

Nessuna efficacia esimente del modello 231, laddove il datore di lavoro abbia omesso la previsione di taluni rischi

Autore: Eugenio Salvatore

In: Diritto penale

Nessuna efficacia esimente del modello 231, laddove il datore di lavoro abbia omesso, nella redazione del dvr, la previsione di taluni rischi e le conseguenti misure prevenzionistiche, il verificarsi dei quali ai danni del lavoratore conduce ineludibilmente verso la sentenza di condanna (Cass. Pen. Sez. IV n. 4075 del 3 febbraio 2021).

Lo si apprende dalla lettura del testo della sentenza formulata dalla Cassazione Sez. IV n. 4075 del 3 febbraio 2021, che nel dichiarare manifestamente infondati i motivi della difesa, proposti a suffragio delle proprie ragioni, dichiara il ricorso inammissibile, rappresentando che “Va evidenziato che per il dettato della normativa prevenzionistica e per la costante giurisprudenza di questa Corte di legittimità la circostanza che il datore di lavoro operi anche in prima persona e sottoponga anche se stesso al rischio derivante dall’omessa predisposizione di misure prevenzionistiche, non muta i suoi doveri nei confronti della sicurezza dei lavoratori da lui dipendenti.”

Indice degli argomenti

1. Il fatto;
2. La sentenza della Corte di Cassazione Sez. 4 num. 2848 Anno 2021;
3. I principi cardine a presidio della efficacia scriminante del modello organizzativo previsto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231:
 - a) Idoneo ed efficace modello organizzativo;
 - b) Inversione dell’onere di prova;
 - c) Reati commessi nell’interesse dell’ente;
4. La conferma del principio ermeneutico consolidato della Corte.

Il fatto

La questione posta al vaglio di legittimità dei Giudici di Piazza Cavour faceva riferimento alla condanna del titolare di un'impresa, per colpa consistita in imprudenza, negligenza, imperizia e violazione dell'art. 71, comma 4, lett. a, del D.lgs. 81/2008 e dell'art. 590, commi 2 e 3, c.p., per le lesioni, consistite in varie fratture scomposte, guaribili in almeno 30 giorni, provocate ad un dipendente caduto al suolo da un'altezza di circa 5 metri, durante un intervento di riparazione di un ascensore.

Nel caso di specie la Corte di appello capitolina aveva dichiarato il documento valutazione rischi adottato dall'impresa "imputata" carente ed incompleto, rinnegando così le tesi difensive che vantavano ogni valenza di efficacia del documento de quo, stante la sua validazione ad opera dell'Ente Certificatore, nell'adozione di un modello di gestione 231/01.

La sentenza della Corte di Cassazione Sez. 4 num. 2848 Anno 2021.

Di pregio argomentativo è la circostanza riportata dagli Ermellini, nel provvedimento in questione, da leggersi come chiave interpretativa dell'intero provvedimento, a mente della quale, il ricorrente pareva trascurare (e su cui si era ampiamente soffermato il giudice di primo grado) che: "in occasione di altri interventi analoghi c'era stata l'adozione dell'ulteriore sistema di sicurezza costituito dall'ancoraggio dell'ascensore alle relative guide mediante l'apposito paranco di sicurezza. E che quel giorno ciò non fu fatto perché tale strumento non era disponibile e si cominciò l'intervento, nonostante le perplessità del C.A. (apprendista/ parte offesa), per l'insistenza del G.P.(imputato/ datore di lavoro), che si posizionò lui stesso ad operare sulla cabina ascensore, mentre l'apprendista in una prima fase si limitava a passargli gli attrezzi rimanendo sul pianerottolo. Fu in un secondo momento, quando il G.P. chiese a C.A. di aiutarlo perché non ce la faceva a compiere da solo l'operazione cui era intento, e il lavoratore salì anche lui sul tetto della cabina, che la stessa precipitò per l'inadeguato funzionamento del freno".

La circostanza in questione, per i Giudici di P.zza Cavour, era stata perfettamente inquadrata dalla Corte di appello che, sottolineando il dettato normativo in vigore, evidenziavano che: " nel documento di valutazione del rischio depositato dalla difesa, non era affatto contemplato il rischio specifico connesso alla riparazione di ascensori in cui vi fosse la necessità di lavorare sul tetto della cabina come piano di lavoro e derivante dal pericolo di precipitazione della cabina, presidi che comunque il G.P., quale titolare

della Tecnoservice 3.000 s.r.l. e datore di lavoro della parte offesa, aveva l'obbligo di porre in essere", e che, questo era chiaro indice della non idoneità ed efficacia del modello organizzativo 231, e potremmo aggiungere, in alcun modo riconducibile ai parametri di imprevedibilità ed inevitabilità dell'evento.

