

## **Salute e sicurezza sul lavoro e responsabilità 231**

### **Analisi delle più recenti pronunce della giurisprudenza di legittimità in materia antinfortunistica**

**Avv. Dario Moncalvo**

#### **ABSTRACT**

Con il presente contributo si intende fornire una rassegna delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dando rilievo, in particolare, a quegli arresti che maggiormente possono incidere in ottica di analisi dei rischi e di prevenzione delle condotte potenzialmente rilevanti in termini di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001.

Verranno affrontate – tra il resto – le interessanti tematiche relative all'individuazione dei criteri oggettivi dell'interesse e vantaggio in relazione ai reati di cui all'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, all'incidenza del comportamento anormale del lavoratore sulla responsabilità del datore di lavoro, alla ripartizione delle responsabilità nell'ambito delle organizzazioni complesse, nonché ai rischi legati alla cd. *travel security*.

#### **1. Premessa**

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro riveste un ruolo centrale nel panorama giuridico attuale ed è da sempre uno dei temi maggiormente sottoposti all'attenzione della giurisprudenza, non soltanto in ragione della estrema portata sociale e morale del tema infortunistico.

Essa presenta, infatti, significative ripercussioni in termini di *compliance aziendale*, dettate dalla rapidità con cui le tecniche operative del mondo del lavoro si evolvono e dalla necessità di predisporre dei presidi idonei a garantire lo svolgimento delle attività lavorative in piena sicurezza e nel rispetto delle regole cautelari imposte dal legislatore.

Va sottolineato altresì come i continui mutamenti interpretativi e le evoluzioni fisiologiche del diritto vivente abbiano contribuito – talvolta – a dilatare fortemente i confini di applicazione delle regole cautelari normativamente previste a tutela dell'incolumità dei lavoratori, rendendole sempre più di difficile apprensione da parte degli operatori direttamente coinvolti.

Il presente lavoro si pone pertanto l'obiettivo di fornire una breve rassegna dei recenti interventi giurisprudenziali che hanno affrontato i temi maggiormente rilevanti in materia di responsabilità per omicidio o lesioni personali commesse in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto altresì dell'estremo rilievo che tali argomenti rivestono in ottica di prevenzione delle

condotte rilevanti della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001.

Come è noto, infatti, l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 introduce per la prima volta nel panorama normativo della responsabilità da reato degli enti collettivi una fattispecie esclusivamente di tipo colposo, lontana quindi dalla coscienza e volontà di commettere il reato (il dolo) e incentrata sull'individuazione di una posizione di garanzia in capo a determinati soggetti, elevati dall'ordinamento a garanti del bene protetto della vita e della salute dei lavoratori.

L'aver ancorato la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ad una fattispecie delittuosa di natura colposa, estranea pertanto al diretto dominio volitivo del soggetto agente, ha quindi determinato un significativo stravolgimento degli equilibri organizzativi volti a presidio della verifica del rischio da reato.

Viene infatti assegnato così un ruolo nuovo e sempre più pregnante ai Modelli 231, chiamati non solo più a limitare le pulsioni criminali (coscienti e volontarie dei rappresentanti delle imprese) ma altresì a creare un contesto organizzativo e lavorativo idoneo a garantire il rispetto delle regole cautelari previste dall'ordinamento al fine di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Essi devono tuttavia fare i conti con le continue evoluzioni non soltanto delle tecniche operative e delle esigenze del mercato, ma soprattutto degli orientamenti giurisprudenziali in grado di incidere fortemente sulle attività di analisi e valutazione del rischio finalizzate alla prevenzione della commissione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Di recente, infatti, si sono registrati plurimi interventi della Corte di legittimità, volti delimitare con maggiore precisione l'ambito del penalmente rilevante e dettare i principi interpretativi da porre come guida di un agire rispettoso delle regole cautelari previste dal D.Lgs. 81/2008.

