

POLITECNICO DI MILANO

Facoltà di Ingegneria Industriale

Corso di Laurea in
Ingegneria della Prevenzione e Sicurezza nell'industria di Processo



Duplici interpretazione di un omicidio: Il caso Thyssen

Relatore: Prof.ssa Veronica Scotti

Tesi di Laurea di:

Manlio Viviani Matr. 777436

Anno Accademico 2012 - 2013

Indice Generale

	Introduzione.....	4
1	Evoluzione legislativa sulla sicurezza sul lavoro.....	6
	1.1 D. Lgs 626/94	8
	1.2 Il Testo Unico	10
	1.3 Le novità introdotte.....	11
	1.4 Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.....	12
	1.5 Datore di lavoro, Dirigente e Preposto	14
	1.6 I Lavoratori	15
	1.7 Condizione infortunistica nel panorama Italiano.....	16
2	Il Caso ThyssenKrupp	17
	2.1 La ThyssenKrupp.....	17
	2.1.2 La Storia.....	17
	2.1.3 La ThyssenKrupp di Torino.....	18
	2.2 Gli Imputati.....	19
	2.3 Le Vittime	21
	2.4 Descrizione dell'impianto.....	21
	2.5 Le cause dell'incidente	22
	2.6 Ricostruzione della notte del 6 Dicembre.....	27
3	Sentenza di Primo Grado ThyssenKrupp	31
	3.1 I Lavoratori	31
	3.1.1 Definizione.....	31

3.1.2	Diritti.....	31
3.1.3	Doveri.....	33
3.2	Il Datore di lavoro	33
3.2.1	Definizione.....	33
3.2.2	Obblighi del Datore di lavoro (o del dirigente)	34
3.3	I soggetti responsabili nel caso ThyssenKrupp.....	37
3.3.1	L'identificazione dell'organo Board.....	38
3.3.2	Le posizioni di garanzia dei membri del Board	38
3.3.3	Conclusioni	41
3.4	Sentenza	42
3.4.1	Motivazioni della sentenza	43
4	Sentenza d'Appello ThyssenKrupp	47
4.1	Dolo eventuale e colpa cosciente.....	50
4.2	Il criterio distintivo tra i due istituti scelto dalle corti torinesi	51
4.3	L'accettazione del rischio	53
4.4	La prima formula di Frank.....	54
4.5	Il criterio c.d. "economicistico" del bilanciamento	56
4.6	La sentenza d'Appello	59
5	Conclusioni.....	63
	Bibliografia	68

INTRODUZIONE

Il lavoro è l'attività principe alla base della società, in quanto fautore principale d'integrazione e di coesione sociale nonché fonte di realizzazione personale e collettiva.

Nonostante l'importanza del lavoro nella società e nella storia umana, occorre giungere alla fine del XX secolo per rinvenire in Italia un decreto legislativo che si riferisca agli infortuni sul lavoro. E ha storia ancora più breve il tentativo di attuare una legislatura che si occupi delle problematiche di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, senza seguire una mera logica di risarcimento dei danni subiti.

Il progresso tecnologico non ha eliminato o ridotto i fattori di infortunio o di malattia ma, anzi, li ha moltiplicati rendendoli più complessi e spesso anche più insidiosi ed inafferrabili. L'ambiente di lavoro è dunque pericoloso, nel senso più ampio della parola, in quanto cioè determina condizioni che rendono non solo possibile ma addirittura probabile, in molti casi, il verificarsi di un evento dannoso.

Come risultato sentiamo dire, purtroppo, che "l'Italia muore sul lavoro". Spesso è la cronaca a parlarne come: gli operai bruciati alla Thyssen Krupp di Torino, quelli inghiottiti dall'argilla a Marghera, la tragica morte dei lavoratori della Truck Center di Molfetta nel marzo del 2008 ed ancora incidenti mortali verificatisi in Puglia nei comuni di Acquaviva delle Fonti, Castellaneta ed Ostuni; ma, al di là di questi esempi ricordati, sono in tanti quelli che perdono la vita nei cantieri e nei porti italiani.

Secondo i dati riportati dall'ILO (Ufficio internazionale del lavoro), ogni anno 2,2 milioni di persone nel mondo muoiono per incidenti sul lavoro; 270 milioni di lavoratori sono vittime di incidenti e 160 milioni di malattie professionali.

I dati dei rapporti annuali INAIL per l'Italia non sono di molto confortanti: il numero d'infortuni sul lavoro supera i 900.000 di cui circa 1000 mortali.

A livello economico, gli incidenti lavorativi comportano costi di assistenza alle vittime, cure mediche, pensione d'invalidità e sospensione del lavoro pari al 4% del PIL mondiale e al 3,2% di quello nazionale. Sono cifre smisurate, che non possono non esigere un provvedimento legislativo e una nuova cultura che introducano un'inversione di tendenza.

E' questo lo scopo dei provvedimenti degli ultimi dodici anni da parte della legislatura italiana: indurre in questo campo un cambiamento non formale, né tecnico, ma culturale.

È dunque chiaro a tutti la necessità di sviluppare una reale cultura della sicurezza, che comporti la consapevolezza da parte delle imprese e dei singoli lavoratori dell'importanza economica e sociale dell'adeguamento alle norme, che riduca la propensione a considerare tale adeguamento da parte delle imprese come un puro costo legislativo e da parte dei lavoratori come un obbligo formale, favorendo così l'interpretazione della sicurezza come un investimento nel futuro della propria azienda e della propria vita. Trattandosi di un cambiamento culturale, esso non si è risolto nei pochi anni dall'emanazione della 626, la legge che ha esplicitato tale intenzione, ma ha necessitato per realizzarsi di un'ulteriore azione legislativa che passa dal nuovo D.Lgs 81/08 ed è tutt'ora in via di sviluppo^[1].

CAPITOLO 1

Evoluzione legislativa sulla sicurezza sul lavoro

La sicurezza nei luoghi di lavoro è stata, negli ultimi 110 anni, oggetto d'interesse altalenante, ma comunque presente nella legislazione italiana. I primi provvedimenti al riguardo risalgono ai trent'anni posteriori l'unità d'Italia con il Regio Decreto del 1898 che introduce l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni per alcune categorie di lavoratori dell'industria.

L'emanazione di questa legge, che assicurava un risarcimento alle vittime d'infortunio, rappresenta il primo passo di un lungo cammino che porterà al riconoscimento del diritto dei lavoratori di operare in sicurezza sia fisica che psicosociale. Si tratta, però, solo dell'inizio di un percorso che durerà oltre cent'anni e che vede nell'agosto 2007 il raggiungimento della penultima tappa fondamentale: la presentazione della legge "Delega al Governo per l'emanazione di un testo unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e sicurezza sul lavoro" meglio conosciuta come legge 123 del 3/08/07. Nel corso del tempo si sono susseguiti diversi provvedimenti legislativi inerenti il tema della sicurezza, ma un significativo punto di svolta è rappresentato dal D.Lgs. 626/94.

Infatti tale norma ha apportato una vera rivoluzione nell'ambito del lavoro, ponendo l'uomo e non la macchina al centro della nuova organizzazione della sicurezza aziendale: non più metodi di prevenzione tecnica stabiliti dal

legislatore, ma un sistema di sicurezza globale che prevede un coinvolgimento attivo di tutte le figure operanti in azienda, soprattutto i lavoratori.

La svolta della “626” non è stata il primo approccio all’argomento sicurezza, ma è stata anticipata da importanti decreti, come ad esempio il D.Lgs. n. 277/91, che fornisce misure preventive per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti chimici, fisici e biologici e che sembra un cambiamento decisivo nel passaggio da una logica di risarcimento e di conoscenza dei danni ad una di prevenzione del rischio.

La “626” è sì un punto di svolta, diciamo un inizio, ma non certo un traguardo per la legislazione italiana, possedendo ovviamente dei limiti che, dalla sua emanazione, sono stati via individuati e fatti oggetto di revisione.

E’ interessante, dunque, fornire una panoramica che, partendo dall’illustrazione dei decreti prodromici al 626/94 e della posizione fondante dell’Unione Europea, conduca a una lettura critica dello stesso decreto 626 e delle sue modifiche, e alla nascita del Nuovo Testo unico per la sicurezza.

Negli anni Ottanta molti organismi internazionali si focalizzano sulla necessità d’individuare interventi preventivi per la tutela della salute dei lavoratori.

In quegli anni, l’interesse della Comunità Europea, ora Unione, per la dimensione sociale del lavoro cresce consistentemente. L’obiettivo è quello di raggiungere dei livelli minimi di garanzia della tutela e dei diritti dei lavoratori in tutti gli Stati membri, avendo la consapevolezza che un uguale progresso umano e sociale all’interno delle imprese sia condizione imprescindibile per un mercato unico.

I passi fondamentali che l’Unione Europea compie nel campo della sicurezza sul lavoro possono essere riassunti da due direttive, la n. 80/1107/CEE del 27 novembre 1980 e la n.391 del 12 giugno 1989, e dall’Atto unico europeo del 1987^[2].

Ciò che è richiesto all'impresa è di garantire tutte le misure di sicurezza, anche se onerose o anche se richiedono l'astinenza di alcune attività lavorative.

Nel 1987, l'adozione dell'Atto unico europeo permette il salto di qualità per gli interventi che l'Unione può attuare in ambito sociale: non si tratta più di agire nella dimensione dei consigli, ma si può valicare quella delle direttive obbligatorie cui tutti gli stati membri devono attenersi.

1.1 **D.Lgs. 626/94**

Il D.Lgs. 626/94 appare, fin dal principio, l'adeguata risposta del legislatore italiano alla sfida, a dir poco coraggiosa, lanciata dall'Unione Europea: creare una cultura del lavoro in sicurezza "fondata sull'uomo e per l'uomo".

Per la prima volta, nella legislatura italiana, è dato risalto al coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate al processo prevenzionale. Da "creditori della sicurezza", con l'obbligo di attenersi alle norme su cui sono resi coscienti, i lavoratori diventano attori del sistema di gestione della sicurezza. Essi hanno il dovere/diritto di collaborare attivamente con gli altri attori, ossia il datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i dirigenti e i preposti, il medico competente, gli installatori e i fornitori, per definire la strategia di sicurezza.

E' facile comprendere la portata del cambiamento introdotto, un cambiamento culturale appunto, che sancisce il passaggio definitivo ed inequivocabile da una prevenzione tecnica a un sistema di sicurezza globale che pone l'uomo al centro.

Ciò che cambia è il fulcro del sistema legislativo circa tale tema: le leggi precedenti al 626 si basano su un concetto di prevenzione tecnica, per la quale il legislatore può stabilire a priori tutti i rischi comportati da una mansione e gli eventuali provvedimenti: prevenzione oggettiva, priva della necessità di relazione con chi deve adempirvi.

La forza dirompente del 626 è incarnata da un concetto di prevenzione soggettiva dei rischi; infatti, nel nuovo decreto, s'intende per prevenzione: "Il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno"^[3].

Questa innovazione nasce dall'evidenza dell'incidenza percentuale, pari quasi al 70%, degli incidenti comportamentali, ossia di quegli incidenti che hanno luogo a causa della messa in atto di comportamenti insicuri, sul totale degli infortuni lavorativi rispetto a quella degli infortuni derivanti da condizioni insicure: in specie è l'interazione tra uomo e condizioni di lavoro (macchinari contesti etc) che determina un numero elevato di infortuni. Ne derivava la necessità di rendere consapevoli i lavoratori ed i soggetti coinvolti mediante attività di formazione ed informazione.

Il coinvolgimento dei lavoratori avviene, d'altra parte, con l'introduzione di una nuova figura: il rappresentante per la sicurezza. Questi, come commenta l'art. 18, "In tutte le aziende o unità produttive, è eletto o designato"; "Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di quindici dipendenti è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda."; ha precisi compiti e responsabilità, tra i quali, come esplicitato dall'art. 19, accedere ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni; essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda; partecipare alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi; fare proposte in merito all'attività di prevenzione e informare il RSPP dei rischi individuati nel corso della sua attività, ricevere una formazione adeguata al suo ruolo.

