

AXERTA®
INDAGA. DOCUMENTA. ACCERTA.

IL PUNTO

Rassegna Giurisprudenziale
Controlli e indagini nel rapporto di lavoro

Marzo-Aprile 2021

Axerta S.p.A.

Nord-ovest Piazza Duomo 17 - 20121 Milano
Centro-sud Viale Giulio Cesare 71 - 00192 Roma
Nord-est Vicolo Vincenzo Bellini 4 - 35131 Padova

 **800 800 007**

P.IVA 10239431009 | www.axerta.it



L'editoriale del Presidente



Fiducia: arma irrinunciabile per ripartire

Gen. Michele Franzé - Presidente di Axerta S.p.a.

Recentemente Ferruccio de Bortoli in un suo editoriale ha ricordato come la fiducia, tanto nello Stato quanto – se non di più – nelle nostre capacità di resistere e di combattere, sia risultata la risorsa più importante del miracolo economico del nostro dopoguerra, con una spinta senza pari a creare reddito e benessere, sottolineando come la stessa “non si compra con il denaro, non arriva indebitandosi, non compare in nessun bilancio familiare o aziendale, ma senza non si investe, non si spende, non si guadagna.”

Sono parole straordinariamente ricche di contenuti, un messaggio che non può non colpire e che ci obbliga a credere che l'anno da poco iniziato, per quanto caratterizzato da incognite legate alla pandemia, all'incerto piano vaccinale, alla gravissima crisi economica nazionale ed internazionale ed alla nostra situazione politica (che ci auguriamo vada via via stabilizzandosi), non potrà né dovrà riproporci le stesse angosce dei mesi passati.

Sono in molti a chiedersi oggi, soprattutto nei vertici aziendali e tra i responsabili delle risorse umane, se le novità imposte dal Covid potranno trovare applicazione anche in futuro, con regolarità e continuità, in particolare per quanto concerne il “lavoro agile”, che potrebbe

vedere coinvolte quote consistenti di lavoratori, senza però che aziende e imprenditori debbano trovarsi costretti a pagare sulla propria pelle il costo di inefficienze, abusi e illeciti.

Ecco allora, ancor più di prima, l'esigenza morale, non più solo economica, di tutelare e salvaguardare la correttezza e la trasparenza dei rapporti in ambito lavorativo, neutralizzando senza incertezze chi dovesse essere tentato dalla possibilità di utilizzare scorciatoie o percorsi agevoli per fare meno, o non fare affatto, grazie all'home working, alla mancata utilizzazione dei badge, all'orario flessibile e a ogni altra giusta e doverosa agevolazione: giusta e doverosa, ovviamente, ma sempre e solo nel rispetto di quella correttezza reciproca che deve vedere protagonisti datori di lavoro e lavoratori.

Oggi è dato per scontato che le imprese investano in modalità atte a stimolare un well-being idoneo a incrementare benessere e produttività, e noi di Axerta non possiamo non fare nostro questo progetto ma, forti e condizionati dalla oramai quasi sessantennale esperienza maturata nella lotta agli illeciti in azienda, ci troviamo a vestire un po' i panni del medico che è chiamato tanto a curare quanto a prevenire, ed è proprio sulla prevenzione che ci piace puntare

oggi ancor più di ieri, proponendo soluzioni in linea con i tempi e con le nuove tendenze.

Isabella Covili Faggioli, presidente nazionale dell'AIDP, sull'ultimo numero della rivista dell'associazione molto opportunamente ci ricorda che “la pandemia è stata ed è nemica delle relazioni. A volte ci costringe ad isolarci, per questo dobbiamo accrescere le nostre relazioni, condividere le emozioni... Le tecnologie ci sono amiche per comunicare quando fisicamente dobbiamo stare lontano. Ridurremmo così il rischio di vedere l'altro come un pericolo e un nemico, un grande ostacolo ad una rinascita che non possiamo non portare avanti insieme”.

