 IL PUNTO DI VISTA DI CLAUDIO DELAINI

Qualche anno fa mi trovavo in aula come perito di parte in un processo per infortunio. Il datore di lavoro era lì, imputato, con il suo avvocato. Accanto a lui, seduto allo stesso banco, c’era il rappresentante legale della società — la stessa società, ma in una veste diversa. Due difese separate, due avvocati diversi, due fascicoli distinti. L’azienda era imputata per conto proprio.

Molti imprenditori pensano che in caso di infortunio ci sia un processo a carico del responsabile — il datore di lavoro, magari il direttore di stabilimento, l’RSPP — e che l’azienda come tale sia al riparo. È una convinzione diffusa e sbagliata.

Dal 2007 l’azienda risponde per sé. Non in sede penale come persona fisica, ma con una responsabilità amministrativa autonoma che produce sanzioni reali, procedimenti che non vanno in prescrizione con facilità e, nei casi più gravi, misure interdittive che possono bloccare l’attività. Si chiama D.Lgs. 231/2001, e nella stragrande maggioranza delle aziende che conosco non esiste ancora nessuno strumento per difendersi da essa.

Due procedimenti, un solo infortunio

Quando in azienda avviene un infortunio grave – lesioni con prognosi superiore ai 40 giorni, indebolimento permanente di un organo o di un senso, o peggio — si apre un procedimento penale. Questo è noto. Quello che è meno noto è che quel procedimento può sdoppiarsi: da un lato il

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

processo a carico delle persone fisiche (il datore di lavoro, eventuali dirigenti, l'RSPP), dall'altro un procedimento separato a carico della persona giuridica, cioè dell'azienda come ente.

Questi due binari corrono in parallelo ma seguono logiche diverse. Il processo penale contro le persone fisiche si fonda sulla colpa individuale — l'imprudenza, l'imperizia, la negligenza di chi avrebbe dovuto fare qualcosa e non lo ha fatto. Il procedimento a carico dell'ente si fonda invece su un concetto diverso: la colpa dell'organizzazione. L'azienda risponde non perché qualcuno abbia commesso un errore, ma perché la struttura organizzativa nel suo complesso non era adeguata a prevenire quel tipo di errore.

La distinzione non è sottile. Un'azienda può avere un datore di lavoro che ha fatto tutto quello che poteva — formazione, DPI, valutazione dei rischi aggiornata — e trovarsi comunque esposta alla 231 se non riesce a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un sistema di gestione codificato.

È esattamente la differenza che l'avvocato Rinaldo Sandri, penalista specializzato in sicurezza sul lavoro con cui ho affrontato queste tematiche in più occasioni, sintetizza con un'immagine precisa: *le regole di sicurezza sono come la patente di guida, il modello organizzativo è il corso di guida sicura.* Puoi avere la patente e causare un incidente lo stesso, ma se hai fatto il corso e lo puoi dimostrare, la tua posizione cambia.

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

Quando scatta la responsabilità dell’ente: interesse e vantaggio

La responsabilità amministrativa dell’ente non scatta automaticamente per il solo fatto che si sia verificato un infortunio. Perché si apra il procedimento a carico dell’azienda, la legge richiede che il reato — in questo caso, le lesioni colpose gravi con violazione delle norme antinfortunistiche — sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Questo requisito, nel contesto degli infortuni, si traduce quasi sempre in un’analisi economica dell’omissione. L’azienda non ha fatto fare i corsi di formazione obbligatori: ha risparmiato i costi del corso e il tempo di produzione fermato. Questo è un vantaggio misurabile. L’azienda ha tollerato che le fotocellule venissero escluse perché rallentavano i setup: ha guadagnato tempo macchina. Anche questo è un vantaggio misurabile. Non occorre che qualcuno abbia deciso consapevolmente di risparmiare sulla sicurezza, basta che il risparmio ci sia stato di fatto, e che sia riconducibile a una scelta organizzativa o alla sua assenza.