In particolare, per quanto qui di maggiore interesse, sono stati affrontati i temi relativi:

- alla valutazione dei requisiti necessari per integrare i criteri oggettivi di imputazione del reato alla persona giuridica normativamente individuati nei concetti di "interesse" e "vantaggio";
- alla delimitazione del comportamento anormale del lavoratore infortunato ed alla sua portata interruttiva del nesso causale tale da escludere la responsabilità del datore di lavoro;
- alla ripartizione dei ruoli e delle responsabilità nell'ambito delle strutture organizzative complesse;
- alla responsabilità concorrente del datore di lavoro e del costruttore in caso di fornitura di un macchinario non conforme;
- alle problematiche legate alla sicurezza dei lavoratori distaccati nei Paesi esteri ad alto rischio geopolitico.

## **2. I criteri di imputazione oggettiva della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 alla luce della recente giurisprudenza di legittimità**

Uno dei recenti contributi della giurisprudenza di legittimità in materia di salute e sicurezza sul lavoro che merita le maggiori attenzioni – in particolare per le sue interferenze in ottica di analisi finalizzata alla valutazione della sussistenza della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 – è la Sentenza del 24.01.2019 (Cass. pen. sez. IV, 24 gennaio 2019, n. 16598), depositata il 17.04.2019 e già oggetto di precedente segnalazione da parte di AODV<sup>231</sup>.

Con tale pronuncia, gli Ermellini giungono a confermare la responsabilità del datore di lavoro a seguito di un grave infortunio occorso ad un dipendente, fondando il giudizio di rimproverabilità sulle plurime carenze nella predisposizione delle misure di protezione individuali e collettive e ancorando a tale valutazione altresì la sussistenza dell'elemento oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001.

La decisione in esame permette pertanto di affrontare ancora una volta una delle più spinose e dibattute questioni sorte nel panorama ermeneutico della disciplina della responsabilità degli enti collettivi, inerente all'individuazione ed alla delimitazione dei requisiti dell'interesse e del vantaggio derivanti dalla commissione del reato presupposto.

Come è noto, infatti, sulla base di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, tali concetti si pongono quali essenziali criteri oggettivi di imputazione dell'illecito in capo alla persona giuridica, indicando rispettivamente una proiezione finalistica della condotta di reato posta in essere dal soggetto persona fisica ed il risultato utilitaristico concretamente conseguito per mezzo dell'illecito.

Nel corso degli anni, dottrina e giurisprudenza sono intervenute a più riprese nel tentativo di delimitare con precisione il criterio interpretativo dei due elementi in questione.

Inizialmente, gli stessi venivano considerati alla stregua di concetti sovrapponibili e derivanti da un riferimento normativo sostanzialmente tautologico.

Successivamente, nelle analisi più recenti e più aderenti alla volontà del legislatore, si è giunti tuttavia a riconoscere il reale carattere alternativo di tali requisiti, legato non soltanto al dato letterale (l'utilizzo della disgiuntiva "o"), bensì alla natura stessa delle nozioni, riferibili a concetti giuridicamente distinti e a differenti forme di collegamento tra il reato commesso dall'autore individuale e l'ente collettivo.

Tale esito è stato avallato altresì dalle Sezioni Unite della Corte di cassazione le quali sono giunte ad osservare come *il criterio dell'interesse esprima una valutazione teleologia del reato, apprezzabile ex ante, al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e che il criterio del vantaggio abbia una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.*<sup>1</sup>

Nel dettaglio, il consolidato orientamento interpretativo della giurisprudenza di legittimità – intervenuto analizzando i concetti di cui sopra nell'ottica

---

<sup>1</sup> Cass. pen. sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343

dell'imputazione per i reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 – individua la sussistenza del requisito dell'interesse laddove la persona fisica titolare della posizione di garanzia, pur non volendo il verificarsi dell'evento infausto, abbia agito allo scopo di far conseguire una certa utilità alla persona giuridica.

Tale situazione si verificherebbe ogni qualvolta le carenze nella predisposizione delle misure di prevenzione antinfortunistiche individuali o collettive e – più in generale – nell'adozione di un sistema organizzativo in linea con le istanze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori contenute nel D.Lgs. 81/2008 possano considerarsi il frutto di una scelta imprenditoriale finalisticamente orientata a conseguire un risparmio sui costi di impresa e pertanto a soddisfare un interesse dell'ente.

