



[Stampa l'articolo](#) | [Chiudi](#)

Lo Studio Legale Crosti Manera cambia veste: il caso Bosca

Presentato un nuovo metodo applicativo per evitare infortuni e sanzioni: l'avvocato si toglie la toga ed entra in fabbrica per indagare sul rapporto uomo – macchina

Presso Bosca s.p.a., l'Avv. Crosti ha formato le figure operative, tra cui gli addetti ai macchinari industriali, circa le loro responsabilità penali in materia antinfortunistica; ha inoltre condotto un'attività formativa per garantire l'efficacia del Modello Organizzativo, di cui al D.Lgs. n° 231/01, adottato dall'azienda

Una nuova metodologia nell'ambito degli Studi Legali per prevenire i reati in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro: l'avvocato si toglie la toga ed entra in fabbrica per indagare sul rapporto uomo – macchina, un rapporto dal profondo significato antropologico, ma che spesso viene trascurato proprio da chi si occupa di organizzazione aziendale. A proporre il nuovo approccio umanistico è lo Studio Legale Crosti Manera di Milano, specializzato in diritto penale d'impresa.

I titolari – avvocato Agostino Crosti e avvocatessa Mirella Manera – hanno sviluppato un metodo innovativo al fine di creare e rendere effettivamente operativi i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. n° 231/01, volti a prevenire i reati connessi alla sicurezza sul lavoro.

Diversi i casi di successo tra i quali l'azienda Bosca s.p.a. di Costigliole d'Asti – dal 1831 leader internazionale nel settore vinicolo e in particolare dello spumante – realtà produttiva nota anche per l'architettura delle sue cantine, dichiarate patrimonio dell'Umanità dall'Unesco. Vi lavorano in Italia 100 dipendenti, ma l'azienda ha anche linee di produzione all'estero. Presso Bosca s.p.a., l'Avv. Crosti ha compiuto diverse azioni di miglioramento: ha infatti formato le figure operative, tra cui gli addetti ai macchinari industriali, circa le loro responsabilità penali in materia antinfortunistica; ha inoltre condotto un'attività formativa per garantire l'efficacia del Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. n° 231/01, recentemente adottato dall'azienda; in tale secondo intervento, è stata sottolineata la necessità che i ruoli operativi assumano un comportamento proattivo per prevenire non solo gli infortuni, ma anche i reati connessi alla sicurezza sul lavoro, osservando il Codice di condotta aziendale e comunicando tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni di rischio presentatesi nel corso delle attività lavorative quotidiane. Le attività si sono svolte nello stabilimento produttivo principale di Costigliole d'Asti.

Dichiara l'ing. Claudia Massari Responsabile Qualità e Sicurezza in Bosca: "L'avvocato Crosti ha voluto conoscere a fondo il contesto in cui operano i lavoratori incontrandoli di persona nei nostri reparti automatizzati di imbottigliamento, nonché nelle nostre vigne, in occasione della vendemmia. Il suo approccio diretto e incentrato sulla persona ha consentito di far emergere, dalla viva voce dei nostri dipendenti, alcune aree di miglioramento che abbiamo potuto risolvere, in breve tempo, con alcuni interventi mirati. Oggi rileviamo un considerevole miglioramento della comunicazione tra lavoratori e preposti e tra preposti e uffici amministrativi, il che ci consente di mantenere un'adeguata sorveglianza sui nostri processi produttivi; i preposti compilano infatti apposite check-list, controllano le unità produttive, utilizzano per primi i dispositivi di protezione individuale dando il buon esempio ai loro

sottoposti. Si è anche sviluppato un più efficace coordinamento tra l'Ufficio Risorse Umane, l'Ufficio Qualità e Sicurezza e l'Ufficio Tecnico. In generale, accogliendo la particolare filosofia organizzativa proposta dall'avv. Crosti, si è sviluppato un atteggiamento di maggiore partecipazione e collaborazione da parte di tutto il personale".

