

La responsabilità amministrativa degli enti

Nei casi di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

1

La responsabilità delle persone giuridiche

Costituzione Italiana

Articolo 27

La responsabilità penale è personale ...

Nel diritto penale "Societas delinquere non potest" (letteralmente "la società non può commettere reati").

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

2

La responsabilità delle persone giuridiche

Tuttavia, nella normativa di radice anglossassone anche le persone giuridiche possono delinque.

La Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997, prevedono appunto la responsabilità della persona giuridica.

Per la ratifica di tali convenzioni viene emanata la Legge 29 settembre 2000, n. 300

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

3

Legge 29 settembre 2000, n. 300

- L'articolo 11 Delega il Governo ad emanare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale
- Tra i reati presupposto indicati dalla delega sono previsti quelli degli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

4

DLgs 231/2001

- Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” viene Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001.
- Nella sua prima versione non prevede tra i reati presupposto l'omicidio e le lesioni colpose commesse con violazione della normativa per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

5

DLgs 231/2001

- Solo con la Legge 123/2007 vengono introdotti tra i reati presupposto (articolo Art. 25-septies) anche l'Omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- La data di riferimento è il 25 agosto 2007. Pertanto perché la norma possa essere applicata ai casi in questione è necessario che la condotta delle società, che si ritiene causalmente rilevante, sia stata compiuta, o comunque si sia protratta, dopo il 25/8/2007.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

6

DLgs 231/2001

Soggetti

- L'art. 1, dedicato ai soggetti, stabilisce che il decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e che le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Mentre non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

7

DLgs 231/2001

L'interesse o il vantaggio

- Secondo l'articolo 5 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- L'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

8

DLgs 231/2001

L'interesse o il vantaggio

- **L'interesse**, quanto meno concorrente, della società va valutato ex ante; mentre **il vantaggio** richiede una verifica ex post. Ci può essere quindi responsabilità in presenza di un interesse, anche senza vantaggio.
- La lettura del secondo comma lascia però comprendere che, pur in presenza di un vantaggio, l'ente non possa rispondere in assenza di un reato commesso anche nel suo interesse.
- L'interesse ed il vantaggio possono anche essere non patrimoniali, purché siano concretamente ed obiettivamente individuabili.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

9

DLgs 231/2001

L'interesse o il vantaggio

- La Suprema Corte ha evidenziato che i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi riferendosi l'interesse all'aspetto soggettivo e cioè alla tensione della condotta verso un risultato favorevole ed il vantaggio al profilo oggettivo e cioè all'utilità effettivamente conseguita (Cass., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615, D'Azzo, Cass., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083, Mussoni).

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

10

DLgs 231/2001

- L'introduzione delle fattispecie di cui all'art. 25-septies tra i reati presupposto ha comportato l'insorgere del problema relativo alla compatibilità dell'agire colposo con i criteri dell'interesse o vantaggio.
- Sul tema in dottrina si sono espressi autori che hanno sostenuto l'inapplicabilità del requisito dell'interesse o del vantaggio ai delitti di cui all'art. 25-septies.
- Le prime pronunce dei giudici di merito, ha proposto di riferire i requisiti dell'interesse e del vantaggio non al reato nel suo complesso ma alla sola condotta.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

11

DLgs 231/2001

- In particolare la sentenza emessa dal Giudice monocratico del Tribunale di Trani (Sezione di Molfetta) in relazione ai fatti della Truck Center, viene circostanziato che *“i reati introdotti dalla legge n. 123, riproposti dal DLG 81/08, sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. Se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che sta alla base della produzione dell'evento. Ne discende che, allorché nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata”*.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

12

DLgs 231/2001

- Detta impostazione è stata ripresa dall'accusa nel processo Thyssen portando, a sostegno della tesi, il dato letterale desumibile dall'art. 5 comma 2, in cui si dice "*l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".
- Secondo detta impostazione l'espressione "*hanno agito*" dimostrerebbe la volontà del legislatore di ricollegare il criterio dell'interesse o del vantaggio proprio a quell'elemento costitutivo del reato presupposto che è rappresentato dalla condotta dell'autore del reato.