È configurabile, invece, l'elemento oggettivo del vantaggio per la persona giuridica allorquando la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme cautelari e, dunque, abbia dato seguito ad una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

È stato infine precisato come il finalismo sotteso al concetto di interesse, per ovvie ragioni, non possa ritenersi ancorato all'evento morte o lesioni del lavoratore ma debba riferirsi esclusivamente alla condotta tenuta in spregio alle norme cautelari che tale evento tendono ad evitare.

Venendo ora all'intervento della recente Sentenza, preme sottolineare come questa abbia apportato un ulteriore contributo interpretativo in tema di interesse conseguito dalla persona giuridica a seguito della condotta delittuosa posta in essere dal datore di lavoro ed alla quale sia causalmente attribuibile la lesione dell'incolumità del lavoratore.

Nello specifico, facendo tesoro dei consolidati principi sopra richiamati, gli Ermellini hanno avuto modo di approfondire l'esame delle caratteristiche e delle possibili estrinsecazioni del requisito dell'interesse, arricchendo tale categoria di ulteriori elementi (financo disancorati da una mera valutazione in termini economici), sì da renderla il più possibile aderente alle realtà operative contemporanee e ridurre eventuali vuoti di tutela.

Segnatamente, la Corte stigmatizza la presenza di gravi carenze nella predisposizione dei presidi di sicurezza da parte del datore di lavoro ritenendole non occasionali e causalmente orientate alla verifica dell'evento e sottolineando come le stesse rientrino nell'ambito delle scelte valutative tipiche dell'organizzazione aziendale e si pongano quali elementi integranti uno specifico interesse perseguito dalla persona giuridica stessa.

La ponderata e sistematica sottovalutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori deve ritenersi, infatti, l'indice di una politica imprenditoriale indifferente alle esigenze primarie di tutela dell'incolumità della forza lavoro, in quanto diretta esclusivamente a ottenere risparmi sui costi a dispetto degli obblighi di sicurezza gravanti sul datore di lavoro.

Cristallizzato tale concetto, la pronuncia in esame introduce altresì un ulteriore elemento valutativo in grado di arricchire di contenuto la categoria dell'interesse quale criterio di imputazione oggettiva della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

La Corte muove infatti dalla considerazione che le carenze organizzative in ambito infortunistico possono essere la conseguenza non soltanto di scelte aziendali votate al contenimento delle spese per gli investimenti nei presidi di protezione individuali e collettivi e per gli adempimenti in materia di informazione e formazione dei lavoratori ma trovino terreno fertile altresì nelle esigenze di rapidità ed efficienza delle attività produttive.

L'interesse della persona giuridica cui il legislatore ancora il giudizio di responsabilità e la conseguente imputazione ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 può risultare, infatti, dalla sommatoria dei gravi risparmi sui costi della sicurezza con gli altrettanto gravi (e purtroppo sempre più ricorrenti nelle prassi operative) risparmi derivanti dalla riduzione significativa dei tempi di lavorazione imposta ai dipendenti ovvero essere integrata anche solo da quest'ultima circostanza.

*Secondo la Corte, infatti, anche laddove i presidi collettivi e individuali siano presenti e conformi alla normativa che ne regola le caratteristiche, anche laddove i lavoratori siano stati correttamente formati, ma poi le lavorazioni in concreto si svolgano senza prevedere l'applicazione ed il controllo dell'utilizzo degli strumenti in dotazione, al fine di conseguire il risultato di una riduzione dei tempi, si realizza quell'intento di far perseguire alla persona giuridica un'utilità, descritto dalla norma incriminatrice come interesse.*

Alla luce delle argomentazioni contenute nella sentenza analizzata, appare pacifico come l'importanza del rispetto delle regole cautelari antinfortunistiche si rifletta a 360 gradi sull'intera attività dell'ente.

Essa incide, in particolare, in termini di predisposizione di un sistema organizzativo idoneo ad abbattere i relativi rischi e investe l'ente non soltanto dei formali obblighi previsti nel D.Lgs. 81/2008, richiedendo al contempo un complessivo atteggiamento imprenditoriale e operativo che sia in grado di anteporre agli interessi utilitaristici e produttivi dell'impresa le esigenze di tutela dell'incolumità dei lavoratori.

Atteso quanto sopra, deve altresì sottolinearsi come la Sentenza sin qui analizzata, oltre ad affrontare nel dettaglio le problematiche relative all'individuazione del criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente, si soffermi su ulteriori ambiti che – sebbene non inerenti i requisiti dell'interesse e del vantaggio – si ritengono comunque degni di rilievo.