1. **I principi cardine a presidio della efficacia scriminante del modello organizzativo previsto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231:**
2. **Idoneo ed efficace modello organizzativo;**
3. **Inversione dell'onere di prova.**
4. **Reati commessi nell'interesse dell'ente;**

questo è il codice se ti può servire

Responsabilità e processo all'Ente

**Corso on-line in diretta a cura di Guido Stampanoni Bassi e Lorenzo Nicolò Meazza
22 e 30 aprile, 13 maggio 2021**

In sintesi:

1. **Idoneo ed efficace modello organizzativo.** Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 all'art. 6 recita: "Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

La norma indica sommariamente soltanto la struttura del modello, rebus sic stantibus, l'assenza di criteri certi che possano in concreto guidare il giudicante nella libera creazione del convincimento, potrebbe lasciare intendere che il sindacato sull'idoneità del modello sia privo di ogni possibile punto di ancoraggio logico e sistematico che potrebbe condurre lo stesso giudicante, a far coincidere la verifica dell'evento con l'inidoneità del modello. Ma a fugare ogni dubbio di sorta su tale possibilità, soccorrono gli altri elementi, previsti dalla norma, elementi che devono uniformare l'iter logico giuridico del giudicante nella costruzione del suo convincimento.

Volume consigliato

1. **Inversione dell'onere della prova.** Il d.lgs. n.231/2001 pone a carico dell'ente l'onere di dimostrare che tramite l'attuazione del modello organizzativo adottato, sono stati rispettati tutti i canoni di legalità previsti dalla norma e solo a seguito di questa attività, il Giudice incaricato potrà costruire il suo libero convincimento ed esprimere un giudizio di idoneità/efficacia sul modello organizzativo adottato.

Ben consci che «l'accertamento del conseguimento di un vantaggio da parte dell'ente determinerebbe l'inversione dell'onere della prova, comportando una presunzione iuris tantum circa la sussistenza di un interesse dello stesso, al quale spetta la dimostrazione circa la direzione della condotta volta al conseguimento di un vantaggio esclusivamente di natura personale da parte dell'autore del reato, tale da rompere quella immedesimazione organica necessaria per la contestazione dell'illecito ai sensi del decreto legislativo di cui trattasi alla società. **[i]** ».

1. **Reati commessi nell'interesse dell'ente.** La circostanza che la sentenza in esame, segua altra pronuncia, ad opera della medesima sezione è oltremodo significativa (Cass. Pen., Sez. IV, 25 gennaio 2021, n. 2848), laddove, quest'ultima riporta che: "costituisce principio ormai consolidato quello secondo cui, in materia di responsabilità amministrativa con riguardo all'art. 25-septies lgs. n.231/2001, l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale (sempre sul punto, Sezioni Unite, 24 aprile 2014, Espenhahn ed altri). In altri termini, nei reati colposi, l'interesse e/o vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure

precauzionali ovvero nell'agevolazione dell'aumento di produttività che può derivare, per l'ente, dallo sveltimento dell'attività lavorativa, "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, ne avrebbe "rallentato" i tempi."... " Ne consegue che (Sez. 2, sent. n. 3615 del 20/12/2005, dep. 2006, Rv. 232957) il concetto di "interesse" attiene ad una valutazione antecedente la commissione del reato presupposto, mentre il concetto di "vantaggio" implica l'effettivo conseguimento dello stesso a seguito della consumazione del reato (afferendo, pertanto, ad una valutazione ex post)".

Concludendo, potremmo riferire che "La concessione della causa di non punibilità contemplata nel decreto, è l'effetto di un articolato percorso logico-argomentativo seguito del giudice per la formazione del convincimento, certamente erudito e poliedrico, in virtù della complessità della materia. Esso prende le mosse, inevitabilmente, da quell'accurata valutazione di idoneità del modello operata dall'ente in fase di adozione. In questa fase, infatti, l'ente è chiamato a pronosticare, dopo un'attenta valutazione di tutti i rischi a cui può esser esposto nel quotidiano, l'efficacia della sua organizzazione e, cioè, quella capacità di prevenire, intervenire, reagire e stigmatizzare le conseguenze del reato commesso. Di fatto, quindi, il sindacato del giudice penale, si muove in parallelo sui bilanciamenti valutativi e le orme già percorse dall'organo amministrativo in fase di costruzione del modello" [ii], e, nel caso di specie, la condotta dell'imputato in relazione ai fatti occorsi, non ha depresso in favore dell'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

La conferma del principio ermeneutico consolidato della Corte.

