

Organizzare l'azienda e formare le persone

Intervista a Agostino Crosti
Avvocato penalista del foro di Milano



AGOSTINO CROSTI

Avvocato penalista del foro di Milano, esperto in diritto penale d'impresa, è partner dello studio legale Crosti – Manera, operante nel settore del diritto penale. Sui temi relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro e ai connessi profili di responsabilità penale, l'avv. Crosti è docente presso l'Istituto Superiore di Formazione e Ricerca ISFOR 2000 di Brescia (Associazione Industriale Bresciana) e presso l'Unione Industriali di Savona. Lo studio legale Crosti – Manera offre consulenza in particolare in relazione agli aspetti applicativi del D.Lgs. 231/01, con riferimento alla realizzazione e attuazione di modelli organizzativi volti a prevenire i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'azione dello Studio si fonda su un approccio metodologico nuovo e di provata efficacia, che consente alle imprese di ottimizzare i livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro, attraverso il coinvolgimento proattivo dell'intero organigramma aziendale nella strutturazione e attuazione dei modelli gestionali.

di Daniela Rimicci

Un infortunio sul lavoro può comportare l'apertura di un'indagine penale a carico delle figure chiave garanti della sicurezza: un giro di vite dei giudici che tendono a mandare dietro le sbarre anche dirigenti incensurati. Sotto torchio perfino i lavoratori ritenuti responsabili della salute propria e dei loro colleghi. Le sanzioni, inoltre, si sono molto inasprite, come testimoniano recenti casi giudiziari. Ci siamo rivolti all'avvocato Agostino Crosti, penalista del foro di Milano, titolare dello studio legale Crosti – Manera, esperto in diritto penale d'impresa e docente presso l'Istituto Superiore di Formazione e Ricerca ISFOR 2000 di Brescia, per fare il punto della situazione, delineare le novità della giurisprudenza e descrivere la prevenzione più efficace.

Sicurezza sul lavoro: tema centrale per tutte le aziende. Ci sono delle novità dal punto di vista giuridico?

Le novità riguardano la giurisprudenza. A seguito del tragico rogo avvenuto alla ThyssenKrupp di Torino nel dicembre 2007, in cui morirono 7 operai, la magistratura tende a emettere sentenze improntate al più ferreo rigore, dimostrando di voler dare pieno riconoscimento ai principi normativi e ai valori contenuti nel D.Lgs. n° 81/2008, noto come Testo Unico Sicurezza.

Inoltre, in caso di incidenti sul lavoro, l'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001, introdotto nel 2007, sta iniziando a produrre le prime condanne. Sulla base di detto articolo, oggi sono anche le aziende, e non solo i singoli funzionari, a rischiare serie ripercussioni. In pratica, per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi dai dirigenti con violazione delle norme antinfortunistiche, le società rispondono con il loro patrimonio e possono perfino essere obbligate a sospendere l'attività. Nella vi-

cenda ThyssenKrupp, la Corte d'Assise di Torino ha condannato la società per non aver adottato modelli organizzativi idonei a evitare i reati di omicidio colposo commessi dalla sua dirigenza, infliggendo una serie di rilevanti sanzioni economiche per un valore complessivo di quasi 2 milioni di euro. Pertanto, un incidente in fabbrica può rappresentare un evento altamente critico per l'organizzazione aziendale e ciò impone di ripensare e rafforzare il proprio sistema di prevenzione degli infortuni, che non può essere solo formale, ma deve permeare concretamente ogni momento della vita aziendale, orientando sia le scelte di natura organizzativa sia le attività prettamente esecutive. Occorre, dunque, conoscere bene la legge, sapere come essa viene interpretata dai giudici per tradurre le norme in organizzazione, processi e comportamenti.

Si può dire che il caso ThyssenKrupp ha rappresentato una sorta di spartiacque?

Sì, in seguito abbiamo assistito a indagini più articolate, a processi gestiti più celermente e con strumenti più moderni, a sanzioni molto più severe. In particolare, nel caso di infortuni mortali, le pene sovente superano i due anni di reclusione, circostanza che impedisce a manager, professionisti o, più in generale, lavoratori incensurati di poter beneficiare della sospensione condizionale della pena, anche in caso di prima condanna. Un vero e proprio giro di vite, che deve rappresentare un monito per le imprese.

Qual è il criterio valutativo dei giudici per accertare eventuali responsabilità penali riferite a un incidente sul lavoro?

La magistratura compie un'accurata verifica per capire se i ruoli aziendali si sono adoperati concretamente e non solo formalmente per prevenire l'infortunio, osservando gli obblighi stabiliti in materia. Eventuali omissioni possono fondare una sentenza di condanna per i reati di omicidio colposo o lesioni colpose.

Lei parla di 'ruoli aziendali' al plurale: non è solo il legale rappresentante di un'azienda a essere chiamato in causa a seguito di un infortunio sul lavoro?

No, perché il verificarsi di un infortunio sovente dipende da una molteplicità di omissioni o comportamenti imprudenti riconducibili a più soggetti. Pertanto difficilmente la responsabilità di un incidente

lavorativo viene attribuita dall'autorità a un singolo funzionario. L'orientamento attuale della magistratura tende a coinvolgere processualmente tutte le figure aziendali che hanno per legge l'obbligo di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove esse manchino ai loro doveri. Tali doveri sono declinati in modo differente a seconda del ruolo ricoperto, ma gravano su tutto l'organigramma. Così non è infrequente leggere sentenze emesse non solo nei confronti di amministratori delegati o direttori di stabilimento, ma anche di figure con funzioni più operative, di coordinamento, di vigilanza, come ad esempio i responsabili delle singole unità produttive, i capi reparto nelle officine.

I lavoratori possono rispondere penalmente se cagionano lesioni ai colleghi?