Nello specifico, gli Ermellini cristallizzano un significativo principio in tema di idoneità del Modello 231 adottato successivamente alla commissione dell'illecito ai fini dell'accesso ai benefici premiali previsti dall'art. 12 comma 2, lett. B) del D.Lgs. 231/2001 secondo cui *"La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: (...) b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Con riferimento a tale elemento, infatti, l'orientamento della Corte risulta pacifico nel ritenere incapace di integrare il requisito dell'idoneità del Modello 231 *post factum* la semplice predisposizione dello stesso mediante una mera elencazione delle misure cautelative previste dalla legge.

Al fine di accedere al beneficio premiale di cui all'art. 12 risulta dunque necessario adottare un Modello 231 da cui possa evincersi la volontà dell'ente di dotarsi di un complesso normativo interno e di un impianto organizzativo specifico e ulteriore in grado di assicurare la prevenzione dei reati del tipo di quello verificatosi.

Da ultimo, preme sottolineare come attraverso il contributo giurisprudenziale sin qui analizzato la Corte abbia avuto altresì modo di affrontare incidentalmente un'ulteriore questione (la cui pregnanza in ottica di individuazione dei profili di responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro verrà affrontata nel capitolo che segue) inerente alla definizione della sfera di governo del datore di lavoro e della rilevanza dell'eventuale comportamento abnorme del lavoratore in termini di interruzione del nesso causale.

### **3. La sfera di governo del datore di lavoro e l'incidenza della condotta abnorme del lavoratore in termini di interruzione del nesso causale**

Tra gli argomenti maggiormente affrontati nelle recenti pronunce della giurisprudenza di legittimità in materia di salute e sicurezza sul lavoro grande interesse riveste l'annosa questione relativa alla possibile interruzione del nesso causale tra la condotta omissiva dei soggetti titolari della posizione di garanzia a tutela della incolumità dei lavoratori e l'evento infausto occorso agli stessi.

È ormai principio consolidato quello secondo cui gli obblighi normativamente gravanti in capo al datore di lavoro ed agli ulteriori soggetti dell'organigramma della sicurezza non si arrestino all'adozione delle misure volte ad assicurare la protezione e l'incolumità dei lavoratori ma impongano altresì la continua ed effettiva vigilanza sulle attività svolte da questi ultimi e sul rispetto universale dei presidi antinfortunistici.

Come è noto, la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro persegue, infatti, l'obiettivo di tutelare l'incolumità del lavoratore da ogni possibile rischio derivante dall'attività svolta e si estende a dismisura, sino a ricomprendere nell'alveo di tutela anche eventuali incidenti che possano derivare da negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso lavoratore ma che rientrino comunque nell'area di rischio inerente all'attività svolta e si pongano come conseguenza dell'omissione di doverose misure antinfortunistiche da parte dei garanti.

Atteso quanto sopra, la responsabilità del datore di lavoro potrà ritenersi esclusa solo allorquando il comportamento imprudente del lavoratore possa considerarsi elevabile – secondo i consolidati canoni ermeneutici in materia di interruzione del nesso causale nei reati omissivi – ad una causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento così come previsto dall'art. 41 cpv c.p.

A tal proposito, la giurisprudenza di legittimità si è a lungo prodigata al fine di individuare dei confini certi alla distinzione di cui sopra, al fine di non incorrere in

interpretazioni lacunose e sfuggenti che potessero minare le esigenze di certezza del diritto ed i principi cardine dell'ordinamento penale.

Si è dunque precisato che la condotta del lavoratore debba considerarsi abnorme e pertanto interruttiva del nesso causale quando il comportamento tenuto, per la sua eccezionalità, imprevedibilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni.

Fatte queste premesse generali in ordine ai consolidati principi ermeneutici in tema di incidenza della condotta del lavoratore sulla sfera di governo del rischio gravante sul datore di lavoro, preme in questa sede segnalare alcuni interessanti interventi della più recente giurisprudenza di legittimità volti a delimitare con ulteriore precisione i confini del comportamento abnorme del lavoratore e – come si vedrà – a ribadire la portata degli obblighi gravanti sui soggetti titolari della posizione di garanzia.