Il D.Lgs 626 è il passaggio da una logica risarcitoria del danno subito, vigente nel nostro sistema prima dell'avvento della nuova legge, alla logica improntata

sull'analisi e valutazione preventiva dei rischi e sull'individuazione di adeguate misure preventive e protettive. Tale legge rappresenta la reale applicazione del principio della massima sicurezza ragionevolmente praticabile, già preannunciata nella legge 277/91, l'abbandono, dunque, di qualunque principio astratto di massima sicurezza tecnologica o di annullamento completo del rischio, partendo dal presupposto che il "rischio zero" sia impossibile per qualsiasi attività umana, essendo essa sia nella vita quotidiana che nel lavoro fonte persistente di rischi^[4].

Infine, per primo il 626 introduce i principi ergonomici tra le misure di prevenzione. La constatazione da parte del legislatore della diminuzione dei gravi traumi e dell'aumento dei piccoli traumi dovuti ad azioni insicure ripetute nel tempo, ha indotto l'attenzione sull'interazione tra l'uomo e le condizioni presenti nel proprio lavoro, al fine di individuare le migliori possibilità di tale interazione.

1.2 Il Testo Unico

Come è stato giustamente osservato dai primi commentatori della riforma, con il nuovo D.Lgs. del 9 Aprile 2008, l'Italia dice addio alla vecchia legge 626, meglio conosciuta come la legge sulla sicurezza sul lavoro: il nuovo decreto comprende 13 titoli e 306 articoli. Si è trattato di un lavoro lungo e complesso che riordina la materia, innova sul piano della prevenzione, della formazione, del potenziamento e del coordinamento della vigilanza, del ruolo delle parti sociali e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e della diffusione della cultura della sicurezza, cercando di assicurare un sistema sanzionatorio efficace.

1.3 Le novità introdotte

Innanzitutto è opportuno sottolineare, seppure sinteticamente, le novità contenute nel Titolo I; scorrendo rapidamente i contenuti del nuovo Testo Unico sulla sicurezza, è possibile rendersi conto delle prime modifiche per quanto riguarda le “definizioni”.

Tra le definizioni aggiunte rispetto al passato, si segnalano quelle di “dirigente” e “preposto”, figure centrali per la gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro, i cui elementi distintivi sono stati tratti dalla giurisprudenza in materia, quella di “salute”, corrispondente alla definizione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità, quelle di “norma tecnica” nonché di “buona prassi” e di “responsabilità sociale delle imprese”, questi ultimi considerati, come elementi fondamentali per “orientare i comportamenti dei datori di lavoro” e migliorare i “livelli di tutela definiti legislativamente”.

Tali modifiche sono essenziali per comprendere meglio il nuovo scenario, che si verrà a delineare in materia di sicurezza sul lavoro; uno scenario in cui il datore di lavoro delegherà sempre più compiti e responsabilità a dirigenti e preposti, i quali a loro volta saranno insieme ai lavoratori i primi attori di quel sistema di gestione della sicurezza che sarà idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Nel contempo, l’azienda stessa, attraverso una formazione più mirata per lavoratori e preposti, dovrebbe diventare luogo di promozione della salute sul lavoro e garantire standard di sicurezza più elevati attraverso l’applicazione di norme di “buona tecnica” e linee guida.

1.4 Il Responsabile Del Servizio Prevenzione e Protezione

L'emanazione del D.Lgs. 626 ha introdotto grande innovazione nel sistema prevenzionale del nostro Paese, in maggior misura perchè ha indotto la "proceduralizzazione delle attività di prevenzione e protezione" che sono diventate continue, sistematiche e parte del sistema organizzativo aziendale. Ciò ha portato ad un arricchimento delle figure professionali che si occupano, all'interno del mondo aziendale, di sicurezza e prevenzione e al riconoscimento della peculiarità di una figura sostanziale: il "Responsabile del servizio di prevenzione e di protezione".

La definizione dei compiti del RSPP è stata oggetto di numerosi fraintendimenti, in quanto, seguendo l'interpretazione precedente della sicurezza come adempimento a norme tecniche, questi è stato, di frequente, sovraccaricato di responsabilità di natura appunto strettamente tecnica che al contrario non gli competono.

Infatti, come rende ben esplicito l'art 4 della 626, è obbligo del datore di lavoro valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ed è suo compito adottare tutte le misure necessarie per la suddetta sicurezza e salute.

Considerato ciò, il RSPP appare come un soggetto titolare soltanto di compiti e non di obblighi dal punto di vista giuridico, in quanto egli ha una funzione gestionale del sistema di prevenzione e protezione e non decisionale. È comunque sempre il datore di lavoro, avvalendosi di tale figura ausiliaria, a decidere. Quanto affermato non determina né il sostenere l'assoluta impunità giuridica dell'RSPP, né lo sminuire tale figura. Infatti, per quanto egli non risponda di alcuna responsabilità prevenzionale, di cui l'unico a rispondere è il datore di lavoro, tuttavia può essergli imputata la responsabilità per reati colposi, quando cioè in seguito a suoi comportamenti si verificano un infortunio o una malattia professionale.

Inoltre, per quanto riguarda il secondo punto, non si tratta di svilire la figura dell'RSPP ma di definirla nei termini di una funzione di staff, ossia trasversale alle altre funzioni aziendali, che ha il ruolo di valorizzare le problematiche inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Tale ruolo è previsto per il RSPP anche nel campo dell'informazione e della formazione: l'erogazione di queste due componenti principali del sistema di prevenzione e protezione sono ripartite tra il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti. Il RSPP deve, invece, programmare e favorire, nell'attività lavorativa, momenti informativi e formativi specifici per i vertici aziendali (ossia dirigenti e preposti) in cui egli possa trasferir loro conoscenze sulla sicurezza di carattere generale. In altre parole ciò che il RSPP deve fare è dotare i dirigenti e i preposti di una cultura della sicurezza, di cui questi possano avvalersi nella loro attività diretta di formazione e informazione del personale a loro subordinato.

Dopo aver delineato il profilo generale dei compiti del RSPP, è interessante vagliare quali siano le principali attività che, nello specifico, egli deve compiere. Una prima attività principale è senza dubbio quella di organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), ossia da un lato, in seguito ad un'attenta analisi della situazione aziendale, individuare le risorse strumentali e umane necessarie, valutare se occorrerà integrare con nuove assunzioni le risorse umane e negoziare le decisioni con il datore di lavoro. Dall'altro, egli deve organizzare il sistema informativo, quindi selezionare le fonti e i canali adeguati, pianificare la serie di messaggi informativi e aggiornarli nel tempo.

Un altro compito che un Responsabile della sicurezza deve svolgere è certamente l'analisi e la valutazione dei rischi che consiste nell'acquisizione e rielaborazione di informazioni già presenti in azienda, circa le condizioni di lavoro e nell'acquisizione ex novo di informazioni al riguardo attraverso analisi e osservazioni dirette.

Infine il RSPP deve gestire la prevenzione sviluppando un approccio adeguato a tale compito, individuando le priorità d'intervento e progettando in anticipo la gestione di situazioni critiche e d'emergenza.

Possiamo dunque sostenere che il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sia un ruolo organizzativo chiave per il buon esito di ogni intervento di sicurezza in azienda.

1.5 Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto

Per quanto riguarda la definizione di “datore di lavoro”, essa subisce una grande estensione rispetto alle modifiche già introdotte dal D. lgs 242/96, nel testo originario del D. lgs 626/94, sia con riferimento al settore privato che a quello pubblico.

La consapevolezza della diversificazione organizzativa dei modelli di impresa che operano nel nostro paese è stata tradotta nell'introduzione, a fianco dei tradizionali criteri identificativi, della titolarità del rapporto o dell'essere responsabile dell'unità produttiva. È stato inoltre introdotto quello più flessibile dell'essere “responsabile” dell'organizzazione ove il lavoratore presti la propria attività; comune denominatore alle tre ipotesi, la titolarità di poteri decisionali e di spesa.

La delega delle funzioni, già ampiamente sperimentata e analizzata nella storia delle diverse realtà produttive, viene definita per requisiti di forma (scritta e pubblica) e di sostanza (conferimento poteri di organizzazione, gestione, controllo e – coerentemente con le funzioni delegate – di spesa); si ricorda, inoltre, come il delegante dovrà mantenere un'attività di vigilanza sull'attività del delegato.

Sotto il profilo della valutazione dei rischi si deve osservare come la recente legislazione abbia contribuito all'incremento degli obblighi sanzionati esclusivamente a carico del Datore di Lavoro.

Particolarmente significativa appare la scelta del legislatore di definire il preposto, sia in senso formale che sotto il profilo dei relativi compiti mediante specifica attribuzione.

L'assimilazione in un'unica famiglia di compiti di datore di lavoro, dirigenti e preposti, trova rilevante interruzione nel D.Lgs. 81/08, con il quale il preposto trova autonoma collocazione nella struttura con conseguenti responsabilità, in virtù anche della specifica formazione a cui devono essere sottoposti.

L'obbligo di formazione dei preposti, in particolare, prevede un esplicito dovere di aggiornamento e postula la specifica definizione dei loro compiti, che deve costituire oggetto di formazione, da eseguirsi nell'ambito dell'azienda.

Inoltre, il dovere di vigilanza impone al preposto di svolgere un assiduo controllo dei lavoratori e di contestare eventuali manchevolezze con l'adozione di provvedimenti disciplinari progressivamente più afflittivi, qualora il lavoratore reiteri la violazione.

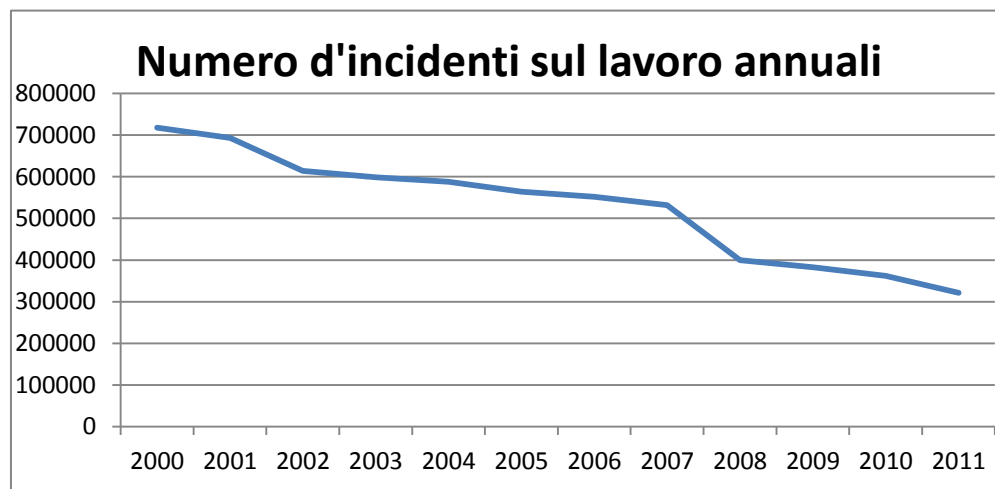
1.6 I Lavoratori

Il D.Lgs. 81/08 conferma tutti gli obblighi per i lavoratori già previsti nel D.lgs 626/94 aggiungendo ad essi:

1. la partecipazione ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro.
2. la sottoposizione non solo ai controlli sanitari previsti dal decreto legislativo, ma anche a quelli comunque disposti dal medico competente^[5].

1.7 Condizione infortunistica nel panorama Italiano

Dando un'occhiata alle ultime statistiche (Eurostat) è possibile rilevare che i dati relativi agli infortuni sul lavoro aggiornati al 2011 dimostrano una tendenza ad un miglioramento continuo negli anni.



Comunque sia, in Italia si muore troppo, decisamente troppo, durante l'attività lavorativa.

È quindi necessario giungere ad una inversione di tendenza, inversione che solo una normativa efficace può garantire, unitamente ad un sistema di controlli altrettanto efficiente, posto che il solo ricorso alla sanzione non è di per sé decisivo per scongiurare il manifestarsi di ulteriori episodi di morti bianche. Ben venga, dunque, una normativa sanzionatoria come quella contemplata nel nuovo decreto sulla sicurezza, a condizione però che l'inasprimento delle sanzioni, non appaia come una operazione di facciata ma si accompagni ad un serio modo di intendere la prevenzione^[6].