Un programma, questo, che è e deve essere un dovere morale per tutti ma, a proposito di doveri, ci sembra altresì opportuno ricordare anche quanto diceva uno dei più grandi dirigenti d'azienda del nostro Paese, Sergio Marchionne, che in una lezione magistrale tenuta alla “Bocconi” nel 2013 sottolineava come “i diritti sono sacrosanti e vanno tutelati...ma se continueremo a vivere di soli diritti..., di diritti moriremo”.

Gen. Michele Franzé
Presidente di Axerta S.p.a.



Diritto del lavoro e cybersecurity

Videosorveglianza: non si configura il reato di cui all'art. 4, L. 300/70 se l'impianto mira ad accertare gravi condotte illecite dei dipendenti

Cassazione Penale, Sez. 3, 27 gennaio 2021, n. 3255

Secondo una precedente decisione, «ai fini dell'operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori ex L. n. 300 del 1970, art. 4 è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dall'ambito di applicazione della norma i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (cd. controlli difensivi).

Ad avviso del Collegio dunque, deve escludersi la configurabilità del reato concernente la violazione della disciplina di cui all'art. 4 legge 20 maggio 1970, n. 300, quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate, o di autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre, però, che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, o debba restare necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi. Il giudice del rinvio accerterà, compiendo tutti gli accertamenti ritenuti necessari, se l'installazione del sistema di videosorveglianza riscontrato dagli Ispettori del Lavoro fosse strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, e, in caso di risposta affermativa, se l'utilizzo dell'impianto avesse comportato un controllo non occasionale sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, oppure dovesse restare necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite di questi ultimi.

Sentenza innovativa che chiarisce un dettaglio importante in tema di licenziamento per furto. È molto sottile confine tra controlli a distanza dei lavoratori non autorizzati e tutela del patrimonio aziendale. " (...) deve escludersi la configurabilità del reato concernente la violazione della disciplina di cui all'art. 4 legge 20 maggio 1970, n. 300, quando l'impianto audiovisivo o

di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate, o di autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre, però, che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, o debba restare necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi".

Tale pronuncia apre un'importante lettura in tema di tutela del patrimonio aziendale. Per raccogliere prove, è necessario agire in anticipo sperando che il dipendente intenzionato a rubare in azienda cada nella trappola. Non sempre la videosorveglianza richiede il preventivo accordo con i sindacati. L'innovativa sentenza 3255/2021 della Corte di Cassazione, sez. III Penale, dà suggerimenti chiarendo il confine sottile che passa tra il controllo non autorizzato dei dipendenti e la tutela del patrimonio aziendale.

La Cassazione stabilisce che i controlli a tutela del patrimonio aziendale per scoprire eventuali furti possono essere effettuati dal datore di lavoro in autonomia, senza dover attenersi alle regole previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Il titolare di un'azienda che ha forti e fondati sospetti che un dipendente sia l'autore di furti all'interno della struttura è legittimato ad installare una telecamera nascosta senza chiedere l'accordo con i sindacati o l'autorizzazione all'Ispettorato del lavoro e senza dover affiggere il cartello di avviso. Il datore di lavoro può installarle soltanto se ha già un principio di prova che non sia una semplice ipotesi.

Il sospetto deve essere concreto e fondato riguardo all'attività criminosa di uno o più dipendenti dediti a rubare in azienda di nascosto. Non bastano neanche le finalità preventive. In più, la Cassazione stabilisce che l'uso delle telecamere non deve comportare un controllo significativo sul normale svolgimento del lavoro dei dipendenti.

Con queste premesse, il datore di lavoro può installare autonomamente una telecamera di nascosto senza dover chiedere il permesso a nessuno. Per essere legittimato a scoprire furti in azienda (procedendo, in

seguito, al licenziamento del dipendente sospettato), può posizionare le telecamere rivolte verso la cassa o gli scaffali del magazzino.

Un controllo 'occasionale' (non pervasivo e prolungato) del dipendente infedele non rende obbligatorie le richieste di autorizzazioni o le formalità preventive previste dalla disciplina di cui alla Legge n.300 del 20 maggio 1970, art. 4. Il datore di lavoro, quindi, non può essere sanzionato per non aver rispettato le regole riferite alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Occorre aggiungere quindi che il passaggio occasionale del dipendente in un'area videosorvegliata non interferisce con i suoi diritti fondamentali: tra gli obblighi che l'azienda deve rispettare, ritroviamo il posizionamento delle telecamere nelle aree a rischio evitando di riprendere i dipendenti in modo unidirezionale. I controlli difensivi sui dipendenti a tutela del patrimonio aziendale sono legittimi soltanto se hanno lo scopo di individuare un comportamento specifico.