Il caso più insidioso è quello della prassi deviante. Prendiamo, come esempio illustrativo, il caso di un elastico fissato a un joystick per tenere premuto un comando e guadagnare qualche secondo per ciclo produttivo. Una consuetudine tollerata dai preposti, mai formalizzata, probabilmente sconosciuta ai vertici aziendali. Quando succede l’infortunio, quella piccola modifica racconta da sola la storia del vantaggio: il risparmio di tempo era reale, il rischio era prevedibile, l’omissione di controllo era sistematica. Il

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

PM non deve cercare altro.

Leggi anche: Cosa fare quando succede un infortunio in azienda

La prescrizione che non scatta quando ci si aspetta

Uno degli aspetti meno conosciuti della 231 riguarda i tempi processuali. Nel procedimento penale ordinario per lesioni colpose, il reato si prescrive in sette anni e mezzo — un tempo che a molti sembra sufficiente a far svanire il problema. Ma il procedimento a carico dell’ente segue regole diverse.

Se il procedimento viene aperto entro cinque anni dall’evento, le sanzioni amministrative a carico dell’ente non cadono in prescrizione fino alla conclusione del procedimento penale, indipendentemente da quanto tempo ci vorrà. In un sistema giudiziario dove i processi per infortuni sul lavoro durano spesso oltre un decennio, questo significa che l’azienda può restare esposta a sanzioni per tutto quel periodo, senza la rete di protezione della prescrizione che invece copre le persone fisiche.

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

Le sanzioni legate alla responsabilità dell’organizzazione

Le sanzioni economiche previste dalla 231 per gli infortuni sul lavoro sono espresse in quote, con un valore unitario che va da 256 a 1.586 euro. Per le lesioni colpose gravi il rischio massimo è di 250 quote: facendo il calcolo, si arriva a circa 384.000 euro di sanzione amministrativa. Per l’omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche si può arrivare fino a 1.000 quote, con un massimo teorico di circa un milione e mezzo di euro.

A queste sanzioni pecuniarie si possono aggiungere le misure interdittive: la sospensione dell’attività, l’esclusione da contributi e finanziamenti pubblici, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione. Sono misure applicate nei casi più gravi, ma la loro sola possibilità cambia il profilo del rischio che un’azienda senza MOG si porta addosso ogni giorno.

Perché la marcatura CE e la ISO 45001 non bastano

Un errore frequente è credere che avere le macchine marcate CE o un sistema di gestione certificato ISO 45001 metta al riparo dalla 231. Non è così, e vale la pena capire perché.

La marcatura CE attesta la conformità del macchinario ai requisiti

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

essenziali di sicurezza al momento della sua immissione sul mercato. Non dice nulla su come quel macchinario viene utilizzato, mantenuto e integrato nell’organizzazione del lavoro negli anni successivi. La Cassazione ha confermato in più occasioni che la marcatura CE non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di verificare nel tempo la sicurezza delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori.

La ISO 45001, dal canto suo, è uno standard di gestione della sicurezza sul lavoro riconosciuto e utile. Ma la legge non prevede un’equivalenza automatica tra la certificazione ISO 45001 e la conformità all’articolo 30 del D.Lgs. 81/2008, che è il riferimento normativo diretto per il MOG in materia di sicurezza. La norma dice che i sistemi conformi alla ISO 45001 “si presumono conformi” alle parti corrispondenti dell’articolo 30, ma questa presunzione è parziale e può essere superata in giudizio. Un MOG costruito puntualmente sui criteri dell’articolo 30, con procedure misurabili e verificabili, offre una base difensiva più solida di una certificazione che un consulente ha redatto senza avere in mente le conseguenze penali.