CAPITOLO 2

Il Caso Thyssenkrupp

2.1 La ThyssenKrupp

La ThyssenKrupp AG è l'azienda tedesca più importante d'Europa nel settore siderurgico. Occupa nel mondo circa 190.000 dipendenti (di cui circa 81.000 in Germania), e nell'anno fiscale 2008/2009 ha fatturato 40 miliardi di euro.

2.1.2 Storia

L'attuale ThyssenKrupp AG è nata nel 1999 dalla fusione di Thyssen Stahl AG e Krupp Stahl AG.

La Thyssen Stahl AG, in origine Gewerkschaft Deutscher Kaiser, nacque nel 1891 fondata dai fratelli August e Joseph Thyssen a Duisburg, ancora oggi il principale impianto della ThyssenKrupp Stahl produce acciaio al medesimo storico indirizzo di quella città.

La Krupp Stahl AG nacque nel 1811, fondata da Friedrich Krupp, membro di una antica famiglia di mercanti di Essen.

Nel 1926, Thyssen & partner e Friedrich Flick costituiscono il trust dell'acciaio tedesco. il cartello nasce su iniziativa di Clarence Dillon, Presidente negli '20-'60 della Dillon & Co, importante banca di New York. Secondo gli accordi la Dillon avrebbe retto il flusso bancario del Trust e due rappresentanti della Dillon

sarebbero entrati nel consiglio del Trust dell'acciaio. Capo dell'Esecutivo del Trust era Albert Voegler, industriale tedesco.

Con quartier generale ad Essen, nella Renania Settentrionale-Vestfalia, cominciò col produrre cannoni per l'esercito del terzo Reich. Con l'avvento della seconda guerra mondiale, la Krupp e la Thyssen (allora rivali) cominciarono a produrre i migliori Panzer tedeschi. Thyssen fondò la banca olandese Voor Handel en Scheepvaart, e successivamente entrò nel settore manifatturiero^[7].

2.1.3 La ThyssenKrupp di Torino

La ThyssenKrupp approdò a Torino negli anni Novanta, nel momento storico in cui le grandi acciaierie controllate dallo Stato vennero privatizzate. La ThyssenKrupp acquistò nel 1994 la Acciai Speciali di Terni, di cui faceva parte anche l'impianto di Torino. Dopo pochi anni quest'ultimo stabilimento fu ritenuto poco funzionale e la ThyssenKrupp decise di concentrare la produzione a Terni.

Gli impianti di Torino avrebbero dovuto chiudere nel 2005 ma una serie di imprevisti, come un incendio che bloccò la produzione in un altro stabilimento, costrinse la società a rinviare la chiusura. Nel luglio del 2007 i sindacati e l'azienda firmarono un accordo per la chiusura entro il settembre del 2008. La prima linea che avrebbe dovuto essere chiusa e spostata a Terni era proprio la numero 5, quella dove sarebbe avvenuto l'incidente.

La decisione di chiudere l'impianto ebbe parecchie conseguenze sulla sicurezza degli operai e su quello che accadde nella notte tra il 5 e il 6 dicembre 2007. In quei giorni l'impianto si trovava a corto di personale perché alcuni operai erano stati licenziati mentre altri erano già stati trasferiti a Terni, soprattutto i più qualificati. La società spingeva allora i pochi operai rimasti a fare straordinari

per mantenere continua la produzione in quegli ultimi mesi di lavoro. Due degli operai la notte dell'incidente stavano facendo un turno da 12 ore.

L'installazione di sistemi automatici per rivelare e spegnere incendi venne posticipata a dopo il trasferimento. La manutenzione degli impianti venne ridotta e l'addestramento antincendio del personale non fu portato a termine: dopo l'incidente si scoprì che nessuno degli addetti aveva completato il corso antincendio obbligatorio per legge. Gli estintori che si trovavano sulla linea erano quasi tutti scarichi o scaduti.

2.2 Gli imputati

ESPENHAHN Harald, nato a Essen (D) il 09.05.1966, in qualità di Amministratore Delegato e membro del Comitato Esecutivo (c.d. board) della ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni s.p.a. con sede in Terni, viale Brin 218, esercente anche lo stabilimento sito in Torino, corso Regina Margherita 400, con delega per la produzione e sicurezza sul lavoro.

PUCCI Marco, nato a Terni il 12.05.1958, in qualità di Consigliere del Consiglio di Amministrazione e membro del Comitato Esecutivo (c.d. board) della ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni s.p.a. con sede in Terni, viale Brin 218, esercente anche lo stabilimento sito in Torino, corso Regina Margherita 400, con delega per il commerciale ed il marketing.

PRIEGNITZ Gerald, nato a Darmstadt (D) il 13.04.1966, in qualità di Consigliere del Consiglio di Amministrazione e membro del Comitato Esecutivo (c.d. board) della ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni s.p.a. con sede in Terni, viale Brin 218, esercente anche lo stabilimento sito in Torino, corso Regina

Margherita 400, con delega per l'amministrazione, finanza controllo di gestione, approvvigionamenti e servizi informativi.

MORONI Daniele, nato a Terni il 19/6/1948, in qualità di Dirigente con funzioni di Direttore dell'Area Tecnica e Servizi della ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni S.p.a., con sede in Terni, viale Brin 218, investito di competenza nella pianificazione degli investimenti in materia di sicurezza antincendio anche per lo stabilimento di Torino, Corso Regina Margherita n. 400.

SALERNO Raffaele, nato a Terranova di Pollino il 17/7/1954, in qualità di Direttore dello stabilimento esercito dalla ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni s.p.a. e sito in Torino, corso Regina Margherita 400.

CAFUERI Cosimo, nato a Francavilla Fontana il 5/8/1956, in qualità di Dirigente con funzioni di Responsabile dell'Area EAS (ecologia, ambiente e sicurezza) e di RSPP dello stabilimento esercito dalla ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni s.p.a. e sito in Torino, corso Regina Margherita 400.

La persona giuridica THYSSENKRUPP ACCIAI SPECIALI TERNI s.p.a. con sede in Terni, viale Brin 218, in persona del legale rappresentante FECHTER JURGEN HERMANN^[8].

2.3 Le vittime

Durante la notte del 6 dicembre 2007 perdevano la vita i dipendenti:

- Schiavone Antonio
- Scola Roberto
- Laurino Angelo
- Santino Bruno
- Marzo Rocco
- Demasi Giuseppe (morto in seguito a causa delle gravi ustioni riportate)
- Rodinò Rosario

2.4 Descrizione dell'impianto

La linea 5 dell'impianto di Torino è una linea di ricottura e decapaggio dove si lavorano nastri d'acciaio inossidabile; riportiamo ora una descrizione degli impianti impiegati.

RICOTTURA E DECAPAGGIO

La linea 5 dello stabilimento di Torino si sviluppa su circa 200 m di lunghezza, 12 m di larghezza e circa 9 m di altezza e può lavorare nastri di acciaio inossidabile laminati a freddo in spessori compresi tra 0,3 e 4,0 mm e larghezze comprese tra 500 e 1.540 mm. I rotoli prodotti dal laminatoio, sono riavvolti interponendo carta tra le spire al fine di minimizzare eventuali sfregamenti e danneggiamenti. Sulla linea cinque normalmente operano cinque lavoratori per turno: un primo addetto, un osservatore, un gruista e due addetti alla linea. Il nastro è sottoposto sulla linea a un trattamento termico di ricottura in forno e a

un trattamento chimico di decapaggio in vasche con una serie di lavaggi intermedi. È importante rilevare che ricottura e decapaggio sono operazioni “continue”, ossia il moto del nastro d'acciaio nella sezione di trattamento deve avvenire a una velocità precisa e controllata; l'arresto del moto comporterebbe, invece, un grave danneggiamento della parte di materiale che venisse a trovarsi in una delle diverse zone di trattamento (forno, vasche di decapaggio). La permanenza del nastro nel forno ad alta temperatura provoca, infatti, surriscaldamento del materiale e ne compromette le caratteristiche meccaniche, mentre la fermata nelle vasche di decapaggio (dove è sottoposto ad attacco acido) induce corrosione; in caso di fermata, vengono generalmente scartate le porzioni di materiale rimaste all'interno del forno e nelle vasche. Il ciclo continuo della linea viene interrotto solo per effettuare la manutenzione.

Tuttavia, le operazioni di conferimento e di prelievo devono necessariamente avvenire con rotoli di lunghezza finita per cui le sezioni d'ingresso e d'uscita della linea dovranno operare in modo discontinuo mentre la sezione di trattamento lavorerà con continuità. Per collegare le sezioni a funzionamento discontinuo con quelle a funzionamento continuo sono necessarie due zone di “accumulo”, in ingresso e in uscita^[9].

2.5 Le Cause dell'incidente

Al momento dell'incidente lo stabilimento di Torino era in fase di chiusura. Alcuni impianti erano in fase di smontaggio: rimanevano in funzione la linea 4, la linea 5, il laminatoio ed impianti di portata minore.

La decisione di chiudere lo stabilimento di Torino per trasferire gli impianti a Terni risaliva al marzo 2005, ma la data era stata posticipata prima all'estate 2006, a causa dei giochi olimpici invernali, e poi all'estate 2007 in seguito

all'incendio di un altro stabilimento che aveva reso conveniente lo spostamento di parte della produzione nello stabilimento di Torino.

La chiusura dello stabilimento era stata annunciata pubblicamente il 7 giugno 2007 e l'accordo del 23 luglio tra azienda e sindacati aveva stabilito il graduale arresto della produzione entro fine settembre 2008 con l'offerta di posti di lavoro alternativi all'interno dell'azienda garantendo nessun licenziamento.

Lo stabilimento versava in una situazione di abbandono e insicurezza determinati: dal venir meno delle professionalità più qualificate (capi turno manutenzione cui era demandata secondo le procedure aziendali la gestione dell'emergenza incendi e gli operai più esperti e specializzati), dalle condizioni di inadeguata manutenzione e pulizia delle linee (con perdite di olio dai tubi e accumuli di carta in prossimità e sotto i macchinari), da ripetuti incendi o principi di incendio.

Più precisamente è emerso che:

- nell'ultimo periodo il personale veniva spostato da un impianto all'altro senza una adeguata preventiva formazione;
- gli interventi di manutenzione non erano adeguati, come testimoniano i rilievi del personale ispettivo effettuati dopo l'incendio;
- gli interventi di pulizia e di rimozione dei residui di lavorazione, come la carta oleata proveniente dai rotoli in lavorazione (che in talune circostanze non veniva completamente recuperata ma si dispendeva lungo la linea), non erano sufficienti a garantire le necessarie condizioni di sicurezza;
- lo stabilimento pur rientrando tra le aziende a rischio incidente rilevante era privo di Certificato di Prevenzione Incendi (CPI) e classificato con livello di rischio "elevato", mentre l'area in cui è avvenuto l'incendio era classificata a rischio "medio";

- nello stabilimento i principi di incendio erano frequenti e, secondo alcuni testimoni, erano aumentati progressivamente nell'ultimo periodo;
- sulla linea 5 vi erano diverse fonti di innesco: le scintille della saldatrice, i quadri elettrici, il possibile grippaggio dei cuscinetti, il possibile sfregamento del nastro di acciaio contro la carpenteria della linea;
- gli addetti erano chiamati ad intervenire sui focolai di incendio; spesso domavano il principio di incendio ma, in caso di insuccesso, chiamavano la "squadra di emergenza" interna;
- una parte dei lavoratori era priva di specifica formazione in materia di prevenzione incendi;
- il carico di incendio lungo la linea 5 era aumentato da residui di olio di laminazione proveniente dai rotoli in lavorazione quando il periodo di attesa del nastro laminato era insufficiente, il che aggravava anche il fenomeno della adesione della carta interspira al nastro;
- le perdite di olio idraulico dalle tubazioni rigide così come dai flessibili, conseguenza di un'inadeguata manutenzione, contribuivano ad aumentare il carico di incendio lungo gli impianti

Nello specifico la causa dell'innesco dell'incendio della notte del 6 Dicembre è stato lo sfregamento del nastro sulla carpenteria in prossimità del secondo pinzatore dell'aspo 1 posto sopra la spianatrice dell'aspo 2. Il focolaio d'incendio si è manifestato a causa di almeno uno dei seguenti possibili scenari:

- formazione di scintille provocate dallo sfregamento del nastro contro la carpenteria che, cadendo, hanno incendiato la carta oleata ed i residui di olio sottostanti;
- accensione della carta a causa del calore sviluppato nel punto di sfregamento del nastro contro la carpenteria.

