

**Commento a TRIBUNALE DI TRANI - SEZIONE DI MOLFETTA (Giudice Gadaleta), 26 ottobre 2009/11 gennaio 2010**

Sentenza di condanna di persone giuridiche in relazione al delitto di omicidio colposo plurimo commesso in violazione della normativa antinfortunistica

**PARTE SECONDA**

**1. Sui modelli organizzativi**

Si riportano i passi rilevanti della motivazione:

*In sostanza, come insegna la Corte di Cassazione nella sentenza n. 3615/06, "il legislatore ha inteso affiancare, in sede di normazione delegata, un ulteriore requisito di natura soggettiva, in qualche modo assimilabile ad una sorta di "culpa in vigilando", consistente nella inesistenza di un modello di organizzazione, gestione o controllo idonei a prevenire i reati - con assonanza ai modelli statunitensi dei compliance programs".*

*La differenza, non di lieve momento anche sotto il profilo sistematico, è "che tali modelli riguardano anche i reati commessi dal personale dirigente: ciò che costituisce un "unicum" nel panorama giuridico comparato, improntato, piuttosto, alla teoria della identificazione pura". Non è stato quindi riprodotto dalla L. n. 231 del 2001 "il principio dell'automatica derivazione della responsabilità dell'ente dal fatto illecito del suo amministratore". Si doveva evidentemente impedire che una simile cornice finisse per risolversi in un costo necessario ed inevitabile per gli enti.*

*Era parimenti determinante al riguardo l'opzione di perseguire gli obiettivi di prevenzione con un contributo operativo predeterminato in grado di neutralizzare, tempestivamente ed a monte, eventuali deviazioni comportamentali realizzabili all'interno delle strutture di società o enti. In altri termini la centratura della lettura ermeneutica si sposta più precisamente nella direzione di una "colpa in organizzazione", come efficacemente posto in luce da autorevole dottrina. Una parte della dottrina ha tentato un inquadramento dogmatico dell'addebito, prefigurando la cd. precolpevolezza oppure orientandosi verso la ricerca di un elemento morale proprio della persona giuridica sulla spinta culturale della tradizione giuridica francese.*

*L'incasellamento preferibile, desumibile da una interpretazione sistematica dell'articolato, conduce alla previsione di una "colpa normativa" disegnata, sulla scia di un onere nell'adozione dei modelli organizzativi e gestionali, su un difetto della diligenza esigibile in un quadro normativo dalle spiccate finalità preventive.*

*Sulla stessa linea ermeneutica, nella sentenza n. 36083/09, la Cassazione ha spiegato che la mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati, è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" di cui alla Relazione ministeriale al decreto legislativo e non a caso ha tenuto a precisare che "in tale concetto di rimproverabilità è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale". I modelli di organizzazione e gestione rappresentano quindi un ulteriore cardine del nuovo sistema di responsabilità e tanto spiega la premura del legislatore nel dettare le linee guida ispiratrici del loro contenuto, lasciando alla concreta organizzazione dell'ente il compito di rendere possibile una propria deresponsabilizzazione, adattando quelle regole generali alle proprie esigenze operative*

*nella comune spinta verso una prevenzione del rischio di commissione di simili reati. La fondamentale importanza dello strumento discende dalla circostanza che, se preventivamente adottati ed attuati, i modelli possono determinare l'esenzione da responsabilità e, se adottati ed attuati posteriormente ma prima dell'apertura del dibattito di primo grado, gli stessi garantiscono sia una riduzione della sanzione pecuniaria, sia, a determinate condizioni, l'inoperatività delle sanzioni interdittive.*

*In tal modo l'ente non rimane più insensibile al rispetto delle norme di prevenzione. Il contrario avveniva in passato allorché le ricadute erano unicamente sul singolo anche se l'attività illecita era stata realizzata per procurare giovamento all'ente.*

## **2. Rapporti tra Documento di valutazione dei rischi e Modello organizzativo**

Si riportano i passi rilevanti della motivazione:

*Il difensore della società in questione ha prodotto i documenti di valutazione dei rischi redatti nel marzo 2009 ai sensi degli artt. 26 e 28 del d.lgs. 81/08.*