Il metodo Crosti Manera è stato proposto a Bosca s.p.a. dalla dott.ssa Claudia Ferraro, Direttore della scuola di alta formazione PER.FORM s.c.a.r.l., Ente di Formazione dell'Unione Industriale di Asti, agenzia formativa da sempre attenta ai bisogni delle aziende del proprio territorio, accreditata presso la Regione Piemonte, operante in ambito di corsi finanziati dalla Regione stessa e tramite Fondimpresa, e con cui l'avv. Crosti ha un consolidato rapporto di collaborazione.

Il metodo Crosti Manera è anche oggetto di corsi e seminari programmati abitualmente presso l'Istituto Superiore di Formazione e Ricerca ISFOR 2000 dell'Associazione Industriale Bresciana, nonché presso l'Unione Industriali di Cremona, Savona, Verona e presso Confindustria Toscana Nord.

L'approccio umanistico sviluppato dall'avv. Agostino Crosti rispetto al tema della prevenzione dei reati d'impresa è stato inoltre oggetto di alcune lezioni che il legale ha tenuto, nel 2017, presso il Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Bologna.

"Il D.Lgs. n° 231/01, oggi sempre più applicato nel contesto dei processi penali riguardanti incidenti sul lavoro – spiega l'avv. Manera – prevede importanti sanzioni per l'azienda che non dimostri di essersi organizzata adeguatamente per prevenire i reati in materia antinfortunistica. Un infortunio in ambito lavorativo oggi comporta forti ricadute negative sull'immagine, sul patrimonio e sul business dell'azienda, nonché sulla vita professionale e umana dei manager, che possono subire severe condanne penali, tali da comportarne addirittura l'incarcerazione, come dimostra la giurisprudenza più recente; si pensi al processo ThyssenKrupp, conclusosi nel 2016, che ha visto la condanna definitiva dei dirigenti a pene fino ad oltre 9 anni di reclusione. In tale contesto – continua l'avv. Manera – si è diffusa nel settore industriale italiano una forte sensibilità per questi argomenti e si avverte l'urgenza non solo di dotarsi di modelli organizzativi validi, ma anche di mettere in atto best practice che possano essere effettivamente recepite e messe in atto sia dagli organi di vertice sia dalle maestranze, con l'obiettivo comune di evitare incidenti e condanne".

"La mission del nostro Studio è difendere il valore, la reputazione e il patrimonio dell'impresa e delle persone che ne fanno parte – specifica l'avv. Crosti. Il dato con cui ci confrontiamo è che le aziende manifatturiere investono in presidi finalizzati ad aumentare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro, ma tali investimenti di natura tecnologica sovente vengono vanificati da una pratica del lavoro non responsabile, connotata dall'uso imprudente dei macchinari industriali da parte dei loro addetti. Entrando nel cuore dei processi produttivi, ci siamo resi conto che in fabbrica le norme imposte dall'alto faticano ad entrare nella dimensione quotidiana del lavoro, dove prevalgono cattive abitudini e comportamenti istintivi. Per questo abbiamo messo a punto un metodo – fatto di attività, interazioni e valutazioni di feedback – incentrato sul fatto che tutti i dipendenti, inclusi i ruoli operativi, possono rispondere penalmente per non aver osservato le procedure di lavoro corrette. La nostra azione professionale non è standardizzata, ma si adatta agli specifici bisogni dell'azienda cliente. Il nostro metodo d'intervento coinvolge l'intero organigramma aziendale, entrando nelle dinamiche psicologiche e comportamentali delle persone. L'effetto di tale approccio non è solo quello di ottenere processi produttivi più sicuri, ma anche migliori relazioni tra i diversi uffici che compongono la struttura aziendale, che – per la nostra esperienza – spesso non dialogano in modo coerente e collaborativo."

Conclude l'avv. Crosti: "Il primo indispensabile passo per scongiurare gli scenari penalmente più seri previsti dal Codice Penale e dal D.Lgs n° 231/01 è raggiungere le fasce operative e stimolare dal basso la comunicazione dei problemi verso i ruoli dirigenti, che solo avendo una chiara conoscenza dei rischi sommersi potranno compiere scelte manageriali adeguate e idonee a prevenire infortuni, reati e connesse sanzioni penali".

P.I. 00777910159 - © Copyright Il Sole 24 Ore - Tutti i diritti riservati