Il primo degli interventi richiamati pone l'accento sull'importanza fondamentale delle direttive impartite dal datore di lavoro ai propri lavoratori, le quali prevalgono, in ogni caso, anche a prescindere da eventuali indagini circa le abnormità intrinseche del comportamento di questi ultimi a seguito del quale si sia verificato l'evento infausto.

Secondo quanto specificato dalla Corte di cassazione (Cass. pen. sez. IV, 19 aprile 2019, n. 17207), infatti, l'aver il dipendente agito secondo le direttive del datore di lavoro conferma la sussistenza di un collegamento causale diretto fra la condotta di quest'ultimo e l'evento.

Alla luce di tale argomentazione, risulta dunque improprio il richiamo della eventuale condotta abnorme del lavoratore quale elemento interruttivo del nesso causale in quanto proprio il comportamento posto in essere dallo stesso deve considerarsi il risultato delle erronee direttive impartite dal datore di lavoro, già di per loro non conformi alla più elementari regole di prudenza e di prevenzione degli infortuni sul lavoro e pertanto integranti la responsabilità di quest'ultimo.

In linea con tale orientamento interpretativo si pone altresì la recente Sentenza (Cass. pen. sez. IV, 05 aprile 2019, n. 16228) nella quale gli Ermellini ribadiscono un principio già in precedenza consolidatosi in tema di abnormità del comportamento del lavoratore infortunatosi.

Nello specifico, nella Sentenza in questione viene affermato nuovamente il concetto secondo cui deve ritenersi esclusa l'interruzione del nesso causale laddove il comportamento, ancorché imprudente o abnorme del lavoratore, sia intervenuto in presenza di un sistema organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro che presenti delle criticità.

La condotta colposa posta in essere dal lavoratore, pertanto, non assume valenza esimente rispetto al soggetto che versa in posizione di garanzia qualora quest'ultimo si sia comunque reso responsabile della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica.

Tale assunto, sebbene si ponga in linea con il principio consolidato in tema di portata applicativa delle disposizioni antinfortunistiche – le quali devono spingersi a tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa – può rischiare tuttavia di dare seguito a pericolose derive interpretative.

Il rischio è infatti quello di estendere a dismisura il principio sopra espresso sino alla quasi sistematica esclusione della portata esimente dalla condotta abnorme del lavoratore laddove siano presenti le seppur minime carenze organizzative in materia di sicurezza.

In tema di valutazione dell'incidenza della condotta del lavoratore sulla sfera di governo del datore di lavoro si registra ancora una interessante decisione della quarta sezione della Corte di cassazione (Cass. pen. sez. IV, 03 luglio 2018, n. 57930), giunta questa volta con riferimento alla valutazione del comportamento abnorme del lavoratore in presenza di rischi interferenziali.

La pronuncia, intervenuta in un caso di infortunio occorso ad un dipendente della società appaltante a causa del comportamento – dalla difesa ritenuto abnorme – di un dipendente della società appaltatrice, ha permesso di scandagliare l'ambito di applicazione dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione) e di valutare l'eventuale incidenza dei rischi interferenziali sui comportamenti causalmente coinvolti nella verifica dell'evento.

Nello specifico, nel confermare la responsabilità del datore di lavoro della ditta appaltatrice, la Corte ha infatti sottolineato che in base a quanto previsto dal citato art. 26, oltre all'obbligo imposto al committente di predisporre il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali, sussistono in capo a tutti i datori di lavoro coinvolti specifici oneri di cooperazione, volti ad eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte.

In tale contesto, viene affermato un solido principio secondo il quale *“non può essere ritenuto eccentrico, in un unico cantiere ove operino più imprese le cui attività siano interferenti (e ciò anche se lo fossero solo marginalmente) che il lavoratore di un'impresa si trovi nell'area in cui opera una diversa impresa, e che collabori a qualsiasi titolo, anche occasionalmente ed indebitamente, alle lavorazioni affidate ad un soggetto diverso dal suo datore di lavoro. Si tratta di un rischio non esorbitante rispetto a quello definito dalle norme cautelari imposte all'imprenditore a tutela dei suoi diretti dipendenti”*.