I giudici nelle premesse di diritto fondanti il giudizio de quo rilevano che **"per il dettato della normativa prevenzionistica e per la costante giurisprudenza di questa Corte di legittimità la circostanza che il datore di lavoro operi anche in prima persona e sottoponga anche sé stesso al rischio derivante dall'omessa predisposizione di misure prevenzionistiche, non muta i suoi doveri nei confronti della sicurezza dei lavoratori da lui dipendenti."**

Sottolineando, in sede di stesura della pronuncia, che, gli apporti dei testi esperti e le relazioni acquisite durante il dibattimento di merito, avevano permesso di stabilire, con certezza, che nella lavorazione effettuata dall'imputato, nel giorno del sinistro, sarebbe stato "necessario azionare un incatenamento dell'ascensore alle guide mediante un paranco, essendo insufficiente il solo freno paracadute - posto in essere dal ricorrente - ad evitare il rischio caduta, a maggior ragione nella specie, dovendo, la cabina sopportare il peso di ben due persone";

Ciò si traduce inequivocabilmente nell'omissione perpetrata dal datore di lavoro, che avrebbe dovuto, secondo i dettami normativi, prevedere tale circostanza nella stesura e/o nell'aggiornamento del documento valutazione rischi e conseguentemente adottare ogni misura di sicurezza idonea a scongiurare

quel tipo di evento lesivo, poi verificatosi a danno del lavoratore. Omissione che, non potrà non proiettare le sue conseguenze nefaste sul modello organizzativo adottato, rendendolo privo della sua funzione esimente, in quanto, incompleto/inefficace.

In conclusione, nel provvedimento, oggetto di disamina, i Giudici della IV sezione della Corte di Cassazione confermano il principio già enunciato in precedente sentenza (Sez. 4, 03 maggio 2019, n. 18323n. 18323 del 03.05.2019), in virtù del quale: “il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di analizzare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda e, all'esito, deve redigere e sottoporre ad aggiornamenti periodici il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.lgs.n.81/2008, all'interno del quale è tenuto ad indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Lo strumento della adeguata valutazione dei rischi è un documento che il datore di lavoro deve elaborare con il massimo grado di specificità, restandone egli garante: l'essenzialità di tale documento deriva con evidenza dal fatto che, senza la piena consapevolezza di tutti i rischi per la sicurezza, non è possibile una adeguata politica antinfortunistica (Sez. 4, n. 43786 del 17/09/2010, Cozzini e altri, Rv. 248943). E ciò perché in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il rapporto di causalità tra la condotta dei responsabili della normativa antinfortunistica e l'evento lesivo deve essere accertato in concreto, rapportando gli effetti dell'omissione all'evento che si è concretamente verificato [Sez.4, n. 8622 del 04/12/2009 (dep. 03/03/2010), Giovannini, Rv. 246498]”, a nulla rilevando che, il datore di lavoro abbia sottoposto anche la sua persona al rischio derivante dall'omessa predisposizione di misure prevenzione.

Volume consigliato

Note

[i] FASSI, E., L'estensione della nozione di “interesse di gruppo”. La Cassazione ribadisce la validità delle conclusioni già raggiunte nei precedenti giurisprudenziali - The extension of the notion of “interesse di gruppo”. The court of Cassation restates the effectiveness of the conclusions already agreed in the previous case law, in Cassazione Penale, fasc.4, 2017, 1, il quale riporta l'affermazione di FERRUA, P., Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni, in Dir. pen. proc., 2001, p.1482 e rimandando alle opinioni di segno parzialmente discordante, a PULITANÒ, D., Responsabilità amministrativa per i reati delle persone giuridiche, in Enc. dir., Agg., vol. VI, Giuffrè, 2002, 958; e ancora, SCOLETTA, M.M., Responsabilità ex crimine dell'ente e delitti colposi d'evento: la prima sentenza di condanna, in Società, 2010, p.1120.

[ii] Master in diritto penale d'impresa x edizione anno accademico 2016/2017 “valore ed efficacia

esimente dei modelli organizzativi di gestione e controllo: voluntas legis e primi orientamenti Giurisprudenziali, Direttore: Chiar.ma Prof.ssa Paola Severino, Candidato: Elpidio Garzillo.

<https://www.diritto.it/nessuna-efficacia-esimente-del-modello-231-laddove-il-datore-di-lavoro-abbia-omesso-la-previsione-di-taluni-rischi/>