Come evidenzia la sentenza citata la telecamera deve essere strettamente 'funzionale' alla tutela del patrimonio aziendale come le casse o gli scaffali. In questo modo, il datore di lavoro potrà scoprire eventuali danni e furti in azienda e, grazie alla prova inconfutabile delle registrazioni, licenziare per giusta causa il dipendente autore del furto. Il titolare dell'azienda dovrà agire senza indugio per procedere con il licenziamento per furto. Avendo le prove, non dovrà intervenire troppo tardi rispetto alla data di accertamento.





Diritto del lavoro

Sul rapporto di fiducia tra lavoratore e datore di lavoro

La nuova legge sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro

Legge n.4/2021

Nella Gazzetta Ufficiale n. 20 del 26 gennaio 2021 è pubblicata la Legge 15 gennaio 2021, n. 4: ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione dell'OIL.

L'Obiettivo della Convenzione è quello di "proteggere i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro".

L'Italia dovrà adottare misure adeguate al fine di:

1. controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
2. garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
 - procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro;
 - meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro;
 - tribunali o altre giurisdizioni;
 - protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori;
 - misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime;
3. proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
4. introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di

molestie nel mondo del lavoro;

5. stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;
6. riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;
7. garantire ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione;
8. garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

Una legge importante che mira a garantire la salvaguardia dei diritti fondamentali nel mondo del lavoro. Un'auspicabile protezione riteniamo utile, si possa leggere tra le righe per ambo le parti, datori di lavoro e dipendenti, al fine di trovare una corretta tutela davanti a soprusi che minano la buona fede di coloro che agiscono correttamente qualsiasi ruolo ricoprano, contro coloro che ne abusano. Si ritiene dunque che l'auspicata verità debba emergere a tutela di chi operi secondo correttezza e in questa direzione anche l'ausilio di investigazioni mirate, certamente rappresenta un plus da non sottovalutare come strumento a tutela del patrimonio umano nel mondo del lavoro.

Covid, licenziata al rientro dalle ferie all'estero: la sentenza

Tribunale Ordinario di Trento - Ordinanza n. 496 del 21 gennaio 2021

Una sentenza del Tribunale di Trento che sancisce la possibilità di essere licenziati a causa dell'isolamento domiciliare dopo il rientro dalle ferie.

La sentenza del Tribunale di Trento riguarda una lavoratrice che aveva deciso di trascorrere le vacanze in Albania, consapevole che la scelta di passare le ferie all'estero avrebbe comportato al suo rimpatrio, l'isolamento fiduciario a casa per 14 giorni.

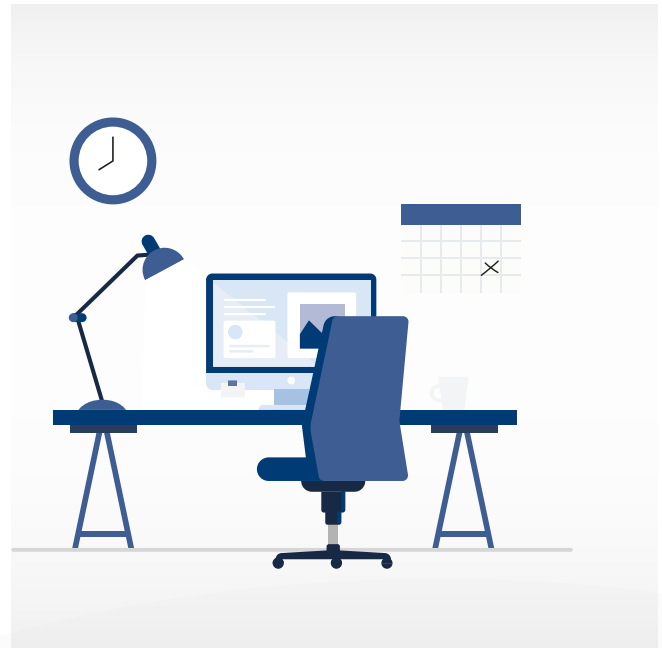
La dipendente era già dunque a conoscenza del fatto, o avrebbe dovuto esserlo, che non avrebbe potuto riprendere l'attività alla data concordata con il datore di lavoro. Il giudice ha per questo classificato il periodo di quarantena come assenza ingiustificata e ritenuto quindi la condotta passibile di licenziamento.