In ogni caso l'incendio si è sviluppato in conseguenza di una serie di carenze tecnico-organizzative di cui riportiamo una sintesi:

- mancanza di un sistema di centratura automatica del rotolo nella zona di imbocco che avrebbe permesso di mantenere la corretta centratura del nastro;
- mancanza di sistemi di rilevamento della posizione del nastro e/o sistemi antisbandamento lungo la linea; tali presidi avrebbero corretto la posizione del nastro o inviato un segnale di allarme di massimo sbandamento bloccando la linea;
- mancata o inadeguata verifica dello stato di usura dei componenti del sistema oleodinamico al fine di evitare le perdite dal circuito chiuso, comprese le parti flessibili che, più di quelle rigide, sono soggette a usura;
- incompleta rimozione della carta infraspira dispersa lungo la linea;
- mancanza di un impianto di rilevazione incendi che avrebbe garantito il tempestivo rilevamento di qualsiasi principio di incendio;
- mancanza di un sistema di spegnimento automatico collegato al sistema di rilevazione
- assenza di un sistema di arresto di emergenza ad attivazione automatica finalizzato all'arresto della linea e alla depressurizzazione dell'impianto oleodinamico;
- inadeguata scelta del mezzo estinguente; i soli estintori a CO₂ presenti nel reparto non erano idonei per l'estinzione di incendi di classe A (combustione di solidi) e non sono stati in grado di domare l'incendio sviluppatosi con la carta intrisa d'olio;

- inadeguata valutazione del rischio incendio; in particolare, non era stato valutato il pericolo intrinseco costituito dalla presenza, lungo la linea, di olio di laminazione e/o di olio idraulico oltre che di carta oleata;
- mancato aggiornamento della valutazione del rischio che, doveva essere rivista a seguito dei cambiamenti intervenuti in conseguenza della decisione di chiudere lo stabilimento di Torino. Il processo di chiusura graduale mantenendo in servizio alcuni impianti, avrebbe infatti dovuto essere gestito tenendo in considerazione che molte professionalità e figure specialistiche sarebbero progressivamente venute a mancare;
- inidoneità del piano di evacuazione ed emergenza sia per la sua inutili complessità, sia per l'assenza di istruzioni relative al fermo in emergenza. Il piano conteneva, inoltre, alcune importanti lacune. Infatti, era previsto l'intervento diretto dei lavoratori addetti alla linea per lo spegnimento degli incendi di non "palese gravità" se "la persona è istruita al servizio antincendio" che "deve attivarsi direttamente utilizzando l'attrezzatura antincendio posta in prossimità del luogo dell'evento". Il termine "palese gravità" non indicava in modo univoco e chiaro le condizioni dell'incendio o del principio di incendio che gli operatori dovevano affrontare intervenendo direttamente, tanto che ogni lavoratore forniva una sua propria interpretazione. Da notare poi che ai lavoratori era chiesto di intervenire "utilizzando l'attrezzatura antincendio posta in prossimità..." per cui essi venivano chiamati ad utilizzare gli estintori portatili che comportavano la necessità di avvicinarsi pericolosamente alla fonte dell'incendio; in caso contrario, ovviamente, l'intervento era inefficace.

La procedura di attivazione della squadra di emergenza interna e, poi, dei Vigili del Fuoco, prevedeva di:

- Chiamare il sistema di vigilanza interna se i lavoratori non fossero riusciti a spegnere l'incendio (o se questo era di "palese gravità");
- la vigilanza interna a sua volta doveva avvertire via radio il capo turno manutenzione;
- il capoturno manutenzione doveva chiamare la "squadra di emergenza", situata in una palazzina staccata dal capannone principale e composta di 2-3 addetti del reparto ecologico di trattamento acque;
- il capo turno della manutenzione doveva chiamare la squadra di manutenzione, per mettere in sicurezza l'impianto togliendo la corrente dalla cabina elettrica (la cui chiave non era infatti a disposizione degli addetti alle linee);
- infine, solo gli addetti della squadra di emergenza potevano, previo assenso del capoturno, chiamare i Vigili del Fuoco esterni (cosa che non doveva essere fatta autonomamente dai lavoratori).

È evidente che una procedura di tale complessità non impediva solo il tempestivo intervento delle figure idonee a fronteggiare l'incendio (con la naturale conseguenza che l'incendio poteva rapidamente progredire), ma si prestava facilmente ad errori^[10].

2.6 Ricostruzione della notte del 6 dicembre dalle testimonianze

La sera dell'evento, durante il turno di notte iniziato alle ore 22, sulla linea di ricottura e decapaggio n. 5 (detta comunemente linea 5) lavoravano sei addetti (Antonio Boccuzzi, Giuseppe De Masi, Angelo Laurino, Rosario Rodinò, Antonio Schiavone, Bruno Santino) due dei quali erano già presenti nel turno

precedente a causa di una precisa disposizione aziendale. Altri due lavoratori, Rocco Marzo e Roberto Scola giungevano sulla linea 5 successivamente.

Nel corso del turno precedente, la linea era stata arrestata per rimuovere la carta adesa dei rotoli processati, in quanto si era accumulata in diverse parti dell'impianto in grande quantità. Tuttavia, non era stato possibile rimuoverla tutta, perché la linea era complessa e non tutti i punti dell'impianto erano facilmente accessibili.

In seguito la linea 5 è stata riavviata e nuovamente arrestata per uno scorretto posizionamento di un catarifrangente della fotocellula che aveva il compito di rilevare la presenza del nastro in svolgimento.

La problematica, segnalata al servizio di manutenzione alcuni giorni prima, non era ancora stata risolta. Nel frattempo alcuni lavoratori hanno continuato a rimuovere i residui di carta lasciati dai rotoli precedenti.

Al termine delle operazioni la linea 5 è stata riavviata ed è stato inviato in lavorazione un rotolo caricato sull'aspo n.1 a una velocità di processo di 21 m/min.

Nei minuti successivi al riavvio della linea, si è sviluppato un modesto incendio sulla verticale della raddrizzatrice dell'aspo 2 (definita spianatrice), situata sotto il secondo rullo pinzatore dell'aspo 1. Le fiamme si sono propagate verso il basso coinvolgendo la carta e la pozza d'olio, generata dai gocciolamenti oleosi di laminazione dai nastri e proveniente dalle perdite dei circuiti idraulici. Un lavoratore si è accorto dell'incendio e ha avvisato i colleghi che sono intervenuti con gli estintori a CO₂, tuttavia senza successo.

A questo proposito Antonio Boccuzzi, unico lavoratore sopravvissuto, tra quelli intervenuti, ha riferito nel corso del successivo processo, che l'estintore utilizzato "*era praticamente vuoto*". Egli si è spostato verso l'idrante più vicino e ha collegato una manichetta che era già svolta, mentre i colleghi si sono

avvicinati alle fiamme con altri estintori a CO₂ e con la lancia della manichetta stessa.

Nel frattempo le fiamme erano aumentate d'intensità e avevano bruciato i rivestimenti in gomma dei flessibili idraulici che erano sotto la raddrizzatrice, dilatando anche i raccordi terminali e causando il collasso di un primo flessibile sotto pressione. Il collasso del flessibile ha provocato un violentissimo getto d'olio idraulico che è nebulizzato generando uno spray di vapori e di goccioline minutissime, per l'effetto della repentina depressurizzazione. Lo spray d'olio ha trovato immediatamente innesco nel focolaio d'incendio sviluppando sia una vampata (flash fire) che ha interessato un'ampia area davanti alla raddrizzatrice dell'aspo 2 fino alla parete, sia un getto infuocato (jet fire). Tutti i lavoratori presenti sono stati investiti dalle fiamme; solo Antonio è stato risparmiato perché protetto da un carrello elevatore. Il collasso di altri flessibili presenti sotto la raddrizzatrice ha alimentato ulteriormente l'incendio. L'olio ha continuato a uscire dai flessibili fino al raggiungimento del livello di minimo del serbatoio di alimentazione dei circuiti idraulici; ciò ha provocato l'arresto della linea e della centrale idraulica con conseguente cessazione della fuoriuscita di olio.

A questo punto il 118, allertato da un lavoratore dell'adiacente linea 4, ha inviato prontamente alcune ambulanze e ha chiesto l'intervento dei Vigili del Fuoco.

Costatato che le fiamme avvolgevano la struttura in metallo della linea 5, i Vigili del Fuoco hanno provato a utilizzare la rete idrica antincendio dello stabilimento, insieme al liquido schiumogeno in loro possesso, ma la pressione della rete era insufficiente per la produzione della schiuma.

I Vigili del Fuoco sono riusciti a domare le fiamme solo al termine della fuoriuscita di olio dal circuito oleodinamico della linea 5, ma l'incendio è

divampato nuovamente ed è stato definitivamente domato solo qualche ora più tardi^[11].

CAPITOLO 3

Sentenza di Primo Grado Thyssenkrupp

Per prima cosa facciamo un piccolo excursus sui diritti/doveri dei lavoratori e del datore di lavoro in modo da identificare tutte le possibili mancanze e inadeguatezze che si sono verificate nel caso ThyssenKrupp durante la notte del 6 Dicembre.

3.1 I Lavoratori

3.1.1 Definizione

Secondo l'art. 2 del Dlgs 81/08, il lavoratore è la *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”*. Il D.lgs 81/08 si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici subordinati e autonomi.

3.1.2 Diritti

I diritti dei lavoratori sono:

- avere un adeguato controllo sanitario;

- allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di pericolo;
- ricevere adeguata informazione e formazione in materia di sicurezza sul lavoro;
- non subire oneri finanziari per le misure adottate relative alla sicurezza.

I lavoratori, attraverso la figura di un medico competente, hanno il diritto di ricevere un adeguato controllo sanitario. La sorveglianza sanitaria (art. 41 Dlgs 81/08) comprende una visita medica preventiva volta a constatare l'assenza di patologie o condizioni di salute non idonee al lavoro; una visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori non venga alterato dalla mansione svolta; una visita medica su richiesta del lavoratore, nel caso in cui il medico competente rilevi un rischio professionale; una visita medica prima di essere assunti e una alla cessazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno, inoltre, il diritto di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di pericolo. I lavoratori (art. 43-44 Dlgs 81/08), in caso di pericolo imminente, possono cessare la loro attività lavorativa immediatamente abbandonando il luogo di lavoro. Il lavoratore, una volta abbandonato il luogo di lavoro, deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa e non può subire alcun pregiudizio, a parte nel caso in cui abbia commesso una negligenza.

Il lavoratore ha il diritto di ricevere adeguata informazione e formazione in materia di sicurezza sul lavoro. Il lavoratore (art. 36-37 Dlgs 81/08) riceve un'adeguata informazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, in relazione all'attività che sta svolgendo. Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile. Inoltre, il lavoratore deve ricevere adeguata formazione su concetti di rischio, prevenzione, danno, protezione e assistenza. La formazione deve essere periodicamente ripetuta, anche sulla base dell'evoluzione dei rischi. La modalità, i contenuti e la durata dei corsi di formazione sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Le informazioni, i corsi di formazione e il materiale informativo in materia di sicurezza sul lavoro, ricevuto dal lavoratore non comporterà per lui alcun onere finanziario.

3.1.3 Doveri

Secondo quanto prevede il Testo Unico Sicurezza, il lavoratore (art. 20) ha l'obbligo di:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella di altri colleghi;
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, insieme al dirigente e al preposto;
- utilizzare in maniera corretta le attrezzature, i prodotti e i mezzi di trasporto;
- utilizzare in modo corretto i dispositivi di protezione;
- segnalare al datore di lavoro, al dirigenti o al preposto eventuali rischi;
- non apportare alcuna modifica ai dispositivi di sicurezza e di prevenzione;
- partecipare alla formazione organizzata dal datore di lavoro;
- sottoporsi al controllo sanitario.

3.2 Il Datore di lavoro

3.2.1 Definizione

Il Decreto Legislativo n. 81 del 2008, definisce il datore di lavoro "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che,

secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Rispetto al passato la responsabilità, anche di natura penale, è stata indirizzata verso un profilo sostanziale più che formale: Il soggetto responsabile è chi è effettivamente titolare dei poteri giuridici di adozione delle misure di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. E può essere anche il dirigente o il preposto.