#### **4. La ripartizione dei ruoli e delle responsabilità nell'ambito delle strutture organizzative complesse**

Un'ulteriore decisione connotata da interessanti risvolti pratici in particolare in ottica di organizzazione aziendale è quella assunta dalla Corte di cassazione con la sentenza del 04.04.2019 (Cass. pen. sez. IV, 04 aprile 2019, n. 14915), relativa alla individuazione dei differenti livelli di responsabilità tra i soggetti coinvolti nel processo di valutazione e mitigazione dei rischi in materia antinfortunistica.

In tale decisione, la Corte ribadisce un fondamentale principio inerente alla ripartizione dei ruoli e delle posizioni di garanzia gravanti sui vari soggetti coinvolti

nel processo di valutazione e gestione dei rischi, intervenendo, in particolare, sull'analisi della posizione del datore di lavoro nell'ambito delle strutture aziendali complesse.

La questione, relativa ad un infortunio occorso a seguito del crollo di un manufatto in cemento all'interno di un cantiere edile ha permesso infatti di differenziare e valutare la posizione:

- i. del datore di lavoro, chiamato a rispondere per non aver previsto nel POS i rischi connessi alla movimentazione del manufatto e di non aver somministrato le procedure scritte per la sua movimentazione, nonché per aver omesso l'adeguata formazione del personale;
- ii. del preposto, al quale veniva addebitato di aver disposto una errata manovra e di aver consentito che gli infortunati si trovassero nell'area sottostante il carico sospeso;
- iii. del responsabile della ditta costruttrice del manufatto, al quale veniva rimproverato di aver fornito un prodotto fabbricato in modo non conforme alle prescrizioni in materia di sicurezza.

Nel processo decisionale volto a delineare i confini entro i quali la Corte territoriale in sede di rinvio dovrà intervenire, gli Ermellini muovono dall'assodato principio secondo cui la responsabilità colposa in materia antinfortunistica non possa fondarsi esclusivamente sulla titolarità di una posizione gestoria dei rischi ma debba altresì radicarsi sulla violazione di regole aventi specifica funzione cautelare, al fine di scongiurare un giudizio di rimproverabilità fondato *"sulla sola titolarità della posizione e pertanto a titolo di responsabilità oggettiva"*.

Tanto premesso, seppur riconoscendo che sul datore di lavoro gravi il generale obbligo di valutare tutti i rischi connessi alle attività lavorative, di individuare le misure preventive necessarie, di provvedere alla loro adozione ed assicurarsi che esse vengano osservate dai lavoratori, la Corte sottolinea come le particolari complessità delle strutture organizzative e dei processi aziendali richieda necessariamente l'individuazione di ulteriori figure (dirigenti, preposti, etc.) che coadiuvino il datore di lavoro rispettivamente nell'attuazione delle direttive impartite e nella supervisione delle attività svolte.

L'obbligo del datore di lavoro di vigilare sull'osservanza delle misure prevenzionistiche adottate potrà pertanto ritenersi assolto attraverso l'individuazione di soggetti a ciò deputati e la previsione di un sistema organizzativo tale da assicurare la costante informazione del datore di lavoro in merito alle attività svolte e che permetta di garantire l'efficacia delle misure di prevenzione adottate a seguito della valutazione dei rischi.

Sul punto, infatti, la Corte giunge a ribadire un consolidato principio giurisprudenziale secondo il quale nelle strutture aziendali complesse, al fine dell'individuazione della posizione di garanzia, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio, *"essendo comunque generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro"*

*riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa ed a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo”.*

Tale principio deve estendersi altresì alla portata dell'obbligo di vigilanza dei soggetti coinvolti le cui estrinsecazioni dovranno rapportarsi al rispettivo ruolo ricoperto dagli stessi ed essere valutate in ottica di responsabilità, tenendo in debito conto della complessità dell'organizzazione aziendale e della tenuta della stessa.

Alla luce dei principi di diritto enucleati nella Sentenza in esame, preme pertanto ribadire l'estrema importanza, anche in ottica di prevenzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, di una rigorosa organizzazione funzionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, specialmente nelle realtà aziendali di grandi dimensioni o caratterizzate dalla complessità dei processi organizzativi e operativi.