DLgs 231/2001

- Una diversa lettura è stata invece proposta in una sentenza del G.U.P. di Cagliari del 4 luglio 2011.
- Secondo il giudice di Cagliari alla condotta è riferibile il solo requisito dell'interesse il quale, ponendosi in una prospettiva *ex ante*, esprime la direzione finalistica della stessa. Il vantaggio, inteso come risultato materiale dell'azione delittuosa, presuppone invece l'avvenuta verifica dell'evento e può derivare esclusivamente da esso.
- Poiché tuttavia la norma non richiede la compresenza di entrambi i requisiti ed è eventuale che l'ente ricavi un vantaggio dall'illecito, il giudice, per quanto attiene all'interesse, ne sostiene la compatibilità con l'art. 25-*septies*. Il vantaggio non sarebbe invece configurabile in relazione agli illeciti colposi.

DLgs 231/2001

Norma esimente

- L'art. 6 del DLgs 231/2001 stabilisce che, se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:
 - a) 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;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

15

DLgs 231/2001

Norma esimente

- Utilizzando lo stesso principio, il legislatore del DLgs 81/08 con l'articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione - ha stabilito che:
 1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

16

DLgs 231/2001

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

17

DLgs 231/2001

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

18

DLgs 231/2001

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle **Linee guida UNI-INAIL** per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard **OHSAS 18001:2007** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

19

Asseverazione/Certificazione SGSL

- Al fine del riconoscimento della presunzione di conformità, il legislatore, **non richiede che il SGSL sia “certificato”** da un ente terzo, anche se ciò è ovviamente possibile.
- Invece l'art. 51 del DLgs 81/08 prevede che gli Organismi paritetici, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), possano asseverare l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30.
- Ma oggi mancano **regole generali comuni** affinché si possa realizzare un processo serio di asseverazione.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

20

Asseverazione/Certificazione SGSL

- Secondo una stima del tutto approssimativa e minima, sono stati costituiti e sono pronti ad operare, un centinaio di enti paritetici non correttamente costituiti in quanto non rispettosi delle indicazioni vincolanti previste dalla definizione di Organismi paritetici, presente all'art. 2, comma 1, lett. ee), del D.Lgs. n. 81/2008, secondo le quali è Organismo paritetico solo quello costituito «a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale...».
- Per contrastare questo fenomeno è intervenuta la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29 luglio 2011 n. 20

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

21

Presunzione ?

Semplice:

è quella che la legge lascia al libero apprezzamento del giudice.

Legale:

è quella il cui valore probatorio è riconosciuto una volta per tutte dalla legge, senza che il giudice le possa valutare liberamente.

Si divide in :

- ☞ Assoluta contro cui non è ammessa la prova contraria
- ☞ Relativa contro cui è possibile fornire una prova contraria

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

22

Presunzione

L'art. 30, comma 5 del d.lgs. 81/2008 **offre**, a chi abbia adottato un modello di organizzazione aziendale definito sulla base delle: Linee Guida UNI-INAL:2001 o delle BS OHSAS 18001:2007

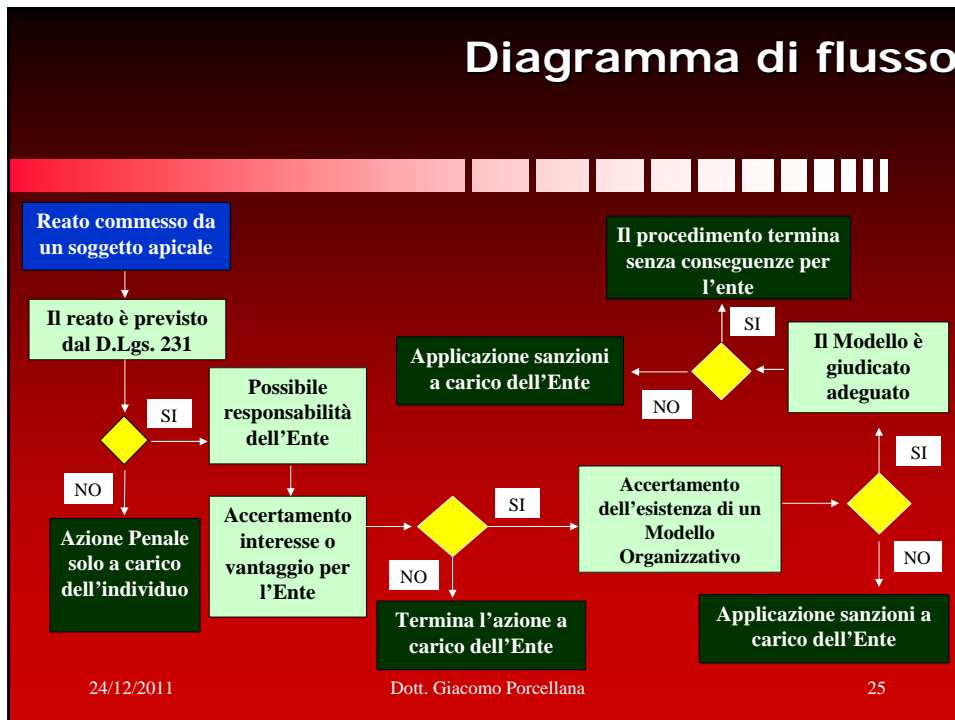
assicurano una **presunzione semplice** di conformità ai requisiti previsti dal medesimo articolo 30.