3.2.2 Obblighi del datore di lavoro (o del dirigente)

A disciplinare gli obblighi delegabili del datore di lavoro, oppure del dirigente che attua le direttive del datore di lavoro, è l'art. 18 del D. Lgs. n. 81 del 2008: “Il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI), sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati; il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- elaborare il documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi previste;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica una volta all'anno come minimo;

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità^[12].

3.3 Identificazione dei soggetti responsabili nel caso Thyssenkrupp

Da questo piccolo schema sembra chiara la mole delle inadeguatezze e non conformità che si sono verificate in questo caso. Cerchiamo ora di individuare quali organi o persone erano poste a posizione di garanzia dei diritti dei lavoratori.

Per riuscire a fare ciò ripercorriamo in maniera molto veloce le indagini del PM su questo argomento.

Prima però ricordiamo la definizione di “datore di lavoro” con le parole della Suprema Corte pronunciatasi nel 2004, in merito a quest'argomento, su di un'altra nota tragedia (quella dell'incendio della camera iperbarica dell'Istituto “Galeazzi” di Milano): “ai fini delle disposizioni di cui al d.lgs. 626, la qualifica di datore di lavoro non è intesa nel senso esclusivamente civilistico e giuslavoristico, e quindi limitata a chi è titolare del rapporto di lavoro” (la cosiddetta definizione “formale”), “ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva ed è titolare dei poteri decisionali e di spesa” (la cosiddetta definizione “sostanziale”).

3.3.1 Identificazione dell'organo Board

Dalle numerose indagini condotte dal PM e dai suoi collaboratori si è evinto che la gerarchia dell'azienda Thyssenkrupp faceva vertice ad un organo denominato Board nel quale facevano parte:

- Herald Espenbahn
- Marco Pucci
- Gerarld Priegnitz

Questo racchiudeva in se tutti i poteri di decisionali e di spesa.

Le tre personalità prima citate svolgevano rispettivamente le mansioni di:

- Amministratore Delegato con delega in materia di produzione, materie tecniche, personale, pubbliche relazioni, affari generali, legali e internal auditing;
- Consigliere Delegato con delega in materia di marketing e vendite.
- Consigliere Delegato con delega in materia di amministrazione, finanze e sistemi informativi, controllo di gestione e approvvigionamento;

3.3.2 Posizione di garanzia dei membri del Board

Il prossimo passo è quello di sincerarsi se i membri della Board fossero effettivamente posti a posizione di garanzia dell'integrità fisica e della vita dei lavoratori.

Secondo quanto costantemente affermato dalla Corte di Cassazione “un soggetto è titolare di una posizione di garanzia, se ha la possibilità, con la sua condotta

attiva di influenzare il decorso degli eventi indirizzandoli verso uno sviluppo atto ad impedire la lesione del bene giuridico da lui preso in carico”.

Come si è già detto parlando del reato in generale, si deve infatti ricordare che per attribuire ad una condotta omissiva umana una efficacia causale rispetto ad un determinato evento, è necessario che l'agente rivesta la cosiddetta "posizione di garanzia", ossia che sia titolare di poteri (e obblighi) che gli consentono di attivarsi onde evitare la lesione o la messa in pericolo del bene giuridico la cui integrità egli deve garantire.

Perché nasca una posizione di garanzia è necessario che vi sia un bene giuridico che necessiti di protezione e che da solo il titolare non sia in grado di proteggere (nel caso di specie l'integrità fisica e la vita dei lavoratori), che una fonte giuridica abbia come scopo la sua tutela; che tale obbligo gravi su una o più specifiche persone; che queste ultime siano dotate di poteri impeditivi della lesione del bene che hanno "preso in carico".

Secondo l'insegnamento prima citato della Cassazione, inoltre, “i titolari della posizione di garanzia devono essere forniti dei necessari poteri impeditivi degli eventi dannosi. Il che non significa che dei poteri impeditivi debba essere direttamente fornito il garante; è sufficiente che gli siano riservati mezzi idonei a sollecitare gli interventi necessari per evitare che l'evento dannoso venga cagionato, per la operatività di altri elementi condizionanti di natura dinamica”. È pertanto necessario valutare se nel caso in oggetto i membri del “Board” E.H., P.M. e P.G., disponessero o meno del potere di impedire l'evento, nell'accezione fornita dalla Corte di Cassazione.

Nelle imprese gestite da società di capitali gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni e igiene sul lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione. Infatti, anche in presenza di efficaci deleghe di gestione conferite ad uno o più amministratori, comprensive dei poteri decisionali e di spesa, “tale situazione

può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del Consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega.” (cit. Suprema Corte).

In sostanza, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la responsabilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il risultato di occasionali disfunzioni; quando invece (come nel caso in oggetto) sono determinate da difetti strutturali aziendali o del processo produttivo, rimane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione.

In definitiva, anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di sicurezza del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio non viene meno (pur in presenza di una struttura aziendale complessa e organizzata) con riferimento alle decisioni aziendali di livello più elevato, ovvero a quelle relative all'organizzazione e alle scelte che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro.

Nel caso in oggetto, le violazioni della normativa sulla sicurezza del lavoro (e in particolare di quella relativa alla prevenzione incendi) erano talmente gravi, reiterate e "strutturali", da richiedere decisioni di alto livello aziendale non delegabili e senz'altro proprie del Board e tali, in ogni caso, da imporre ai suoi componenti obblighi di sorveglianza e denuncia.

Naturalmente, se ciò vale per i consiglieri delegati con poteri esecutivi componenti del Board, a maggior ragione la posizione di garanzia rimane all'amministratore delegato.

Ne consegue da quanto detto, che E.H., P.M. e P.G., i quali hanno rivestito rispettivamente la carica di amministratore e consiglieri delegati del Consiglio di

Amministrazione della ThyssenKrupp AST, hanno assunto una posizione di garanzia nei confronti dell'integrità fisica e della vita dei lavoratori, idonea renderli responsabili per le drammatiche conseguenze derivate dal mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro^[13].

3.3.3 Conclusioni

In conclusione, si può dunque affermare che:

- E.H., P.M. e P.G. disponevano, autonomamente e singolarmente, del potere di intervenire in materia di sicurezza sul lavoro e prevenzione infortuni, sia sotto il profilo della vigilanza e del controllo, sia sotto quello della predisposizione delle cautele antinfortunistiche.
- all'amministratore delegato E.H., con la delega per la produzione, erano state validamente ed efficacemente delegate le responsabilità in materia di sicurezza e igiene del lavoro degli stabilimenti di Terni e Torino "e in genere l'osservanza di tutte le normative relative all'attività lavorativa, con piena autonomia gestionale e si spesa..."

Conseguentemente:

- con riferimento al reato di omissione dolosa di cautele antinfortunistiche: E.H., P.M. e P.G. rispondono dell'omissione in quanto diretti destinatari dell'obbligo di adottare le cautele antinfortunistiche e dotati del potere, e dunque del dovere, di predisporle;
- con riferimento ai reati di omicidio e incendio, dolosi e colposi, E.H., P.M. e P.G. rispondono dell'omesso impedimento dell'evento in quanto titolari della cosiddetta "posizione di garanzia", nell'accezione fornita

dalla Corte di Cassazione, e dotati in concreto ed effettivamente del potere di impedire l'evento;

- la differenza tra l'amministratore delegato E.H., cui sono state espressamente delegate le responsabilità in materia di sicurezza e igiene del lavoro degli stabilimenti di Terni e Torino "e in genere l'osservanza di tutte le normative relative all'attività lavorativa, con piena autonomia gestionale e di spesa...", e i consiglieri P..M. e P.G., membri del Board si rileva soltanto sotto il profilo della misura della responsabilità, maggiore per il primo e minore per gli altri due.

3.4 Sentenza

La Corte d'Assise di Torino il 15 aprile 2011 con una sentenza storica condanna:

- Herald Espenbahn, A.D. con delega in materia di sicurezza sul lavoro, a 16 anni e mezzo di reclusione per omicidio volontario con dolo eventuale per disastro e incendio dolosi.
- Marco Pucci e Gerarld Priegnitz i membri del comitato esecutivo con deleghe in materia commerciale finanziaria; a 13 anni e mezzo di reclusione per omicidio colposo aggravato dalla previsione dell'evento, disastro e incendio.

La grande forza di questa sentenza sta nel condannare per dolo eventuale l'amministratore delegato Herald Espenbahn per i reati di disastro e incendio.

Invece, coerentemente con le analisi prima svolte, Marco Pucci e Gerarld Priegnitz sono stato condannati si per disastro ed incendio, ma con una responsabilità minore declassando la condanna ad omicidio colposo aggravato da colpa cosciente.

3.4.1 Motivazioni della sentenza

Prima di tutto definiamo e rimarchiamo la differenza tra dolo eventuale e colpa cosciente:

- Il dolo eventuale è un tipo di manifestazione del dolo in cui l'agente si rappresenta la possibilità che l'evento si verifichi e accetta la possibilità che tale fatto si verifichi. In definitiva l'agente decide di agire "costi quel che costi", accettando il rischio del verificarsi dell'evento.

Invece:

- Nella colpa cosciente, anche detta colpa con previsione dell'evento, chi agisce prevede sì l'evento, ma esclude (erroneamente) che questo si possa realizzare.

Secondo la Corte d'Assise di Torino dunque la responsabilità dell' A.D. Herald Espenbahn, in relazione all'omessa installazione dolosa degli impianti automatici di rilevazione spegnimento incendi è dunque idonea a configurare la responsabilità anche per l'evento non voluto ma previsto del verificarsi di un incendio e della conseguente morte o lesione di uno o più lavoratori, in quanto:

- sapeva che il rischio di incendio sulle linee di ricottura e decapaggio era elevato e tuttavia ometteva di effettuare una adeguata e completa valutazione del rischio incendio nello stabilimento ThyssenKrupp di Torino;

- sapeva che per la riduzione di tale rischio era necessario migliorare gli apprestamenti antincendio delle linee di ricottura e decapaggio e installare impianti di rilevazione e spegnimento automatico, prevedendolo in primo luogo la legge e le norme tecniche;
- sapeva che lo stabilimento di Torino rientrava tra le industrie a rischio di incidente rilevante ai sensi del D.Lgs. 334/99, che era sprovvisto del certificato di prevenzione incendi, e che non era in regola dal punto di vista degli apprestamenti antincendio per poterlo ottenere;
- conosceva le condizioni concrete di manutenzione e pulizia in cui versava lo stabilimento di Torino nella fase di dismissione, e in particolare sapeva che tra i dipendenti erano venute meno le professionalità più qualificate e i capi turno manutenzione che avrebbero dovuto gestire l'emergenza antincendio e tuttavia, pur sapendo che i lavoratori rimasti erano costretti a frequenti e improvvisati cambi di mansioni, ometteva di fornire loro qualsiasi tipo di informazione e formazione;
- sapeva che nello stabilimento di Torino vi erano frequenti incendi di varie dimensioni;
- disponeva di amplissime risorse economiche, e in particolare poteva utilizzare uno specifico stanziamento di 16,7 milioni di euro suddivisi su tre anni, effettuato dalla casa madre ThyssenKrupp Stainless proprio per investimenti finalizzati al miglioramento delle misure antincendio sulle linee di ricottura decapaggio degli stabilimenti di Terni e Torino;
- disponeva di effettivi poteri decisionali e di spesa, di adeguata competenza tecnica, e aveva una specifica delega in materia di sicurezza del lavoro e prevenzione incendi;
- ha deciso o comunque accettato e condiviso la decisione di mantenere in piena attività gli impianti dello stabilimento di Torino, tra i quali vi era la

linea 5, fino al momento della loro dismissal, e soprattutto di continuare a farvi lavorare gli operai;

Tutto ciò usando le parole del PM “configura esattamente il comportamento di colui che ponendo in essere una condotta diretta ad altro scopo, si sia rappresentato la concreta possibilità del verificarsi dell'ulteriore conseguenza dell'incendio e della morte dei lavoratori, evento altamente possibile tenuto conto delle condizioni generali di esercizio dello stabilimento di Torino nella fase di dismissal, e abbia agito accettando il rischio di cagionarla, senza porre in essere alcuna azione che potesse consentirgli quanto meno di confidare ragionevolmente nella possibilità di evitarla”.