*Ha voluto sostenere l'equiparazione concreta tra tali documenti ed il modello organizzativo e gestionale della legge speciale in esame.*

*I documenti prodotti sono stati redatti prima dell'apertura del dibattito, comunque dopo i tragici accadimenti esaminati.*

*Essi non potrebbero in ogni caso assumere valenza nella direzione dell'art. 6 e, nell'accezione interpretativa della difesa, dovrebbero unicamente condurre al riconoscimento della fattispecie attenuata.*

*E' tuttavia evidente che il sistema introdotto dal DLG n. 231 del 2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa. Non a caso, mentre i documenti presentati dalla difesa sono stati redatti a mente degli artt. 26 e 28 del DLG 81/08, il modello di organizzazione e gestione del DLG 231/01 è contemplato dall'art. 30 del DLG 81/08, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale.*

*Tale ultimo articolo riprende l'articolazione offerta dal DLG 231/01 e ne pone in evidenza anche i seguenti aspetti cruciali, che differenziano il modello da un mero documento di valutazione di rischi:*

*1) la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;*

*2) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;*

*3) la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate;*

*4) l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

*Perciò il modello immaginato dal legislatore in questa materia è un modello ispirato a distinte finalità che debbono essere perseguite congiuntamente: quella organizzativa, orientata alla*

*mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni; quella di controllo sul sistema operativo, onde garantirne la continua verifica e l'effettività. Non è possibile che una semplice analisi dei rischi valga anche per gli obiettivi del DLG n. 231. Anche se sono ovviamente possibili parziali sovrapposizioni, è chiaro che il modello teso ad escludere la responsabilità societaria è caratterizzato anche dal sistema di vigilanza che, pure attraverso obblighi diretti ad incanalare le informazioni verso la struttura deputata al controllo sul funzionamento e sull'osservanza, culmina nella previsione di sanzioni per le inottemperanze e nell'affidamento di poteri disciplinari al medesimo organismo dotato di piena autonomia. Queste sono caratteristiche imprescindibili del modello organizzativo.*

*Ad esse vanno cumulate le previsioni, altrettanto obbligatorie nel modello gestionale del DLG 231 ma non presenti nel documento di valutazione dei rischi, inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.*

*Peraltro, mentre il documento di valutazione di un rischio è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo e quindi è strutturato in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione individuale e collettiva perché addetti concretamente a determinate mansioni, il modello del DLG n. 231 deve rivolgersi non tanto a tali soggetti che sono esposti al pericolo di infortunio, bensì principalmente a coloro che, in seno all'intera compagine aziendale, sono esposti al rischio di commettere reati colposi e di provocare quindi le lesioni o la morte nel circuito societario, sollecitandoli ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati, in grado di obliterare una responsabilità dell'ente. Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione.*

*Dalla focalizzazione delle procedure corrette del ciclo produttivo, per la parte riferibile alla sfera esecutiva dei lavoratori, si passa anche alla cruciale individuazione dei responsabili dell'attuazione dei protocolli decisionali, finanziari e gestionali occorrenti per scongiurare quei rischi. Si tratta, come chiarito, di evitare la commissione di reati in materia di infortuni sul lavoro da parte dei garanti dell'incolumità fisica dei lavoratori.*

*E' evidente, di conseguenza, che i due documenti di valutazione dei rischi prodotti dalla difesa della (W) abbiano una destinazione diversa sul piano funzionale e giuridico rispetto al modello della legge speciale in esame.*

*Essi non possono in alcun modo costituire un surrogato di un modello organizzativo e gestionale, che è stato consegnato per scopi diversi, anche se mediamente sempre a favore dei lavoratori, e che per questo risulta strutturato normativamente con precipue ramificazioni attuative, ben marcate e polivalenti.*

### **3. Le specifiche carenze procedurali rinvenute dal Giudicante**

Si riportano i passi rilevanti della motivazione:

*Il nodo centrale dell'esame verte allora sulle espressioni usate dal legislatore nell'art. 6 comma primo lettera a) e nell'art. 12 comma secondo lettera b) del d.lgs. n. 231/01.*