Presunzione

Occorre aggiungere che tale presunzione ha valore esclusivamente:

- ☞ per le **parti corrispondenti**
- ☞ a condizione che il modello non sia solo adottato, ma anche **efficacemente attuato**.

Diagramma di flusso



Efficace attuazione

Quindi, un'azienda virtuosa che:

1. abbia adottato un modello idoneo;
2. lo abbia dotato di un idoneo sistema disciplinare;
3. ne abbia affidata la vigilanza ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Potrà automaticamente godere della presunzione prevista dall'articolo 30, comma 5, del DLgs n. 81/08 ?

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

26

Efficace attuazione

No, la valutazione spetta al Giudice :

- ☞ Vigè il principio di inversione dell'onere della prova: è l'ente che deve dimostrare al giudice, di aver adottato ed efficacemente attuato il proprio "Sistema di Gestione della Sicurezza" (attraverso la documentazione della Politica, il Manuale, le Procedure, le Istruzioni operative, gli interventi dell'OdV, ecc.);
- ☞ il giudice verificherà se a quel Sistema possa essere data "concretamente" quella fiducia , che la legge accorda, in via presuntiva, al modello teorico.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

27

DLgs 231/2001

Le sanzioni

- L'articolo 9 del DLgs 231/01 prevede le seguenti sanzioni:
- Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:
 - la sanzione pecuniaria;
 - le sanzioni interdittive;
 - la confisca;
 - la pubblicazione della sentenza.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

28

DLgs 231/2001

Le sanzioni

- Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, che viene applicata per quote. Il valore di ogni quota viene stabilita dal Giudice nella misura compresa tra € 258,00 ad €1549,00.
- Per il reato di omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del DLgs 81/08 , si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Negli altri casi si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.
- In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

29

DLgs 231/2001

Le sanzioni

- Le sanzioni interdittive sono:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

30

DLgs 231/2001

Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

- L'articolo 12 del DLgs 231/01 stabilisce che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a 103.391,00 Euro se:
 - a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

31

DLgs 231/2001

Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

- Inoltre la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

32

DLgs 231/2001



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
DIV. VI



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 11/07/2011

Prot. 15 / VI / 0015816 / MA001.A001

Oggetto: Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs. n. 81/08 - Chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4 dell'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007 con Tabella di correlazione articolo 30 D.lgs. n. 81/2008 – Linee guida UNI INAIL - BS OHSAS 18001:2007 per l'identificazione delle "parti corrispondenti" di cui al comma 5 dell'articolo 30.

Dalla "allegato 18001: idoneo

"2007"
HSAS
linare

Si comunica che il documento concernente l'argomento specificato in oggetto, approvato in data 20 aprile 2011 dalla Commissione consultiva-permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è disponibile nell'area dell'home page dedicata alla "Sicurezza nel lavoro" del sito Internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/SicurezzaLavoro>).

DLgs 231/2001

Il sistema disciplinare

- L'art. 6, al comma 2 del DLgs 231/01 nell'individuare i requisiti di base del Modello idoneo a valere da esimente nel caso di reato commesso da soggetto apicale, prevede che esso debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- Il Decreto 231/01 e il DLgs 81/08, pur attribuendo una rilevanza centrale al Sistema Disciplinare, non ne hanno indicato i contenuti minimi.

DLgs 231/2001

Il sistema disciplinare

- Le indicazioni della Commissione Consultiva permanente con riguardo al Sistema Disciplinare specificano che: *“è necessario che l'Azienda sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008 (art. 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001) e il mancato rispetto delle misure previste dal Modello. Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati”*.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

35

DLgs 231/2001

La Commissione ha precisato che:

- a) il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'Alta Direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati.*
- b) l'azienda dovrà, inoltre definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perchè tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.*

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

36

DLgs 231/2001

- **Alcuni principi dell'azione disciplinare sono:**
 - **La tipicità delle violazioni e la tipicità delle relative sanzioni.**
 - **l'azione disciplinare, prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato;**
 - **nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili,**

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

37

DLgs 231/2001

- Il Sistema Disciplinare** deve definire una struttura puntuale:
1. **identificazione dei soggetti passibili delle sanzioni** ('destinatari');
 2. **individuazione delle condotte** che sono punite dal Sistema Disciplinare ;
 3. le **sanzioni** che devono essere applicate a seconda delle diverse condotte commesse da ciascun destinatario
 4. gli **Organismi di vigilanza** incaricati dell'accertamento e quelli deputati all'attivazione del **procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione delle sanzioni** (per ciascun destinatario).

