

Novità del mese di MAGGIO 2011

Condanne “esemplari”: come evitarle in Azienda?

La recente sentenza della Corte d'Assise di Torino riguardante un drammatico incidente sul lavoro del 2007 sta già facendo discutere; l'aspetto maggiormente controverso consiste nella condanna pronunciata anche a titolo di “dolo eventuale”. Sentenza esemplare e da imitare per alcuni, sconcertante, controproducente e giuridicamente infondata per altri. Le discussioni inevitabilmente proseguiranno durante il giudizio di appello. Ma occorre comprendere che cosa è veramente successo in Corte d'Assise a Torino. In attesa delle motivazioni, appare preferibile, tuttavia, “fare il punto” sui più efficaci strumenti utilizzabili per ridurre la frequenza di gravi incidenti e i rischi giuridici per le aziende.

Due le grosse novità:

- una riguarda le **modalità delle indagini**;
- una la **contestazione a titolo di dolo (eventuale)** effettuata nei confronti di uno degli imputati.

Novità nelle indagini

Quanto all'aspetto inerente alle indagini, l'intervento della Procura della Repubblica e della polizia Giudiziaria è stato estremamente tempestivo ed ha consentito di **acquisire documentazioni**, comprese numerose comunicazioni interne scambiate fra la società tedesca e i dirigenti dello stabilimento torinese, che utilizzando i tradizionali e meno incisivi strumenti di indagine, non sarebbero probabilmente mai venute alla luce.

Novità nell'imputazione e nella condanna: il dolo eventuale

Quanto all'aspetto del dolo eventuale si tratta certamente di una novità, per quanto riguarda gli incidenti sul lavoro, che farà discutere. Tradizionalmente, infatti, il verificarsi di un incidente mortale in fabbrica porta alla contestazione del reato di **omicidio colposo**, in quanto commesso con negligenza, imprudenza o imperizia; a volte è aggiunta la **circostanza aggravante della prevedibilità dell'evento**. In questo caso, invece, nei confronti di uno degli imputati, l'omicidio è stato contestato a titolo di dolo, nella forma del cosiddetto “**dolo eventuale**”, che si verifica quando un soggetto pone in essere una condotta tanto azzardata da far ritenere che lo stesso abbia in qualche modo “**accettato il rischio**”. Altre conseguenze della contestazione riguardano le **sanzioni accessorie**, l'applicabilità o meno delle sanzioni in materia di responsabilità amministrativa delle imprese - **D.Lgs. n. 231/2001** (anche questa attività consulenziale di Engineering & Service).

Le conseguenze della condanna dell'impresa

Somme elevatissime da pagare (diversi milioni di euro), oltre a varie sanzioni interdittive tra cui divieti temporanei di contrattare con la pubblica amministrazione e di pubblicizzare i propri prodotti.

Il ruolo dei CdA per la sicurezza

Secondo la sentenza della Cassazione penale (4/11/10, n. 38991), nelle imprese gestite da società di capitali, **gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni**, posti dalla legge a carico del datore di Lavoro, gravano indistintamente su **tutti i componenti del consiglio di amministrazione**.

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.

Per tutti questi motivi, **la corretta gestione della sicurezza sul lavoro** costituisce oggi, una necessità vitale per le aziende, non una delle tante priorità, ma **la più importante priorità** per raggiungere i **due obiettivi fondamentali** nel settore esaminato:

- la **riduzione sostanziale** del tasso e della gravità **degli incidenti**;
- la **riduzione dei rischi giuridici** per l'azienda nel caso in cui, un incidente si verifichi.

La Valutazione dei Rischi

La correttezza e l'accuratezza formale e sostanziale del DVR in entrambi i suoi aspetti, quello propriamente valutativo e quello conseguente di adozione delle misure prevenzionistiche e di loro successiva idonea gestione, rappresentano l'elemento principale di giudizio sul comportamento *ante-sinistro* dell'azienda; nessuna attività lavorativa, nemmeno in fase sperimentale, può essere avviata senza che il rischio sia stato preventivamente valutato e controllato attraverso l'adozione di particolari misure.

Gli investimenti per la sicurezza

Il *budget* è una responsabilità del Datore di Lavoro che richiede il rispetto motivato dei **principi contenuti nella politica della sicurezza** adottata dall'azienda.

Disporre di **uno strumento di analisi e di valutazione degli investimenti e dei costi**, tanto diretti quanto indiretti finalizzati alla prevenzione, oltre che agevolare nell'adempimento dell'obbligo stabilito per i contratti di appalto può rappresentare, infatti, un importante **elemento di prova** per dimostrare, nel corso di un eventuale procedimento penale derivante da infortunio sul lavoro, che i vertici aziendali hanno attribuito **importanza al valore della salute e della sicurezza** dell'uomo-lavoratore rispetto agli obiettivi di carattere economico dell'attività imprenditoriale esercitata.