*In entrambi i passaggi esplicativi si stabilisce limpidamente che l'organo dirigente deve adottare ed efficacemente attuare modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.*

*Le fasi di studio attengono principalmente alla predeterminazione dei beni oggetto della tutela giuridica, all'orientamento delle condotte individuali nella direzione della eliminazione del rischio di lesione dei singoli beni protetti ed alla concreta efficacia delle contromisure prescelte. Il compito del giudice non è ovviamente solo quello di prendere atto dell'esistenza di un modello o della sua rispondenza ai codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative degli enti ed esaminati dalle autorità pubbliche.*

*Senza che si possa così giungere a denunciare una intrusione nelle dinamiche interne della società, il giudice deve valutarne in primo luogo l'idoneità, accertando se l'analisi dei rischi sia stata integrale, se le procedure tracciate spieghino la loro utilità sul piano preventivo e se il sistema sia caratterizzato dai meccanismi correttivi, affidati ad un organismo di controllo munito anche di poteri disciplinari efficaci.*

*Il reale pericolo, manifestato chiaramente nelle relazioni al decreto legislativo ed anche da autorevoli posizioni dottrinarie, è infatti che il modello organizzativo e gestionale divenga una "operazione di mera facciata", priva di reale efficacia preventiva. Occorre evitare che il chiaro proposito della legge, che è di ottenere una reale vocazione preventiva dei modelli per minimizzare il rischio di reato nelle organizzazioni a struttura complessa, sia vanificato perché in sostanza interpretato come un rituale di portata meramente burocratica. Una volta stabilito che il modello adottato sia effettivamente idoneo, la valutazione deve essere spostata sulla fase della implementazione, ossia della attuazione e della verifica della sua concreta efficacia.*

*Ebbene, leggendo le pagine, a partire da quella n. 76, che si occupano dei reati di cui all'art. 25 septies nel modello adottato dalla (X), si apprezza una gravissima lacuna, che attiene proprio a situazioni di rischio come quella verificatasi nella vicenda penale in discussione.*

*Il sistema predisposto nel documento non prende in considerazione i rischi derivanti dai contatti che la società può avere seguendo le stesse modalità decisionali ed esecutive che hanno portato alla verifica degli eventi letali nel caso in esame.*

*L'impianto del modello non considera che, allorquando non siano coinvolti soggetti dipendenti della (X), sia necessario adottare in ogni modo cautele e regole per evitare che dipendenti di terzi possano subire lesioni o perdere la vita per infrazioni commesse dai loro datori di lavoro nel movimentare, nel gestire o nel trattare mezzi di trasporto contenenti sostanze pericolose, anche se rimaste in via residuale, gestite dalla stessa società di trasporto.*

*E' chiaro che il controllo dei rischi non può esaurirsi nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della società in questione, ma deve essere esteso anche all'osservanza delle medesime regole da parte dei soggetti che entrano, direttamente o indirettamente, in contatto con le sostanze chimiche, detenute proprio nei mezzi di trasporto gestiti dalla (X).*

*L'anello debole della catena operativa che ha portato agli eventi tragici non è chiaramente analizzato e di conseguenza la fragilità del sistema manifestatasi in tutta evidenza nel caso in esame non è stata scardinata debitamente nel modello presente in atti.*

*Nella fattispecie che ci occupa, infatti, l'inosservanza delle regole, tecniche e sociali, di tipo antinfortunistico presso la (W) si è sovrapposta alle responsabilità colpose degli operatori della (X), che hanno permesso l'affidamento del pericoloso lavoro a quella inidonea società per il tramite della (Y).*