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

38

DLgs 231/2001

- In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle **sanzioni** deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.
- Ma la **sanzione** deve essere effettivamente afflittiva, la giurisprudenza, infatti, ha sottolineato come sia insufficiente la previsione quale sanzione della convocazione dell'assemblea perché adotti l'eventuali determinazioni necessarie.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

39

DLgs 231/2001

- **Riassumendo:** nel caso di commissione di reato (tra quelli presupposto) commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di un soggetto apicale o di un soggetto sottoposto a controllo (tra i quali occorre ricordare i soggetti di cui all'art. 18, comma 3 bis, del DLgs 81/08) si presume una responsabilità amministrativa dell'ente.
- La responsabilità viene esclusa solo qualora l'ente abbia realizzato tre condizioni:
 - abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire tali reati;
 - abbia costituito un organismo di vigilanza (ODV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - quest'ultimo abbia bene operato.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

40

DLgs 231/2001

- L'adozione del M.O.G. rappresenta il primo passo della condizione esimente, poiché il secondo passo, ben più difficile, è rappresentato dal fatto che il modello deve essere efficacemente attuato
- La giurisprudenza finora nota riporta un solo caso di giudizio positivo sulla idoneità del modello, tale da vincere la presunzione di responsabilità (sentenza G.U.P., Tribunale di Milano, 17 novembre 2009).

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

41

La sentenza Thyssen

- Visto il D.Lgs n. 231/2001 APPLICA, ex art. 25 septies, primo comma, alla **THYSSEN KRUPP ACCIAI SPECIALI TERNI s.p.a.**, corrente in Terni, in persona del legale rappresentante pro-tempore:
 1. la sanzione pecuniaria di €1.000.000,00 (un milione), ex articoli 9, 10 e 12 secondo comma, lettera a);
 2. la sanzione interdittiva della esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici per la durata di mesi 6, ex articolo 9, comma 2, lettera a);
 3. la sanzione interdittiva del divieto di pubblicizzare beni o servizi per la durata di mesi 6, ex articolo 9, comma 2, lettera e);
 4. la confisca della somma di €800.000,00 (ottocentomila), ex articolo 19.
- Dispone, ex art. 18 e con le modalità di cui al terzo comma, la pubblicazione, per estratto e per una volta, della presente sentenza sui quotidiani a diffusione nazionale: "LA STAMPA", "IL CORRIERE DELLA SERA" e "LA REPUBBLICA"; nonché l'affissione, per estratto, nel Comune di TERNI.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

42

La sentenza Thyssen

- Considerato che la Corte ha ritenuto la responsabilità penale, per il reato di cui all'art. 589, secondo comma c.p., anche degli imputati PRIEGNITZ e PUCCI (oltre che di MORONI, SALERNO e CAFUERI) nel loro ruolo di datori di lavoro (v. capitolo 14) si devono qui applicare la lettera a) del primo comma dell'art. 5 ed il primo comma dell'art. 25 septies.
- Per l'accertamento della responsabilità dell'ente il primo presupposto, conseguente alla ritenuta responsabilità penale della persona fisica, ... , consiste nell'accertamento dell'interesse o vantaggio ... "anche dell'ente"

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

43

La sentenza Thyssen

- Nel caso di specie, la Corte può con certezza escludere che le condotte colpose mantenute dagli imputati fossero caratterizzate da un interesse "proprio o di terzi"; si può ravvisare un "interesse" o "vantaggio" dell'ente? La Corte ritiene che la risposta debba essere positiva: le gravissime violazioni della normativa antinfortunistica ed antincendio (v. i vari capitoli precedenti), le colpevoli omissioni, sono caratterizzate da un contenuto economico rispetto al quale l'azienda non solo aveva interesse, ma se ne è anche sicuramente avvantaggiata, sotto il profilo del considerevole risparmio economico che ha tratto omettendo qualsiasi intervento nello stabilimento di Torino; oltre che dell'utile contemporaneamente ritratto dalla continuità della produzione.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

44

La sentenza Thyssen

- Il secondo motivo di esclusione della responsabilità dell'ente (nel caso, come quello di specie, in cui la o le persone fisiche penalmente responsabili siano anche quelle di cui alla lettera a dell'art. 5) si trova all'art. 6: "Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 7, 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".