## **5. Non conformità del macchinario e responsabilità concorrente del datore di lavoro e del costruttore**

Si segnala, ancora, un interessante intervento della giurisprudenza di legittimità in tema di individuazione delle responsabilità derivanti dall'infortunio occorso ad un dipendente a causa dell'utilizzo di un macchinario non conforme ai requisiti generali di sicurezza, in quanto privo dei sistemi protettivi idonei a tutelare l'incolumità dei lavoratori.

Nello specifico, con la sentenza dell'11.01.2019 (Cass. pen. sez. IV, 11 gennaio 2019, n. 1184), la quarta sezione della Corte di cassazione ha avuto modo di affrontare la tematica sempre attuale relativa alla eventuale concorrenza della responsabilità del datore di lavoro con quella del fabbricante del macchinario.

Tale pronuncia muove dal principio posto alla base della materia antinfortunistica che radica in capo al datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza nell'ambiente di lavoro, il dovere di accertare la corrispondenza ai requisiti di legge dei macchinari utilizzati e collega la responsabilità di tale soggetto alla riscontrata carenza degli stessi, indipendentemente dalla sussistenza di un marchiatura di conformità o dell'affidamento riposto nella competenza e nella notorietà del costruttore.

In capo al datore di lavoro, infatti, grava l'obbligo di accertarsi che i macchinari messi a disposizione dei lavoratori rispondano ai requisiti di sicurezza e siano idonei all'uso, a prescindere dall'eventuale configurabilità di concorrenti responsabilità dei costruttori o dei fornitori dei macchinari.

Con la Sentenza in esame, quindi, la Corte giunge a ribadire la sussistenza di una concorrente responsabilità del datore di lavoro con quella del costruttore nel caso in cui l'evento dannoso sia stato provocato dall'inosservanza delle cautele antinfortunistiche nella progettazione e fabbricazione della macchina, in quanto grava sul datore di lavoro *“l'obbligo di eliminare le fonti di pericolo per i lavoratori dipendenti che debbano utilizzare le predette macchine e di adottare nell'impresa tutti i più moderni strumenti che la tecnologia offre per garantire la sicurezza dei lavoratori”.*

Non risulta possibile, in conclusione, sostenere ad esclusione della responsabilità del datore di lavoro una imprevedibilità dell'evento fatta dipendere dalla fornitura originaria del macchinario già sprovvisto delle idonee misure di protezione, laddove tale carenza poteva essere certamente riconoscibile con l'ordinaria diligenza e non fosse – al contrario – impossibile accertare tale circostanza per le speciali caratteristiche della macchina o del vizio stesso.

## **6. La tutela prevenzionistica nella cd. *Travel security*: i profili problematici legati alla recente pronuncia del GUP di Roma relativa al caso Bonatti**

In conclusione, si ritiene interessante accennare al recente epilogo della fase preliminare del procedimento penale instauratosi presso la Procura della Repubblica del Tribunale di Roma a seguito della tristemente nota vicenda del rapimento terroristico e della conseguente morte di alcuni tecnici della società Bonatti durante una trasferta lavorativa in Libia.

Atteso che non risulta questa la sede opportuna per affrontare la questione sotto l'aspetto cronicistico e sociopolitico, preme qui soffermarsi sugli interessanti (e per certi versi inediti) spunti interpretativi emersi a seguito della pronuncia del GUP di Roma dello scorso gennaio a conclusione del giudizio abbreviato svoltosi nei confronti dei vertici della società e della persona giuridica stessa.

Nello specifico, i soggetti persone fisiche (il presidente del Cda e due componenti dello stesso) venivano condannati per l'ipotesi di creazione giurisprudenziale di cooperazione colposa nel delitto doloso, mentre la società per l'illecito amministrativo di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

La pronuncia – benché non sia stato ancora reso noto l'impianto motivazionale a sostegno della decisione – apre certamente la strada a tortuosi percorsi interpretativi che si inseriscono nel solco ormai tracciato da tempo dalla giurisprudenza di merito e di legittimità diretto verso una forte estensione dei confini della responsabilità colposa in materia di salute e sicurezza e, di conseguenza, della sfera relativa alla posizione di garanzia del datore di lavoro.