*Vista l'impostazione del depositato modello organizzativo e gestionale verso uno schema essenzialmente ed esclusivamente diretto a prevenire infortuni dei propri dipendenti o di soggetti presenti nel proprio ambiente, deve constatarsi che nel medesimo atto non sia stata prevista alcuna specifica procedura per assicurare il passaggio di informazioni sui rischi dei prodotti pericolosi nelle relazioni commerciali con altre società che potrebbero essere chiamate, anche per il tramite di altri affidatari, ad operare servizi di qualunque genere nell'interesse della medesima società. Non risulta attivata alcuna procedura standard di tipo decisionale per una corretta individuazione di soggetti giuridici esterni in grado di assicurare, sul piano negoziale, imprenditoriale e legale, tutti i tipi di servizi nel settore specialistico della chimica, al fine di evitare pregiudizi ai dipendenti di tali terzi in luoghi di lavoro non direttamente controllati dalla (X). Non consta nemmeno la basilare previsione di protocolli operativi atti a garantire una attività di controllo preventivo dell'esistenza dei presidi antinfortunistici e del loro corretto uso negli impianti aziendali di terzi, i cui dipendenti possono essere sollecitati a prestare attività rischiose a favore della (X) nel settore chimico.*

*Non risulta neanche la previsione di strumenti atti a garantire simili risultati di generale sicurezza sul lavoro, ad esempio con l'obbligo di inserimento di clausole contenenti sanzioni contrattuali a carico di terzi che potrebbero essere inadempienti rispetto agli obiettivi comuni prefissi oppure con l'adozione negoziale di poteri ispettivi sull'andamento delle attività nelle aziende esterne, onde verificare direttamente l'osservanza delle norme di prevenzione, specificamente concernenti il lavoro affidato.*

*Difettano, per un verso, una specifica responsabilizzazione per tali importanti profili e, per altro verso, l'identificazione puntuale dei soggetti deputati al rispetto di regole precauzionali e dunque assoggettabili a sanzioni disciplinari da parte dell'organismo di vigilanza.*

*Non appare ultroneo osservare che la particolare posizione della (X) nel settore chimico nazionale imponeva una trattazione approfondita dei temi della prevenzione sul lavoro, dovendosi segnalare che al contenuto tipico di un modello organizzativo e gestionale, finalizzato alla prevenzione del rischio generico, doveva essere affiancata la disamina della gestione del rischio specifico legato al peculiare ramo sensibile d'impresa.*

*Ciò deve avvenire soprattutto, come accaduto nella specie, allorché il modello venga adottato sulla base di una esperienza negativa che ha messo in luce le larghe maglie esistenti nella tutela dei beni giuridici in esame.*

*Da quanto esposto discende l'inidoneità del depositato modello organizzativo e gestionale a prevenire reati della stessa origine di quelli per cui si procede.*

*Non occorre soffermarsi dunque sulla efficacia del sistema disciplinare, atteso che ogni valutazione al riguardo, peraltro di fatto non consentita al giudicante perché gli allegati del modello non sono stati prodotti (incluso l'allegato 5 inerente proprio al sistema disciplinare), risulta assorbita interamente dal primo profilo esaminato; tanto ha reso superflua una richiesta del giudicante volta a sollecitare l'integrazione della produzione difensiva per l'ulteriore profilo. La (X) spa non può ottenere pertanto la riduzione della sanzione pecuniaria prevista quale conseguenza giuridica della sua responsabilità.*

## Commento

### Modelli organizzativi e normativa antinfortunistica

Il d.lg. n. 231 fonda il rimprovero nei confronti della persona giuridica ad un *deficit* dell'organizzazione o dell'attività rispetto ad un modello di diligenza esigibile dalla persona giuridica nel suo insieme.

La responsabilità da reato degli enti diviene, pertanto, il punto elettivo di emersione di un criterio soggettivo di imputazione, distinto ed autonomo dalla colpevolezza dell'autore del reato, che, facendo obbligatoriamente riferimento all'intera compagine aziendale e non più ai datori di lavoro *uti singuli*, si struttura come "colpa di organizzazione".

La colpa di organizzazione non si risolve, tuttavia, in una colpevolezza *in re ipsa* in quanto l'ente può essere esonerato dalla responsabilità qualora sia in grado di provare l'adozione e l'efficace attuazione di misure di organizzazione, gestione e controllo idonee a prevenire la commissione di illeciti della medesima specie di quello verificatosi.

Se, pertanto, l'impianto tradizionale del diritto penale del lavoro si fonda su una fitta trama di norme cautelari che devono essere osservate dal datore di lavoro, dai suoi delegati, dai dirigenti e dai preposti (oltre che dal lavoratore), nel diritto punivo degli enti assume rilievo decisivo l'attività di prevenzione posta in essere dalla persona giuridica nel suo complesso (D'ARCANGELO).