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

Il MOG: cos’è, a cosa serve e quando invece non serve a niente

Il modello organizzativo di gestione e controllo (il MOG, nella versione abbreviata) è lo strumento attraverso cui un’azienda formalizza come gestisce i rischi al proprio interno. Non è un documento di sicurezza nel senso tecnico del termine: non sostituisce il DVR, non è un manuale delle procedure operative. È piuttosto un sistema che descrive l’organizzazione della sicurezza a livello aziendale — chi decide, chi controlla, chi risponde di cosa, e con quali procedure verificabili — e che dimostra che quella

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

organizzazione esiste davvero e funziona nel tempo.

Il suo valore principale è giuridico: se adottato e attuato correttamente, il MOG costituisce la condizione per escludere la responsabilità dell’ente in caso di infortunio. La legge lo chiama “esimente”. In pratica, se l’azienda riesce a dimostrare di avere un sistema codificato, verificato e aggiornato di gestione dei rischi, e che il reato si è verificato nonostante quel sistema, per un’iniziativa autonoma e imprevedibile della persona fisica che ha causato l’evento, l’ente non risponde. Senza MOG, questa possibilità non esiste.

Leggi anche: Modello organizzativo 231/2001: responsabilità, rischi e opportunità

Per avere efficacia esimente il modello deve però soddisfare due condizioni distinte. Deve essere idoneo, cioè adeguato a prevenire il tipo di reato contestato. E deve essere efficacemente attuato, cioè applicato concretamente nella vita quotidiana dell’azienda e non archiviato in uno scaffale dopo la firma. Un MOG che esiste solo sulla carta, con un organismo di vigilanza nominato per adempimento formale e procedure che nessuno conosce o segue, non solo non tutela, ma può diventare un elemento a sfavore, perché dimostra che l’azienda era consapevole dei rischi e ha scelto di non gestirli davvero.

Gli audit interni regolari (condotti da persone con competenze tecniche reali, capaci di valutare concretamente la sicurezza e non solo la correttezza formale dei documenti) sono la prova più concreta di attuazione efficace. Senza di essi, il MOG resta un testo, non un sistema.

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

L’articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 elenca le matrici che il modello deve coprire: dagli standard tecnico-strutturali degli impianti alla valutazione dei rischi, dalla gestione delle emergenze alla sorveglianza sanitaria, dalla formazione ai sistemi di controllo interno. Ogni punto deve corrispondere a una procedura reale, misurabile e verificabile nel tempo.

Il MOG tardivo: quando arriva dopo l’infortunio

Se l’azienda non aveva il MOG al momento dell’infortunio, non è definitivamente perduta. La legge prevede la possibilità di adottarlo anche successivamente all’evento — in questo caso con funzione non di esimente ma di attenuante, con una riduzione della sanzione che può arrivare fino al 50%.

Adottare un MOG dopo l’infortunio non costituisce un’ammissione di colpa, perché il modello non è obbligatorio. È invece un atto di conformazione volontaria che il giudice può valutare positivamente nella determinazione della pena. Su cifre che possono superare i 380.000 euro, dimezzare la sanzione non è una questione marginale. L’importante è che anche il MOG tardivo sia reale: un documento redatto in fretta per l’udienza non convince nessuno, e un giudice esperto lo riconosce immediatamente.

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati

In conclusione

La 231 non è una norma che riguarda solo le grandi aziende o i settori ad alto rischio. Riguarda qualsiasi persona giuridica (società di capitali, cooperative, associazioni) ogni volta che si verifica un infortunio grave. E riguarda l’ente come soggetto autonomo, separato dalle persone fisiche che ne fanno parte.

Difendere l’azienda dalla 231 senza un MOG significa difendersi senza argomenti. Non perché il PM abbia necessariamente ragione, ma perché in assenza di un sistema codificato e verificato non c’è nulla da opporre alla ricostruzione dell’accusa. Il MOG non impedisce gli infortuni, ma documenta nel tempo come l’azienda ha gestito i rischi — e in aula, questa documentazione vale più di qualsiasi dichiarazione di buona fede.

© 2022 - Tutti i diritti sono riservati