Usando le parole della Suprema Corte, è esattamente il comportamento di chi:

- non si astiene, non desiste, dal tenere la condotta che può dar luogo a ulteriori conseguenze rispetto a quelle perseguite;
- non rinuncia alla condotta e ai vantaggi che se ne ripromette, anche a costo di cagionare l'evento;
- non confida ragionevolmente che il rischio non si verifichi perché non può fare affidamento su misure tecniche, procedurali e organizzative adeguate;
- non confida nella propria capacità di controllare la propria condotta perché non fa nulla per limitare o ridurre il rischio che pertanto sfugge al suo controllo;
- non nutre la sicura fiducia che in concreto l'evento non si realizzerà perché non può fare affidamento sul personale rimasto nello stabilimento di Torino né su presidi antincendio adeguati ed efficienti.

Concludiamo dunque con le parole della Corte D'Asise di Torino che a chiusura del primo appello alla luce dei fatti sentenza ” L'amministratore delegato E.H. costituisce prova della volontà di non spendere denaro, tempo e lavoro in uno stabilimento prossimo alla chiusura e della volontà di adottare tale decisione a qualunque costo, anteponeandola a qualsiasi altra valutazione, anche a quella sulla sicurezza dei lavoratori.

La condotta degli altri imputati, invece, essendo connotata soltanto dall'omissione delle cautele antinfortunistiche e dall'omessa segnalazione della loro necessità, pur con la rappresentazione della concreta possibilità del verificarsi dell'incendio e della morte dei lavoratori, non appare idonea a fornire sull'elemento soggettivo altra prova che quella della colpa, aggravata dalla previsione dell'evento. Ciò non vuol dire che certamente non abbiano agito con dolo anche loro, ma soltanto che non ve ne è la prova certa.

Per gli altri imputati si ritiene dunque che abbiano agito soltanto con colpa, pur aggravata dalla previsione dell'evento.”^[14]

CAPITOLO 4

Sentenza d'Appello ThyssenKrupp

Dalle aule della corte D'Assise di Torino il 28 febbraio 2013 viene emessa la sentenza di secondo grado sul caso Thyssenkrupp.

Questa ha confermato in più punti la pronuncia di primo grado, ma ne ha completamente stravolto l'anima rispetto al tema centrale dell'argomento rovesciando il verdetto dei giudici di prime cure quanto alla sussistenza del dolo eventuale in capo all'amministratore delegato Espenhahn.

Prima di addentrarsi nell'analisi della sentenza ripercorriamo dinamiche dell'incidente: nella notte del 6 Dicembre del 2006 sulla linea 5 dello stabilimento un nastro d'acciaio trasportatore strofinava, causa un problema di centramento, con la spigolo della cesoia metallica. Le scintille generate per attrito si riversavano al suolo dove incontravano, oltre ad una quantità non trascurabile di olio, anche frammenti notevoli di carta di lavorazione causando così l'origine dell'incendio. Dopo alcuni minuti gli operai, avvedutisi della situazione in corso, si precipitavano per spegnere l'incendio ormai avviato. Le fiamme, però, ormai tali da non permettere agli operai di domare il focolaio, raggiungevano un flessibile attraversato da olio in pressione causandone il cedimento. Questo evento dava così innesco ad un flash-fire di grandi dimensioni che inghiottì i sei lavoratori più vicini risparmiandone solo uno di loro, protetto fortuitamente da un muletto.

Inizialmente il giudizio della seconda corte si è dimostrato molto vicino a quello della corte di primo grado dato che ha riconosciuto il nesso causale tra omissioni ed evento, affermando dunque la sussistenza di posizioni di garanzia “d’impedimento di eventi lesivi” a ciascuno dei sei imputati ed inoltre confermando la “prevedibilità dell’evento” che è costata l’applicazione dell’aggravante di cui all’art. 61 n. 3 c.p. (“l’aver, nei delitti colposi, agito nonostante la previsione dell’evento”).

Proprio su questa aggravante però, cioè nel momento di vicinanza massima tra le due sentenze, comincia il solco di divisione.

Infatti mentre nella sentenza di primo grado in ordine a questo punto si afferma la volizione dell’evento da parte dell’amministratore delegato e dunque la sua conseguente condanna per dolo eventuale, la Corte di appello prende enormemente le distanze non solo ridimensionando il dolo eventuale in colpa cosciente ma riducendo drasticamente le pene inflitte a tutti gli imputati.

Questa riduzione è stata sancita per due motivi:

- Il ritenuto assorbimento della fattispecie di incendio colposo (art. 449 c.p.) nella fattispecie di cui all’art. 437 cpv. c.p. , ovvero l’omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro;
- Il riconoscimento della disciplina del concorso formale tra lo stesso art. 437 c.p. e l’art. 589.

Si ritiene opportuno un breve cenno agli gli articoli sopra richiamati:

Art. 449 c.p.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste nel secondo comma dell’articolo 423bis caglia per colpa un incendio, o un altro disastro preveduto dal capo primo di questo titolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 437 c.p.

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Art. 589 c.p.

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni

La revisione della sentenza da parte della Corte d'appello, condivisibilmente, ritiene che, data l'origine dell'incendio verificatosi in ragione della mancata collocazione di impianti di sicurezza, la fattispecie penalmente rilevante sia quella di cui all'articolo 437 c.p. che, per effetto della sua gravità, assorbe la fattispecie prevista dall'articolo 449 c.p. ne deriva che, in primo grado, l'applicazione contestuale di entrambe le norme ha dato luogo ad una duplicazione di pena ingiustificata ed illegittima, in danno agli imputati.

In ordine alla seconda motivazione, è necessaria una piccola digressione sul concorso formale.

Il concorso formale di reati si verifica allorchè un soggetto, con un'unica azione od omissione violi, più volte, la stessa disposizione di legge incriminatrice o diverse disposizioni di legge incriminatrici. In tal caso, la risposta sanzionatoria

è quella del cumulo giuridico, viene, cioè, applicata la pena prevista per il reato più grave commesso aumentata fino al triplo.

Di fronte a queste piccole chiarificazioni anche il riconoscimento del concorso formale non può essere oggetto di discussione: difatti la morte degli operai è facilmente catalogabile come conseguenza non voluta della stessa condotta omissiva data dalla dolosa mancata collocazione di misure di sicurezza.

Le pene ricalcolate alla luce di queste nuove disposizioni oggi ammontano a:

- 10 anni di reclusione per l'amministratore delegato Espenhahn
- 7 anni di reclusione per i membri del Board Priegnitz e Pucci

Ovviamente alla luce della nuova sentenza non si può che rimanere attoniti dal fatto che, pur non essendo venuti alla luce nuovi fatti idonei ad incidere sulla riqualificazione del reato, l'amministratore delegato Espenhahn ha visto la sua pena ridursi considerevolmente per il cambiamento del capo d'imputazione da dolo eventuale a colpa cosciente.

Tutto ciò innesca un considerevole numero di domande nello spettatore che finisce per chiedersi se vi siano dei confini e quali siano tra questi due istituti.

Sfortunatamente la risposta a questa domanda non è semplice ed avrà bisogno di attenzioni particolari.

4.1 Dolo eventuale e colpa cosciente

Iniziamo questa piccola digressione affermando che da sempre uno dei maggiori argomenti di discussione in dottrina e giurisprudenza è l'elaborazione di un criterio accettabile e condivisibile di distinzione tra questi due istituti dato il fragile confine che li divide.

Le due figure rientrano nell'ambito dell'elemento soggettivo del reato, che può assumere le forme del dolo e della colpa.

Detto ciò il dolo eventuale è la forma più lieve del dolo, questo si manifesta tutte le volte in cui un agente diventa artefice di un fatto che non è l'obiettivo principale del suo comportamento né una conseguenza certa, ma in ogni caso egli lo prevede e accetta il rischio che possa verificarsi.

Viceversa nella colpa cosciente, che rappresenta la forma più grave di colpa, l'agente prevede comunque la possibilità di accadimento del fatto incriminatore, ma ne esclude il verificarsi basandosi su elementi concreti e dunque agisce in convinzione che l'evento collaterale non si manifesti.

Così definiti i due istituti è indubbia la presenza di elementi comuni: infatti in entrambi i casi l'evento incriminato pur non essendo il motore del comportamento del soggetto è previsto dal soggetto.

Data per certa l'ovvia esistenza di elementi comuni tra i due istituti concentriamoci sul problema più pressante cioè la formulazione di un criterio distintivo tra i due istituti.

4.2 Il criterio distintivo tra i due istituti scelto dalle corti torinesi

Nello studio delle sentenze di primo e secondo grado del caso ThyssenKrupp notiamo che le corti si sono scontrate proprio con questo grosso nodo della giurisprudenza moderna.

Le due corti dunque nella risoluzione del problema hanno preso come guida e filo conduttore una sentenza emessa dalla Suprema Corte il 1 febbraio 2011.

Il ragionamento condotto dalla Corte di Cassazione in merito agli argomenti qui trattati fa emergere due considerazioni importanti:

- il dubbio non è sufficiente ad integrare il dolo
- L'accantonamento del dubbio deve avere basi concrete

Il primo punto del ragionamento è facilmente desumibile dalla banale considerazione del articolo 43 c.p. che andiamo qui a riportare:

Art. 43 c.p.

Il delitto: è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione

Dalla formulazione dell'articolo è chiaro che per imputare ad un agente il dolo è indispensabile la volizione del fatto cosa che non può essere suffragata da un semplice stato di dubbio.

D'altronde però il secondo punto del ragionamento della suprema corte chiaramente induce a considerare che l'accantonamento del dubbio sulla verifica del fatto di reato non può essere adottato senza basi. Cioè la motivazione per la quale il soggetto non si cura dell'azione lesiva che potrebbe accadere deve essere basata su elementi concreti.

Questi concetti che possono prima facie sembrare di facile interpretazione nascondono una complessità di analisi ed indagine notevole.

Infatti nella rappresentazione di dolo eventuale suggerita dalla suprema corte bisogna indagare il fatto da diversi punti di vista.

Innanzitutto si deve appurare se l'agente avesse avuto davvero cognizione del rischio, cioè se nella sua mente fosse in atto un processo cognitivo atto a identificare i potenziali rischi della sua azione e "pesare" secondo una logica di probabilità di accadimento l'evento. Una volta appurata tale circostanza si deve verificare se il soggetto abbia eseguito un bilanciamento tra i benefit/costi della

sua azione e avesse deciso di agire ugualmente (“qualsiasi cosa fosse successa”) o se invece avesse escluso la possibilità di accadimento secondo elementi concreti.

Tutti questi passi procedurali nella definizione di dolo eventuale vengono eseguiti dalla suprema corte tramite l’utilizzo di ben 3 concetti dottrinali:

- L’accettazione del rischio
- La prima formula di Frank
- Il criterio economicistico e del bilanciamento

4.3 L’accettazione del rischio

Questa formula di per se di chiara e semplice spiegazione ha evidenziato negli anni non poche lacune e difficoltà di applicazioni nei casi concreti.

Inizialmente questa dottrina era nata per fornire un parametro di giudizio, quasi una unità di misura, per le aggravanti di cui all’ art. 61 n. 3 c.p. che testualmente recita:

Art. 61

Aggravano il reato, quando non ne sono elementi costitutivi o circostanze aggravanti speciali le circostanze seguenti:

.....

3) l’aver, nei delitti colposi, agito nonostante la previsione dell’evento;

.....

Innanzitutto notiamo che il legislatore si sta riferendo ad una azione compiuta “nonostante” la previsione dell’evento e non fa alcun riferimento ad un possibile superamento dello stato di dubbio o addirittura alla decisione di agire nonostante

tutto. Dunque seguendo letteralmente questa disposizione una qualsiasi azione svolta in uno stato di dubbio sarebbe ascrivibile ad una forma aggravata di colpa.

Perciò ponendo il mancato superamento dello stato di dubbio in una forma di accettazione del rischio è chiaro che sarebbe impossibile utilizzare questo criterio per tracciare una qualsivoglia soglia di demarcazione tra i due istituti (colpa cosciente o dolo eventuale) perché comune ad entrambi.