L'adozione del modello organizzativo consente all'ente di vincere la presunzione di responsabilità posta dall'art 6, dimostrando di non aver in alcun modo agevolato la consumazione del reato.

Una delle principali questioni ermeneutiche poste dall'introduzione dei modelli di organizzazione nel sistema della responsabilità degli enti è se gli stessi si limitino a contemplare (e, talora, razionalizzare) obblighi già altrimenti imposti all'ente dall'ordinamento giuridico o se diversamente impongano obblighi di nuovo conio.

Deve senz'altro ritenersi che il modello organizzativo delineato dal d.lg. n. 231 è aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di cautele vigente nel diritto penale del lavoro.

La normativa lavoristica disciplina, infatti, varie e complesse procedure intese a conseguire l'obiettivo di garantire il maggior livello di sicurezza nei luoghi di lavoro e ciascuno dei passaggi intermedi di tali procedimenti costituisce oggetto di un obbligo distintamente sanzionato.

Il documento di valutazione dei rischi e le figure analoghe di protocolli di prevenzione presenti nella legislazione penale antinfortunistica, inoltre, sono intesi a garantire la salute dei lavoratori e la sicurezza dei luoghi di lavoro mediante la valutazione e la neutralizzazione dei rischi derivanti dai processi produttivi adottati all'interno dell'impresa.

I *compliance programs*, invece, oltre a costituire per l'ente solo un onere e non già un obbligo non intendono evitare la verifica di infortuni sul lavoro mediante la neutralizzazione delle fonti di rischio nel processo produttivo, bensì mediante l'enucleazione di un sistema di regole di diligenza, esigibile dalla persona giuridica nel suo insieme, che eviti condotte attive od omissive da cui possano derivare infortuni sul lavoro.

Nel sistema del diritto punitivo degli enti, infatti, il reato non rileva in sé (se non quale presupposto della responsabilità dell'ente), ma è considerato sintomo di una disorganizzata e lacunosa gestione aziendale e la colpevolezza viene integrata dalla mancata adozione di misure di prevenzione dei reati oppure dall'aver apprestato misure inadeguate (D'ARCANGELO).

La valutazione del rischio secondo il paradigma del T.U. e l'osservanza delle regole di prevenzione degli infortuni sul lavoro dettate nel diritto penale delle persone fisiche è, pertanto, certamente funzionale all'effettiva esecuzione di un adeguato modello organizzativo ma non esaurisce le ulteriori condizioni perché sia adottato un adeguato *compliance program* ai sensi del d.lg. n. 231.

Invero, il dovere di organizzazione dell'ente si distingue dalla regola cautelare in quanto non è funzionale alla prevenzione di uno specifico evento, ma è finalizzato a regolare le posizioni individuali nel contesto dell'impresa e a progettare le modalità di gestione del rischio e di assunzione delle determinazioni e dei presidi atti a contenere il rischio-reato. Il dovere di organizzazione rappresenta dunque, nel contesto della sicurezza sul lavoro, uno dei presupposti dell'esistenza e della creazione delle regole cautelari dirette alle persone fisiche (MANCINI).

Occorre al riguardo considerare che il complesso della legislazione in materia antinfortunistica è costituito da una serie di disposizioni normative finalizzate a "organizzare" l'attività lavorativa, imponendo regole e cautele dettagliate volte a prevenire il possibile verificarsi di incidenti sui luoghi di lavoro o l'insorgere di patologie derivanti dallo svolgimento di attività lavorative.

Ad esempio, l'obiettivo perseguito già dal d.lg. n. 626/1994 è quello di attuare una tutela dei lavoratori dagli infortuni attraverso un'organizzazione sistematica e procedimentalizzata degli obblighi di prevenzione dei rischi e l'adozione degli strumenti volti alla loro minimizzazione.

Il perseguimento di tale obiettivo viene concretamente attuato con modalità analoghe a quelle seguite ai fini dell'adozione dei modelli organizzativi, ossia attraverso il *risk assessment* (finalizzato

ad operare una valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori in relazione alla tipologia dell'attività svolta) ed il *risk management* (selezione delle misure preventive che rappresentano per l'appunto le regole cautelari cui i soggetti dell'impresa devono attenersi).