Sì, certo. Il Testo Unico Sicurezza li considera non solo beneficiari della normativa antinfortunistica, ma anche soggetti con precisi doveri. La legge stabilisce espressamente che "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro". In alcune recentissime pronunce, la magistratura ha addirittura ritenuto responsabili unicamente i lavoratori per aver deliberatamente disatteso la formazione ricevuta cagionando così lesioni a terzi, e ha assolto invece i titolari che hanno dato prova della correttezza delle loro scelte organizzative.

Quindi se un datore di lavoro dimostra di aver organizzato bene l'azienda, pensando alla sicurezza, può anche uscire indenne da un processo penale?

Sì. Un'azienda sana, che include la sicurezza in ogni scelta manageriale, non ha nulla da temere. Per la mia esperienza, sono numerosi i casi di archiviazione di procedimenti penali inerenti a infortuni a condizione che sia definitiva, subito dopo l'incidente, un'ideale linea difensiva.

Un imprenditore quali norme deve tenere presenti per rendere 'sicura' la sua azienda ed evitare così ripercussioni penali?

L'art. 17 del D.Lgs. n° 81/2008 stabilisce gli obblighi più importanti per il datore di lavoro. Tali obblighi sono: la valutazione dei rischi, con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (noto come D.V.R.) e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

(RSPP). Il legislatore ha voluto unire questi due obblighi perché il datore di lavoro non può redigere il D.V.R. senza l'ausilio del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, garante di un lavoro efficace di mappatura delle aree di rischio.

Quali funzioni assolve il documento di valutazione dei rischi?

Il D.V.R. è lo 'statuto' della sicurezza aziendale. Leggendolo, un osservatore esterno – quale ad esempio un giudice – deve essere in grado di comprendere come è organizzata l'azienda e quali rischi devono essere governati nell'ambito dei processi produttivi. In particolare il D.V.R. deve delineare puntualmente le procedure che i dipendenti devono seguire per lavorare in sicurezza, nonché le misure tecniche assunte per eliminare o ridurre i rischi per la salute dei lavoratori.

Esistono dei rischi negli ambienti di lavoro che non si possono eliminare?

Sì, le faccio un esempio. Le macchine industriali impiegate nei processi produttivi sono progettate per essere usate in modo sicuro. Il fabbricante deve infatti valutare a monte i rischi propri della macchina e, se possibile, eliminarli in fase di progettazione. Esistono tuttavia macchine che, per le modalità di utilizzo e la funzione che assolvono, espongono l'operatore a una quota di rischio che non può essere eliminata tecnicamente. Si parla in questi casi di 'rischio residuo'. Per ovviare al problema e minimizzare il 'rischio infortunio' è necessario agire sul piano della formazione, addestrando il dipendente all'utilizzo del macchinario.

La formazione è quindi un investimento decisivo per evitare incidenti in azienda?

Certamente sì. Tuttavia, per evitare incidenti, oltre a trasferire conoscenze e procedure tecniche ai dipendenti, è determinante porre le basi culturali per la creazione di un nuovo modo di lavorare improntato al senso di responsabilità individuale. Un lavoratore deve essere consapevole che dopo un adeguato addestramento e una volta dotato di idonei strumenti di protezione da parte del datore di lavoro, il segmento successivo, quello cioè dell'attività lavorativa vera e propria, è nelle sue mani ed è una sua responsabilità esclusiva. Se un dipendente è conscio che una sua negligenza

può, non solo costare la vita a un collega, ma anche esporlo al rischio di subire una pesante condanna in sede penale per omicidio colposo, presterà più attenzione nell'esecuzione del lavoro affidatogli e difficilmente si discosterà dalle istruzioni impartitegli dall'azienda. Non si può pensare che un lavoratore possa essere tenuto sotto controllo costantemente, egli dispone di una 'quota di libertà' nella realizzazione dei suoi compiti che deve essere gestita con grande responsabilità.

L'adeguamento organizzativo è un problema in termini di modelli, di tempi e costi. Si può proporre un metodo?

Per risponderle, partirei da un dato di fatto. I lavoratori tendono a risolvere in autonomia tutta una serie di problemi tecnici che si presentano sulle linee produttive, spesso esponendo loro stessi e i colleghi, volontariamente o meno, a dei rischi e ciò senza che la dirigenza ne sia informata. Per esempio, in una nota azienda di Brescia dove erano stati fatti rilevanti investimenti in automazione proprio ai fini della sicurezza, nel confronto con gli operai si è scoperto che venivano compiute continue manomissioni sui presidi di sicurezza dei macchinari. Si tratta quindi di riuscire a identificare queste aree di rischio sommerse e di porvi rimedio. Per costruire un modello di gestione efficace, volto a prevenire i reati in materia di sicurezza, i macro problemi da affrontare sono due: la mappatura dei rischi presenti in azienda, che spesso chi scrive il modello organizzativo non conosce in tutti i meandri, e la disponibilità dei lavoratori a cambiare le proprie abitudini non idonee ai fini della sicurezza. Per scoprire le aree di rischio sommerse e coinvolgere nel cambiamento dirigenti e lavoratori, si rivelano efficaci *workshop* sulle responsabilità penali connesse a una cattiva gestione della sicurezza. Un confronto aperto e stimolante, in un linguaggio comprensibile a tutti, consente di scoprire i reali bisogni delle persone e dei reparti e di identificare così gli strumenti correttivi più efficaci, costruendo un modello organizzativo che rispecchia la realtà aziendale nella sua completezza. Inoltre, questa modalità di rapporto, debitamente gestita, suscita un'efficace partecipazione emotiva dei lavoratori all'attuazione del modello, che non è più vissuto come un protocollo burocratico calato dall'alto, ma come un 'salvagente' a tutti gli effetti.