A giudizio del Tribunale, la protagonista della vicenda avrebbe dovuto scegliere con maggiore criterio la destinazione delle sue vacanze, compiendo anche un sacrificio sulla propria decisione, alla luce delle conseguenze che avrebbe comportato per la propria occupazione.

Un compromesso che, ancora il Tribunale di Trento, ritiene molto più accettabile rispetto alle restrizioni della libertà di movimento personale e del godimento di alcuni diritti civili che ha dovuto subito l'intera popolazione in questo ultimo anno.

Con questa sentenza il giudice richiama al senso di responsabilità, in particolar modo in una situazione di emergenza, implicito tra le parti in un rapporto di lavoro, nella quale non rientra la scelta di programmare delle vacanze all'estero, già sapendo che al rientro non si potrà tornare al lavoro per altri 14 giorni.

Una vicenda che sta facendo discute in bilico tra diritti e doveri, dove i giudici hanno ritenuto il licenziamento legittimo non solo nella prolungata assenza della lavoratrice ma anche nella noncuranza con la quale la dipendente ha gestito l'intera vicenda. Certamente un richiamo ad agire in buona fede e alla coscienza di ciascuno, in un momento storico in cui il senso di collettività ha un valore ancora più ampio. Quanto statuito appare come un monito trasversale, perché le esigenze di sanità pubblica hanno imposto a tutta la popolazione sacrifici ben più gravi, come la limitazione temporanea della libertà di movimento personale e del godimento di alcuni diritti civili. La negligenza è stata giudicata priva di giustificazione. Un proclamo severo, ma che ci riporta al dovere prima del diritto, equilibrio di non facile argomentazione populista, ma che trova il suo fondamento in un momento storico complesso in cui il bene individuale non si sposa con quello della collettività.





Diritto di famiglia

Padre assolto se non mantiene i figli solo in parte

Corte di Cassazione Civile, sez. I, Ordinanza 17 Dicembre 2020, N. 28995

Deve essere assolto per particolare tenuità del fatto il padre che, in un periodo di tempo limitato versa solo una parte del mantenimento, perché nei periodi in cui i figli stanno con lui, si occupa di tutte le loro esigenze.

Si ricorda brevemente che l'art. 570 bis c.p. punisce il "coniuge che si sottrae all'obbligo di corresponsione di ogni tipologia di assegno dovuto in caso di scioglimento, di cessazione degli effetti civili o di nullità del matrimonio ovvero viola gli obblighi di natura economica in materia di separazione dei coniugi e di affidamento condiviso dei figli."

La Cassazione con la sentenza n. 893/2021 accoglie il ricorso dell'imputato perché fondato. Gli Ermellini chiariscono che nella vicenda in oggetto l'imputato è stato considerato responsabile del reato di cui all'art. 570 bis c.p. perché avrebbe omesso di versare metà dell'importo dell'assegno di mantenimento per i figli.

In appello l'imputato ha fatto presente però che a parte l'assegno di dicembre, che poi è stato versato a rate, ha sempre provveduto al versamento degli assegni nel periodo oggetto di contestazione, dimezzandoli solo nel periodo estivo, quando i figli erano con lui e provvedeva direttamente lui a tutte le loro necessità. La sentenza della Corte quindi non è censurabile per quanto riguarda la corretta applicazione dell'art. 570 c.p. stante l'ammissione da parte dell'imputato del versamento parziale del mantenimento.