Nella logica di individuare una *best practice*, si ritiene allora che i due modelli di "prevenzione" - quello ex d.lg. n. 231 e quelli derivanti da altre normative in materia antinfortunistica, come il documento di valutazione dei rischi - rispondano a due filosofie normative diverse e siano pertanto da considerarsi in modo distinto, pur dovendosi integrare e richiamare reciprocamente (MANCINI).

La costruzione l'implementazione dei modelli organizzativi per le finalità di cui al d.lg. n. 231 deve dunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

### **Colpa della persona fisica e colpa di organizzazione**

La normativa prevenzionale e la normativa concernente la responsabilità dell'ente devono quindi saldarsi in una reciproca interazione, pur restando inalterate le peculiarità di ognuna di esse: la colpa (della persona fisica) per l'evento non si confonde con il rimprovero (all'ente) per il mancato controllo dell'agente, poiché quest'ultimo è un rimprovero per la carenza nel sistema di vigilanza, funzionale ad assicurare il rispetto della normativa prevenzionale; un rimprovero correttamente riferito all'ente in quanto tale (EPIDENDIO- PIFFER).

Il rischio da evitare in questa materia sarà l'equiparazione della realizzazione del reato alla prova dell'inidoneità del modello organizzativo adottato, muovendo dal presupposto che proprio la commissione del reato dimostra l'inidoneità del Modello.

Una tale equiparazione è senz'altro contrastante con il dato normativo.

L'esperienza applicativa del d.lg. n. 231 dimostra, in relazione ai reati dolosi, che i modelli organizzativi *ante delictum* sono risultati nella pratica o inesistenti o palesemente inidonei, costituendo semplici schemi formali.

Ciò si può forse spiegare con il fatto che la responsabilità dell'ente è esclusa alla duplice condizione che sia stato adottato un modello idoneo ed efficace e che vi sia stata l'elusione fraudolenta del modello da parte del soggetto apicale.

A fronte di tale dato normativo, se il soggetto apicale vuole dunque realizzare reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente sarà normalmente indotto a seguire la via più breve e meno costosa: non adottare il Modello o adottarne uno inidoneo.

In altri termini: l'ipotesi dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo da parte del soggetto apicale per realizzare la politica aziendale commettendo reati dolosi nell'interesse e a vantaggio dell'ente si è rivelata del tutto teorica o comunque ben poco probabile (EPIDENDIO-PIFFER).

Nei fatti dunque la categoria della c.d. "colpa in organizzazione" si è non di rado rivelata una formula non concretamente indicativa del reale criterio d'imputazione dell'illecito dipendente da reato (doloso) all'ente (la realizzazione del reato da parte del soggetto apicale nell'interesse o a vantaggio dell'ente), sicché nella pratica il modello organizzativo si è dimostrato necessario "solo" *post delictum*, al fine di ottenere una riduzione della sanzione (v. art. 12, comma 2, lett. *b*).

Ben diversa appare la situazione rispetto ai reati di cui ci si sta occupando: il loro carattere colposo rende non incongruo che l'ente - al fine di ottenere l'esimente dalla responsabilità - adotti *ante delictum* un idoneo ed efficace modello organizzativo finalizzato alla prevenzione di tali reati, cioè a garantire il rispetto dell'articolato sistema di norme precauzionali legislativamente previste in materia.

Proprio la presenza di tale articolato sistema normativo induce a ritenere che, se non si vuole identificare la colpa del reato con il rimprovero all'ente, il modello organizzativo dovrà introdurre cautele per così dire di secondo grado, cioè cautele finalizzate all'osservanza del sistema prevenzionale ora organicamente trasfuso nel T.U (ALDROVANDI).

(Maurizio Arena)

[Sulle tematiche affrontate nella sentenza e nel commento sia consentito il rinvio a ARENA, La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni colpose, Milano, 2009 (Editrice Le Fonti: [www.finanzaediritto.it](http://www.finanzaediritto.it))]