Il quid che bisognerebbe eseguire per poter imputare il dolo eventuale sarebbe la dimostrazione che il soggetto abbia non solo previsto l'azione collaterale ma accettato le conseguenze e quindi i "danni" che ne sarebbero seguiti; mentre ricadrebbe nella colpa cosciente qualora sia accettato un rischio che si profili quale effetto di un atteggiamento psicologico negligente o imprudente, in altri termini frutto di una sottovalutazione del pericolo.

Superato questo problema che se vogliamo è di carattere puramente dialettico sintattico resta il grande problema dell'elemento probante.

Infatti l'intera discussione fin qui portata avanti è basata su distinzioni puramente psicologiche, peraltro molto labili e malleabili, che sono caratterizzate da insuperabili limiti d'accertamento.

Da qui appare evidente il motivo per cui la giurisprudenza non dia una posizione preminente a questa dottrina che risulta concretamente indimostrabile.

4.4 La prima formula di Frank

Iniziamo l'analisi di questa dottrina citando la controversa prima formula di Frank:

“Per appurare se si sia in presenza di dolo eventuale o di colpa con previsione, allorquando l'agente si sia rappresentato la possibilità del verificarsi di un evento

non desiderato, si dovrebbe accertare se egli, prevedendo come sicuro il verificarsi dell'evento stesso, avrebbe agito ugualmente o si sarebbe astenuto dall'azione.

Il dolo eventuale è presente se l'agente si è detto: "le cose possono stare, o andare in questo modo o altrimenti, in ogni caso io agisco" (si ha dolo eventuale quando l'agente è determinato ad agire a quel costo).

Colpa cosciente è in colui che, se avesse avuto certa cognizione dell'esistenza del presupposto si sarebbe astenuto dalla condotta; dolo eventuale è in chi avrebbe agito ugualmente.^{»[16]}

Tra le tante critiche mosse a questa dottrina va riconosciuto innanzitutto il fortissimo carattere volitivo dato da questo enunciato al dolo eventuale.

Infatti in un panorama di formule scialbe e vacue questa dottrina riempie questa forma di dolo di un atteggiamento fortemente volontaristico.

D'altronde però l'atteggiamento volitivo contestato all'agente non si basa su fatti certi e concreti, ma invece su un contesto puramente immaginario.

Difatti la frase contenuta nella formula "le cose possono stare, o andare in questo modo o altrimenti, in ogni caso io agisco" fa riferimento ad un contesto ipotetico ed irreali sul quale non è possibile fare previsioni.

Si intuisce che il salto congetturale è grande, difatti si sostituisce la situazione reale in cui era calato il soggetto ed attraverso cui è arrivato ad una decisione con una situazione fittizia in cui fosse certa la causazione del fatto di reato.

Ovviamente la decisione cui sarebbe arrivato il soggetto in un contesto diverso è imperscrutabile di qui l'inidoneità di questa formula per sancire dei confini netti tra i due istituti.

Inoltre la formula mostra altre evidenti lacune: seguendo l'enunciato alla lettera il soggetto agisce accettando che l'azione collaterale causata dal suo

comportamento si manifesti o no, cioè accetta di agire anche davanti alla certezza di causazione del fatto di reato. Dunque tutte le volte che l'episodio secondario non desiderato causi il fallimento dell'obiettivo dell'agente non potrebbe essere ascrivibile, secondo Frank, al dolo eventuale.

I sostenitori della formula hanno qualche remora ad accettare quest'ultima critica poiché ritengono che il soggetto pur di raggiungere i suoi scopi agisca non curandosi che l'episodio secondario possa invalidarli, ma vivendo il tutto come una sorta d'azzardo in cui "il gioco vale la candela".

Ovviamente questa "difesa" può essere presa in considerazione solo se vi è un grande divario tra i beni in gioco cosa che non si realizza il più delle volte nella vita reale.

Alla luce delle brevi considerazioni svolte, non si può ritenere che la formula di Frank possa costituire l'unico metodo di valutazione per la determinazione della sussistenza del dolo o della colpa, rappresentando, eventualmente, un supporto complementare per l'indagine condotta con utilizzo di altri mezzi interpretativi.

4.5 Il criterio c.d. "economicistico" o del bilanciamento.

Il criterio c.d. economicistico è un criterio di derivazione essenzialmente dottrinale, che si pone, quale intento principale, quello di superare l'orientamento fondato sulla teoria dell'accettazione del rischio, spostando l'analisi dall'elemento della rappresentazione a quello della volizione. Ad esso si richiama la sentenza della Cassazione del 2011 e la sentenza di primo grado della corte torinese lo pone a fondamento della propria imputazione dolosa. La Suprema Corte offre una ricostruzione del criterio in questione osservando che: "nel dolo eventuale il rischio (dovrebbe) essere accettato a seguito di una deliberazione con la quale l'agente subordina consapevolmente un determinato bene ad un altro. L'autore del reato, che si prospetta chiaramente il fine da

raggiungere e coglie la correlazione che può sussistere tra il soddisfacimento dell'interesse perseguito e il sacrificio di un bene diverso, effettua in via preventiva una valutazione comparata tra tutti gli interessi in gioco – il suo e quello altrui – e attribuisce prevalenza ad uno di essi. L'obiettivo intenzionalmente perseguito per il soddisfacimento di tale interesse preminente attrae l'evento collaterale, che viene dall'agente posto coscientemente in relazione con il conseguimento dello scopo perseguito”.

Da tale ricostruzione si desume che la volontà del soggetto agente compatibile con un'imputazione dolosa, può rinvenirsi ogni qualvolta il fatto di reato sia stato considerato come il prezzo (eventuale) da pagare per il raggiungimento di un determinato risultato. Questo criterio dunque pone su un piano economico di calcolo costi-benefici la valutazione dell'agire del soggetto agente ed appare particolarmente compatibile con i casi del tipo di quello di specie, ove, trattandosi di realtà imprenditoriali, per loro natura implicano calcoli economici in una logica economico-imprenditoriale.

Non è del resto estranea alle logiche imprenditoriali l'inclusione della incolumità dei lavoratori nel calcolo dei costi-benefici come dimostrato, dalla praticata operata da alcune imprese, della delocalizzazione geografica di certe aree di produzione considerate a “incidente rilevante” in parti svariate del globo in cui il peso monetario e giuridico della morte di un operaio è minore rispetto ad altre. Difatti, secondo la ricostruzione della corte, lo scopo perseguito da Espenhahn era proprio quello di conseguire un vantaggio di carattere economico nell'economia della gestione della sua impresa. E in tale ragionamento di carattere puramente economico sono stati bilanciati i vantaggi monetari con l'interesse alla tutela della salute dei lavoratori; secondo la corte tale calcolo costi-benefici avrebbe portato l'amministratore delegato a subordinare la salute dei lavoratori ai propri interessi economici. La teoria economicistica rintraccia proprio in tale consapevole bilanciamento razionale di interessi la prova

dell'esistenza del dolo eventuale in capo all'agente. Lo scopo perseguito dall'agente ricopre in tale teoria un ruolo primario in quanto l'intensità della volizione del raggiungimento di tale scopo deve essere tale da assorbire gli eventi collaterali che l'agente si sia comunque rappresentato come probabili. Tale scopo e il suo successivo bilanciamento con gli altri interessi in gioco deve tuttavia essere sorretto da degli elementi fattuali che possano sostenere in concreto l'avvenuta subordinazione di un interesse a un altro. Un elemento utile in tal senso può essere rappresentato dalla prova della chiara rappresentazione in capo all'agente del fatto che il proprio comportamento avrebbe dato luogo alla significativa probabilità di commettere il reato. Ulteriore elemento probatorio utile è rappresentato dalla circostanza che il bilanciamento di interessi abbia costituito il frutto di una decisione ponderata in un ampio lasso di tempo e non una decisione presa d'impeto in un rapido susseguirsi di eventi il che renderebbe particolarmente difficile la prova che abbia avuto concretamente luogo una cosciente deliberazione.

Peraltro mentre la formula di Frank porta ad escludere la sussistenza del dolo eventuale tutte le volte in cui vi sia contraddizione tra l'evento concretamente verificatosi e lo scopo perseguito, il criterio economicistico permettere di ricomprendere entro l'ambito di applicazione del dolo eventuale anche queste ipotesi dove la realizzazione del fatto di reato comporta la contestuale mortificazione dello scopo perseguito dall'agente. Il bilanciamento dei costi-benefici operato ex ante può difatti prendere in considerazione anche la possibilità che il proprio agire possa precludere definitivamente il raggiungimento dello scopo; potrebbe dunque ben considerarsi un tale rischio fra i costi quando l'azione che si intende perseguire costituisce l'unica via per il raggiungimento dello scopo prefigurato.

La teoria esposta, dunque, da una parte ha il pregio di operare una ricostruzione dell'atteggiamento volitivo dell'agente non su un piano puramente ipotetico

come avviene nella formula di Frank; dall'altro fornendo dei parametri fattuali concreti e verificabili permette di operare una ricostruzione della fattispecie maggiormente ancorata a criteri specifici e lasciata meno alle valutazioni personali del singolo giudice come invece avveniva con la teoria dell'accettazione del rischio.

4.6 La sentenza d'Appello

La Corte d'Assise d'Appello di Torino viene a trovarsi di fronte ad un compito non poco arduo nel momento della pronuncia sul caso ThyssenKrupp.

Oltre ai tre criteri prospettati in precedenza la Corte d'Assise d'Appello si trova davanti a tre impostazioni differenti del problema.

I tre criteri sono ovviamente quello fornito dal P.M., quello delle difese ed infine quello elaborato dalla Corte d'Assise di primo Grado.

Per riuscire a fare luce su quelle che sono state poi le leve della decisione richiamiamo sinteticamente le tre tesi sopra esposte.

Il P.M. aveva visto nell'atto dell'a.d. di far slittare l'installazione degli impianti di sicurezza e delle misure anti incendio, nonostante già fosse in possesso dei fondi stanziati dalla holding, non solo la prova della previsione dell'evento, ma anche un forte carattere volitivo nella sua causazione e dunque nella morte degli operai.

Ovviamente, di contro, le difese hanno escluso anche la previsione dell'evento non pronunciandosi, chiaramente, sul carattere volitivo di un evento completamente inatteso.

La Corte d'Assise invece esegue un ragionamento ben più complesso. Per prima cosa esclude la non prevedibilità dell'evento dunque sancisce che tutti i membri del Board erano a conoscenza della possibilità di verifica dell'incendio. Detto questo però fa una diversificazione tra i membri del comitato esecutivo; la

Corte suggerisce che mentre Priegnitz e Pucci agivano nella “ragionevole speranza” che nulla accadesse, facendo grande affidamento sulle competenze dell’a.d. e sul carattere impeditivo dello stesso, Espenhahn non aveva alcune basi concrete per formulare un pensiero del genere data appunto la sua esperienza e la conoscenza approfondita dell’impianto in questione.

La Corte d’Assise d’Appello prende in considerazione tutte le tesi soprariportate, ma finisce per costruirne una propria in evidente conflitto con le altre già sentite.

Per prima cosa la Corte sottolinea la predizione dell’evento da parte del comitato esecutivo e dell’ a.d. ,ma si distacca dalla concezione di dolo espressa dalla Corte di prime cure. Difatti in primo grado, la concezione di dolo che ne è venuta fuori affonda le sue radici nel criterio c.d. economicistico e di accettazione del rischio, invece durante l’appello si evince che la concezione di dolo perseguita dalla seconda corte è diametralmente opposta con un forte carattere volitivo conforme con la già citata formula di Frank.

Dunque si sposa con quella dottrina per cui può esistere dolo solo se la volontà si identifica con l’intento.

Ovviamente la Corte non si chiude in questa visione dogmatica e rigida di dolo e riconosce che può sussistere dolo eventuale anche in chi accetta consapevolmente il rischio di causare il fatto di reato, ma precisa che l’elemento distintivo tra colpa cosciente e dolo eventuale non può risiedere nella mera previsione dell’evento, ma deve essere caratterizzato dalla volizione.