Nelle complesse dinamiche familiari il tema del mantenimento rappresenta spesso una motivazione di grande conflittualità. La giurisprudenza ha avuto evoluzioni importanti nel proprio orientamento e recentemente va consolidandosi verso l'interesse prevalente del minore, in cui quindi gli adulti devono "lasciare il passo" spesso ai propri interessi, che vengono considerati subordinati a quello dei minori. Fatta questa doverosa premessa occorre riflettere sulla particolare delicatezza che il mantenimento rappresenta in una

causa di separazione, che deve diventare un equilibrio tra le parti e non essere strumentalizzato all'occorrenza dall'una o dall'altra parte per interessi propri. Un'accurata valutazione quindi di questi aspetti rappresenta un plus da portare in udienza.





Diritto informatico

Tecnologia e scienza
nel mondo dell'indagine

Addebito al marito che si dichiara single su Facebook

Tribunale di Palmi, Sentenza N.6/2021

Le indicazioni contenute sul profilo, pur non essendo prova di un rapporto extraconiugale, costituiscono atteggiamento lesivo della dignità del partner proprio nella misura in cui pubblicamente è sin troppo palesemente rappresentato a terzi estranei un modo di essere o uno stato d'animo incompatibile con un leale rapporto di coniugio.

Per il giudice è risultata significativa la circostanza relativa al profilo Facebook dell'uomo, nella parte in cui, in un periodo in cui era ancora coesione familiare, si è definito "single", sul social network, con l'annotazione mi piacciono le donne. Precisa il giudice che «il dato viene confermato da alcuni testimoni per averlo visto il computer della ricorrente per averlo constatato personalmente attraverso l'utenza Facebook, per averlo visualizzato attraverso la posizione Facebook dei figli».

Il giudice qui sottolinea come l'obbligo di fedeltà deve intendersi caratterizzato non solo dall'astensione da relazioni sessuali extraconiugali, ma anche quale impegno ricadente su ciascun coniuge di non tradire la fiducia reciproca ovvero di non tradire rapporto di dedizione fisica e spirituale tra i coniugi. Un tema di eticità molto alto e sottile, che con la diffusione degli strumenti informatici spesso si sottovaluta, ritenendo erroneamente che i mezzi digitali possano considerarsi meno "seri" rispetto alla vita reale. Vero il contrario. Il rigore che si legge non solo in questa pronuncia, ma anche in un orientamento che va consolidandosi negli ultimi anni, mostra come le evidenze accertate attraverso gli strumenti informatici rappresentano una prova di alta scientificità. L'ambito della digital forensic sta correttamente assumendo una valenza probatoria sempre più decisiva visto e considerato che i legami provenienti dal mondo virtuale spesso rappresentano una conoscenza ancor più ampia rispetto a quella della vita reale, con tutte le insidie che questo comporta.

Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza sul lavoro

D.LGS. 231/2001, Corte di Cassazione - sezione IV penale, Sentenza - 21 dicembre 2020 (ud. 2 dicembre 2020) n. 36778

Nella sentenza riportata in tema di reati colposi commessi con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, la quarta sezione penale della Corte di Cassazione è tornata ad affrontare il tema della conoscenza, o conoscibilità, da parte del datore di lavoro di prassi elusive delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza diffuse all'interno del singolo stabilimento.

Il fatto dell'omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza sul lavoro viene contestata la condotta colposa e ritenuta dal giudice di primo grado la sussistenza di un comportamento commissivo, la qualificazione in appello della condotta medesima anche come colposamente omissiva non viola il principio di correlazione tra accusa e sentenza, a condizione che l'imputato abbia avuto la concreta possibilità di apprestare in modo completo la sua difesa in relazione ad ogni possibile profilo dell'addebito - non può essere ascritta al datore di lavoro la responsabilità di un evento lesivo o letale per colpa in vigilando qualora non venga raggiunta la certezza della conoscenza o della conoscibilità da parte sua di prassi incaute, neppure sul piano inferenziale ossia sulla base di una finalizzazione di tali prassi a una maggiore produttività, dalle quali sia scaturito l'evento.