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

45

La sentenza Thyssen

- L'obiezione difensiva sulla "automaticità" della sussistenza della responsabilità dell'ente in caso di omessa adozione del sopra indicato modello, mentre l'elemento soggettivo - dell'ente - dovrebbe consistere nella colpa, ha già trovato convincente e condivisibile risposta nella sentenza della Suprema Corte n. 36083/09:
 - *In conclusione, dall'esame del D.Lgs n. 231/01 e particolarmente dagli artt. 5 e 6, scaturisce il principio di diritto secondo cui l'ente che abbia omesso di adottare e attuare il modello organizzativo e gestionale non risponde per il reato... commesso dal suo esponente in posizione apicale soltanto nell'ipotesi di cui all'art. 5.2 D.Lgs. Cit.*

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

46

La sentenza Thyssen

- Nel caso di specie il richiesto "modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi", cioè il reato di cui all'art. 589 secondo comma c.p., non era stato da ThyssenKrupp S.p.a. neppure adottato al 6/12/2007.
- Il dato è incontestabile in quanto ... solo durante il Consiglio di Amministrazione del 21/12/2007 erano state approvate le modifiche del preesistente "modello organizzativo" aggiungendovi le parti relative proprio omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

47

La sentenza Thyssen

- La difesa sostiene che il "modello organizzativo" esisteva di fatto perché la sua elaborazione, iniziata già nel mese di agosto 2007, era terminata alla riunione del 30/10/2007, durante la quale il "modello" aveva assunto gli stessi contenuti e forma poi approvati dal C.d.A. il successivo 21/12/2007"...
- Anche seguendo sull'argomento il c.d. "principio di effettività" e, quindi, superando in tale prospettiva il dato formale della non avvenuta adozione del "modello" da parte dell'organo competente, in epoca precedente rispetto al verificarsi del reato, la Corte deve osservare che gli elementi emersi in dibattimento escludono che tale "modello" sia stato divulgato ed, ancor meno, sia stato attuato prima del 6/12/2007.
- Infatti, come apprendiamo dal teste ... solo con la delibera del C.d.A. del 21/12/2007 ai due precedenti membri dell'organismo di vigilanza .. era stato affiancato - proprio per la competenza in materia antinfortunistica - ing. CAMPONI. (**Competenza specifica per ogni reato o gruppo di reati presupposto all'interno dell'OdV. Ndr**)

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

48

La sentenza Thyssen

- la Corte ritiene che non si possa applicare il terzo comma dell'art. 12, che prevede la riduzione della sanzione pecuniaria nel caso concorra, oltre al sopra ritenuto risarcimento del danno, anche la circostanza che, prima dell'apertura del dibattimento, sia stato adottato e reso operativo, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.
- Sotto questo profilo - sanzionatorio - la Corte deve quindi accertare, in questo caso temporalmente sino all'apertura del presente dibattimento (febbraio 2009) , se il "modello organizzativo" fosse stato adottato, fosse stato reso operativo e fosse idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

49

La sentenza Thyssen

- La Corte ritiene che, in ogni caso, tale "modello" non fosse stato, nell'arco temporale dall'evento all'apertura del presente dibattimento, efficacemente attuato. Il motivo emerge ... dalla nomina, quale membro dell'Organismo di vigilanza di cui all'art. 6 lettera b), organismo di vigilanza che, secondo la legge, deve essere "dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo", allo scopo di implementare tale organismo con un membro "competente" in materia antinfortunistica, dello stesso ing. CAMPONI: senza neppure preoccuparsi ... del fatto, evidente, che il membro deputato ad efficacemente vigilare sull'adozione del "modello" in materia antinfortunistica era lo stesso dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza; in sostanza, l'Ing. CAMPONI, come membro dell'organo di vigilanza, doveva controllare il suo stesso operato.

24/12/2011

Dott. Giacomo Porcellana

50

La sentenza Thyssen

- La Corte ritiene che questa circostanza, di per sé sola, induca a ritenere che il modello adottato, nel periodo preso in considerazione, non poteva essere stato reso operativo, tanto meno in modo efficace, sottolineando che tale organismo deve essere dotato, secondo il citato art. 6, di “autonomi poteri di iniziativa e di controllo”: non è necessario spendere ulteriori parole sulla “autonomia” del controllore quando è la stessa persona fisica del controllato.