Inoltre disattende anche le aspettative di coloro i quali sostengono che sia sufficiente l’esistenza di un certo grado di previsione dell’evento per ritenere provata la volizione. La Corte tiene e precisa che quest’ultimo è strumento importante per l’indagine, ma il suo ruolo è relegato a questo e non a prova definitiva; specificando che il cuore del problema sta nel processo cognitivo in

atto in testa all'imputato e non ad una percezione di pericolo più o meno fondata.

Dunque, il percorso che deve seguire il giudice per poter accertare l'esistenza del dolo eventuale è quello di verificare se il soggetto avesse mantenuto la sua linea di comportamento anche a fronte della certezza di causazione del fatto di reato.

Detto questo la Corte va alla ricerca di prove che possano testimoniare la volizione dell'amministratore delegato, ma infine la esclude per motivi più o meno discutibili.

L'ovvio inizio della ricerca di una qualsivoglia volizione sta nella ricerca degli obiettivi perseguiti dal soggetto, nella indagine circa i rischi verso i quali è disposto ad andare incontro in un ottica di costi/benefici e dalle contromisure che adotta per evitare suddetti rischi.

La Corte individua nel risparmio il motore delle azioni di Espanhahn e sulla base di questo assunto inizia il ragionamento che ha portato alla sua condanna per colpa cosciente.

Infatti la Corte invalida completamente il criterio c.d. economicistico sulla base delle cifre e dei costi che l'azienda ha dovuto sopportare; il costo di messa in sicurezza dell'impianto, infatti secondo accurate perizie tecniche non ammontava a più di 80.000,00 Euro una cifra irrisoria rispetto al costo derivato dall'accaduto "svariati milioni di euro". Inoltre l'a.d. Espanhahn è considerato un imprenditore esperto dunque secondo la Corte è impossibile che egli non abbia avuto una visione chiara della disparità di costi cui andava incontro.

Questo basta alla Corte per affermare con fermezza che Espanhahn non abbia potuto agire in un ottica "costi quel che costi", ma invece in maniera ponderata nella certezza che gli eventi disastrosi sarebbero stati evitati.

La Corte a questo punto continua accomunando la posizione di Espanhahn con quella degli altri membri del Board, condannati in primo grado per colpa

cosciente: egli infatti, sostiene la Corte, disponeva degli stessi elementi di giudizio della situazione comuni a Priegnitz e Pucci con la difficoltà di non avere una visione giornaliera delle condizioni dello stabilimento.

La conclusione inaspettata della Corte è che le speranze di Espenhahn che gli operai sarebbero riusciti di lì in avanti a domare gli incendi che man mano si verificavano, erano del tutto ragionevoli e fondate perché basate su quanto normalmente avveniva nello stabilimento, così la Corte conclude “ Era dunque su questo che Espenhahn (e gli altri imputati) confidava, ritenendo che si sarebbero evitati incendi disastrosi.....Ma, appunto, gli imputati tutti agirono con imprudenza che è una forma di colpa.”.

La Corte sembra dunque accertare e ritenere ragionevole in questo caso la rappresentazione in capo ad Espenhahn dell'esistenza di un rischio “schermato” ossia la convinzione che il rischio fosse controllabile in virtù di fattori esistenti e non casuali, quali sono in questo caso la capacità degli operai di domare gli incendi.

CONCLUSIONI

Il 29 novembre scorso i ricorsi avverso la sentenza di secondo grado sono stati rimessi alle Sezioni Unite che si pronunceranno il 24 aprile 2014 chiarendo l'esatta linea di confine tra dolo eventuale e colpa cosciente; in particolare l'analisi verterà sulla possibile qualificazione giuridica dell'elemento psicologico del delitto in termini di dolo eventuale in presenza di un irragionevole convincimento prognostico dell'agente circa la non verificazione dell'evento.

Le drammatiche implicazioni umane del caso ThyssenKrupp, impongono, infatti, di svolgere una seria e approfondita riflessione sul rapporto esistente tra i concetti di colpa cosciente e di dolo eventuale, al fine di fornire l'interprete di strumenti più precisi e certi per la qualificazione dell'elemento soggettivo nelle ipotesi delittuose. L'indeterminatezza dei concetti e il sottile confine tra il dolo eventuale e la colpa cosciente crea, infatti, il rischio concreto di interpretazioni diverse e di conseguenti trattamenti differenziati di ipotesi delittuose di analoga natura e specie.

Il dolo eventuale non è espressamente disciplinato all'interno della normativa vigente ma è piuttosto il frutto di una elaborazione dottrinale e giurisprudenziale ormai risalente nel tempo che, tuttavia, ha trovato notevoli difficoltà di applicazione alle singole fattispecie concrete che si sono rilevate spesso non uniformi. La figura della colpa cosciente è invece espressamente disciplinata nel Codice Penale all'art. 61 n.3.

In merito a queste due figure la Corte di Cassazione si è diverse volte pronunciata cercando di fornire degli elementi che fossero di aiuto nella scelta tra i due criteri di imputazione nel momento in cui doveva procedersi alla loro applicazione nel caso concreto. Come osservato, la iniziale elaborazione di una

teoria fondata sulla formula della accettazione del rischio è stata nel tempo superata in ragione della sua natura eccessivamente generica che era in grado di ricomprendere in sé casi estremamente diversi tra di loro. Si è infatti osservato che il mero stato di dubbio non costituisca un elemento discrezionale sufficiente, e che quest'ultimo andasse piuttosto rintracciato nell'elemento volitivo, cos' come ben espresso dalla Corte con la sentenza delle Sezioni Unite del 30 marzo 2010 n.12433 ove, ai fini della configurabilità del dolo, si richiedeva che l'agente compisse "una scelta consapevole tra l'agire, accettando l'eventualità di commettere una ricettazione, e il non agire".

Tuttavia anche questa definizione, pur avendo il merito di aver spostato l'attenzione sull'elemento della volontà, non ha offerto una indicazione sufficiente dei casi in cui fosse rintracciabile il dolo eventuale, lasciando aperto il campo a interpretazioni a volte anche diametralmente opposte. È questo il caso della sentenza della Cassazione richiamata da entrambe le pronunce in esame. La ragione, infatti, per cui due sentenze che sono giunte a conclusioni opposte hanno potuto rifarsi alla medesima pronuncia della cassazione, sta proprio nel fatto che la Suprema Corte, nell'intento di superare l'eccessiva genericità della teoria dell'accettazione del rischio, ha cercato di fornire maggiori dettagli per l'applicazione del principio richiamando però due diversi criteri dottrinali per molti versi contrapposti. Nello specifico, la corte torinese di primo grado ha aderito alla teoria c.d. economicistica al fine di imputare l'evento criminoso in capo all'imputato a titolo di dolo eventuale, mentre la corte d'appello ha adottato la conclusione opposta valorizzando la formula di Frank.

Il criterio economicistico comporta un ragionamento più concreto legato alla verifica della (effettiva) volontà del soggetto di perseguire i propri obiettivi nonostante la percepita probabilità che la propria condotta potrà dare luogo all'evento di reato e la consapevolezza che questo non può essere effettivamente

scongiurato da alcun fattore concreto rappresentato dall'agente (in particolare la chiara rappresentazione della probabilità del fatto di reato e la freddezza e la lucidità della decisione consapevolmente assunta da Espenhahn ha fatto propendere la corte di primo grado per il dolo eventuale).

La formula di Frank, invece, comporta una verifica puramente ipotetica a posteriori, per cui è presumibile che il soggetto agente avrebbe comunque deciso di porre in essere la condotta anche nel caso in cui si fosse rappresentato come certo e connesso inequivocabilmente alla propria azione il verificarsi di un fatto di reato (nel caso di specie la stessa mortificazione dell'intento perseguito, causata dalla verifica dell'evento dannoso, avrebbe fatto desistere Espenhahn dal porre in essere la condotta criminosa come osservato dalla corte di appello).

Entrambe queste teorie valorizzano l'elemento della volontà del soggetto agente ai fini della imputazione soggettiva. L'interpretazione di tale criterio ha tuttavia dato luogo a conclusioni per molti versi opposte. La contrapposizione delle due teorie appare evidente alla luce del c.d. criterio del bilanciamento tra scopo perseguito ed evento collaterale. Tale bilanciamento, applicando la formula di Frank esclude difatti il dolo eventuale, anche in considerazione del fatto che la certezza della produzione dell'evento criminoso avrebbe in concreto determinato l'impossibilità di realizzare lo scopo perseguito dall'agente (nel caso il conseguimento di un risparmio). Facendo invece applicazione della teoria economicistica con un ragionamento ex ante il soggetto che decide di agire, nonostante la consapevolezza della probabile verifica dell'evento, opera un bilanciamento a favore dei propri scopi e quindi sarebbe corretta una imputazione a titolo di dolo eventuale.

La distanza tra le due teorie è da ricondurre alla interpretazione più o meno restrittiva dell'elemento della volontà: una interpretazione restrittiva varrebbe a far coincidere il concetto di volontà con quello di intenzione. Ciò determina la

conseguenza che il dolo eventuale può essere configurato solo applicando la formula di Frank e quindi nel caso in cui si accerti che il soggetto avrebbe agito anche di fronte alla certezza delle conseguenze collaterali del proprio agire.

Una interpretazione estensiva del concetto di volontà includerebbe, invece, oltre all'intenzione anche la consapevolezza dei possibili effetti collaterali della propria azione e perciò i casi in cui un soggetto agisce non escludendo la possibilità di cagionare un fatto di reato, ovvero dando luogo ad un ipotesi di colpa cosciente.

Entrambe queste interpretazioni possono essere ammissibili tuttavia nessuna delle due sembra qualificarsi come corretta in assoluto. La concreta applicazione di una teoria a discapito dell'altra sembra piuttosto dipendere da valutazioni di natura contingente e specifiche riferite al caso. Da una parte è stato infatti ritenuto che l'intenzione di commettere un reato non sia paragonabile alla sua causazione inconsapevole; dall'altra si è invece sostenuto che in entrambi i casi fosse possibile rintracciare quell'elemento volitivo che legittima un'imputazione dolosa.

Peraltro, anche nel caso in cui, con riferimento alla condotta di Espenhahn, si faccia applicazione della nozione di dolo più ampia dovrebbe ulteriormente procedersi alla risoluzione del quesito circa la ragionevolezza dell'affidamento riposto dai vertici sull'abilità degli operai che erano sempre riusciti a domare gli incendi che si innescavano quotidianamente.

Alla luce delle considerazioni svolte si auspica che la Suprema Corte, ponga chiarezza in maniera incisiva circa le incertezze derivanti dall'applicazione del dolo eventuale e risolva i contrasti giurisprudenziali emersi negli ultimi tempi sul tema. Si ritiene infatti che, al di là della pronuncia sulla questione specifica del caso concreto, le Sezioni Unite della cassazione, coerentemente con la funzione di garantire una interpretazione uniforme delle norme e l'unità del diritto che è loro propria, provvederanno a pronunciarsi sulla questione generale

al fine di definire in maniera puntuale i limiti incerti tra dolo eventuale e colpa cosciente.

Bibliografia

- [1] “Dall’analisi infortuni al rischio percepito: percorso per un nuovo progetto formativo sulla sicurezza sul lavoro nella ducops service”, Università degli studi di Perugia
- [2] “Storia della normativa sulla sicurezza sul lavoro in Italia”, Remo Zucchetti
- [3] D.Lgs 626/94
- [4] www.diritto.it/articoli/lavoro/staiano2.html
- [5] Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 15 maggio 2008
- [6] epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- [7] www.wikipedia.org
- [8] Processo “Thyssenkrupp”, sentenza del 28 Febbraio 2013, ;
- [9] www.dors.it/
- [10] Relazione “Caso ThyssenKrupp”; Regione Piemonte
- [11] “Ricostruzione della notte del 6 Dicembre”; Motivazioni della sentenza di primo grado caso ThyssenKrupp
- [12] “Obblighi e responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza”, art. Antonio Barbato
- [13] Articolo “Sentenza Thyssenkrupp - 13 le posizioni di garanzia” pubblicato su Olympus
- [14] Processo “Thyssenkrupp”, sentenza del 15 Aprile 2011
- [15] Rivista “DPC diritto penale contemporaneo” articolo “ThyssenKrupp: confermate in appello le condanne ma il dolo eventuale non regge”, S.Zirulla
- [16] <http://it-it.abctribe.com/>