La giurisprudenza ha chiarito che «in tema di infortuni sul lavoro, in presenza di una prassi dei lavoratori elusiva delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza, non è ravvisabile la colpa del datore di lavoro, sotto il profilo dell'esigibilità del comportamento dovuto omissivo, ove non vi sia prova della sua conoscenza, o della sua colpevole ignoranza» (si veda Sez. 4, n. 32057 del 16/04/2019). Tale interpretazione muove dal presupposto di una messa a terra da parte del datore di lavoro di ogni strumento volto ad impedire l'evento, che se elusi e/o disattesi dal lavoratore non siano al datore di lavoro imputabili. La raccomandazione di proteggere il patrimonio aziendale racchiude in sé quindi una duplice valenza preventiva e anche riparativa.



Diritto penale

Modello organizzativo, ai sensi D.Lgs.231/2001

Responsabilità degli enti: modello 231 non sostituibile con il DVR

Cassazione penale, sez. IV, n.3731/2020

La sentenza in esame ribadisce come le Sezioni Unite dello stesso Giudice di legittimità (sent. n. 38343 del 24.04.2014) si fossero espresse nel confermare la natura di “tertium genus” del sistema normativo introdotto con il D.Lgs. n. 231/2001, in quanto capace di coniugare aspetti propri dell’ordinamento penale con quello amministrativo. In particolare, si rimarca come quella pronuncia avesse chiarito, in tema di riparto dell’onere probatorio, che l’onere di dimostrare l’esistenza di un illecito dell’ente è in capo alla pubblica accusa, mentre alla persona giuridica “incombe l’onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”

La Corte rimarca come le nozioni di “interesse” e di “vantaggio” si riferiscano a concetti diversi dove il primo esprime una valutazione “ex ante” (da compiere al momento della commissione del fatto) e il secondo una valutazione “ex post” (cioè da compiere sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione del fatto illecito).

Il Collegio si spinge poi oltre per declinare queste considerazioni ai reati colposi d’evento come, appunto, le lesioni colpose e gli omicidi colposi, in quanto illeciti penali derivanti da scelte calibrate sulla base dell’interesse della persona giuridica o finalizzate all’ottenimento di un vantaggio per la stessa.

Per quanto attiene alla valutazione di idoneità del modello, nel respingere le ragioni della s.r.l., poi condannata, la Cassazione illustra l’iter valutativo che il giudice di merito deve compiere, vale a dire:

1. accertare l’esistenza o meno di modello organizzativo e di gestione ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001;
2. verificare che lo stesso sia conforme alle norme;
3. infine, che lo stesso sia stato efficacemente attuato o meno nell’ottica prevenzionale, prima della commissione del fatto.

Con riferimento all’adozione del modello, la pronuncia chiarisce inequivocabilmente come non sia sufficiente addurre, ai fini di una mitigazione/esenzione della responsabilità della società, in tema del rispetto delle norme a tutela dei lavoratori, l’efficacia di un documento di valutazione dei rischi (DVR) in quanto “è cosa diversa dal richiamato modello organizzativo”. Il Supremo collegio, quindi, giunge alla conclusione che la stessa organizzazione, non avendo dimostrato l’esistenza dello stesso ai sensi del D.Lgs. 231 2001, non possa attribuirsi efficacia esimente della responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche.

L’adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo e la sua efficace adozione, anche in conformità dell’art. 30 dello stesso D.Lgs. n. 81/2008, diviene dunque un’occasione per l’imprenditore collettivo di dotarsi degli strumenti idonei ad evitare un’imputazione a titolo di “colpa in organizzazione” o mitigarne le pregiudizievoli conseguenze fornendo nel processo il primo argomento probatorio difensivo utile a conseguire quegli effetti liberatori. Agire preventivamente con l’adozione di un Modello rappresenta una protezione concreta ed una tutela efficace del patrimonio aziendale.

AXERTA®

INDAGA. DOCUMENTA. ACCERTA.

Axerta S.p.A.

Nord-Ovest: Milano - Piazza Duomo 17
Milano - Piazza Duca D'Aosta 14

Nord-Est: Padova - Vicolo Vincenzo Bellini 4

Centro-Sud: Roma - Via Giulio Cesare 71

www.axerta.it