 del 2001.

Un cenno deve essere fatto ai modelli di organizzazione e di gestione.

Si tratta di atti che escludono la responsabilità dell'ente, in quanto escludono la colpa di organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. n. 231 del 2001, infatti, la società non risponde se:

- a) ha adottato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire il reato;
- b) ha vigilato sull'osservanza del modello istituendo un apposito organismo di vigilanza, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione.

Ai sensi degli artt. 12 e 17 del d. lgs. n. 231 del 2001, i modelli di organizzazione e di gestione adottati dopo il reato possono consentire sia la significativa riduzione della sanzione pecuniaria, sia l'esclusione delle sanzioni interdittive.

Va detto che, nella materia della sicurezza nei luoghi di lavoro, il modello organizzativo, per essere idoneo, non soltanto deve possedere i requisiti elencati nell'art. 6, secondo comma, del d. lgs. n. 231 del 2001, ma deve, anche e soprattutto, garantire l'adempimento degli specifici obblighi previsti dall'art. 30, primo comma, del d. lgs. n. 81 del 2008.

Ciò rende evidente che, per la efficace prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 *septies* del d. lgs. n. 231 del 2001, il modello di organizzazione e di gestione dovrà assumere contenuti ulteriori.

Contenuti che rendono il modello in questione del tutto diverso, anche in relazione alle finalità, dal Documento di Valutazione dei Rischi disciplinato dall'art. 28 del d. lgs. n. 81 del 2008.

La società datrice di lavoro, quindi, in mancanza di idoneo modello organizzativo, non potrà evitare l'accertamento della propria responsabilità amministrativa per i reati connessi agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali sostenendo di aver adottato idonee misure di prevenzione nel Documento di Valutazione dei Rischi.

La diversità di tale documento dal modello di organizzazione è già stata affermata dal Tribunale di Trani nella sentenza sopra richiamata, laddove il giudice ha posto in evidenza che, mentre il Documento di Valutazione dei Rischi tende a valutare e verbalizzare i rischi ai quali sono esposti i lavoratori, il modello di organizzazione tende a prevenire i reati e, quindi, deve indicare tutte quelle misure che i vertici aziendali sono tenuti a rispettare per garantire un efficace sistema di sicurezza in azienda.

Sotto tale profilo, merita ulteriore segnalazione la sentenza della Corte di Assise di Torino nella parte in cui ha escluso l'idoneità del modello di organizzazione che THYSSENKRUPP aveva adottato subito dopo la morte dei propri dipendenti nell'incendio del dicembre 2007.

Quel modello organizzativo è stato ritenuto inidoneo in quanto, a prescindere dalle sue prescrizioni nel merito, la funzione di vigilanza era stata rimessa ad un organismo del quale faceva parte anche il Responsabile della Sicurezza, onde venivano a coincidere le funzioni di controllore e di controllato, con conseguente mancanza dell'autonomia del controllore richiesta dall'art. 6 del d.lgs n. 231 del 2001.

[Torna al sommario](#)