L'odierna decisione, infatti, riveste una estrema e rilevante connotazione innovativa per due ordini di ragioni che certamente non mancheranno di interessare l'attenzione della giurisprudenza di legittimità:

- in primo luogo, in quanto affronta l'annosa questione relativa all'estensione interpretativa delle norme sul concorso di persone nel reato, dando seguito al filone giurisprudenziale (che di recente pare essere tornato ad occupare una posizione decisamente minoritaria) favorevole alla rimproverabilità delle ipotesi di cooperazione colposa nel delitto doloso altrui;
- in seconda battuta, per quanto qui di maggiore interesse, in quanto viene riconosciuta la responsabilità del datore di lavoro e della società per fatti occorsi all'estero ed in particolare per infortuni derivanti da situazioni estranee all'ambito strettamente lavorativo.

Tale ultima questione rischia di portare a conseguenze di notevole entità, soprattutto con riferimento ai profili di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001 ed alla portata applicativa dei Modelli 231 delle società coinvolte in attività all'estero ed in situazioni connotate da un rilevante rischio geopolitico.

Viene in luce, infatti, l'estrema importanza che riveste una corretta valutazione dei rischi anche con riferimento alle situazioni di distacco dei lavoratori all'estero (in ossequio a quanto previsto dall'art. 3 comma 6 del D.Lgs. 81/2008), e che tenga in debito conto altresì le eventuali connotazioni di natura storico-politica che non potranno più essere disattese da parte delle realtà aziendali coinvolte.

Come si è accennato, tale valutazione dovrà certamente trovare dimora, oltre che nel sistema interno di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, anche nell'ambito di applicazione dei protocolli di prevenzione di cui ai Modelli 231 e nelle attività dell'OdV chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza degli stessi.

Le imprese coinvolte saranno tenute, infatti, ad implementare i già esistenti protocolli di prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, tenendo conto, in particolare:

- delle ulteriori matrici di rischio esterne derivanti dal distacco dei lavoratori e connesse ai luoghi ove vengono svolte le attività (caratteristiche geografiche, sanitarie, politiche, socio-culturali, etc. dei Paesi di destinazione);
- delle ulteriori situazioni che possano comportare un aggravamento dei rischi generici, in conseguenza di particolari eventi di natura geopolitica;
- della necessità di fornire ai lavoratori distaccati una specifica e più approfondita formazione non solo con riferimento alle attività da svolgersi ma altresì con riguardo ai fattori di rischio di cui sopra.

Alla luce della pronuncia in esame ed in attesa di ricevere più precise indicazioni ermeneutiche da parte dei Giudici di legittimità, dovranno inoltre essere tenute in debita considerazione le possibili estensioni della sfera di controllo del datore di lavoro, quale garante della salute e sicurezza dei lavoratori, anche nei confronti di eventi legati alla commissione di delitti dolosi da parte di soggetti estranei alle specifiche attività lavorative svolte.

Trattasi di un approdo interpretativo che, oltre a comportare un aggravio considerevole delle posizioni di garanzia in capo ai datori di lavoro e rischiare di abbattere il fondamentale presidio costituzionale del divieto di responsabilità per fatto altrui, non risulta certamente esente da critiche anche con riferimento ai risvolti operativi (e conseguentemente processuali) in abito di predisposizione e attuazione dei Modelli 231 e di indagine circa l'idoneità preventiva degli stessi.

## **7. Giurisprudenza analizzata**

- Cass. pen. sez. IV, 19 aprile 2019, n. 17207;
- Cass. pen. sez. IV, 09 aprile 2019, n. 15335;
- Cass. pen. sez. IV, 05 aprile 2019, n. 16228;
- Cass. pen. sez. IV, 04 aprile 2019, n. 14915;
- Cass. pen. sez. IV, 31 gennaio 2019, n. 9454;
- Cass. pen. sez. IV, 24 gennaio 2019, n. 16598;
- Cass. pen. sez. IV, 11 gennaio 2019, n. 1184;
- Cass. pen. sez. IV, 06 novembre 2018, n. 1472;
- Cass. pen. sez. IV, 03 luglio 2018, n. 57930;
- Cass. pen. sez. un., 24 aprile 2014, n. 38343.