

Dipartimento  
di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto e Procedura Penale degli Enti

## La responsabilità degli enti per i delitti colposi commessi in violazione delle norme sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Prof. Antonino Gullo

---

RELATORE

Prof.ssa Maria Lucia Antonietta Di Bitonto

---

CORRELATORE

Maria Fonte Santangelo - Matr. 141593

---

CANDIDATO

## Sommario

INTRODUZIONE .....	5
CAPITOLO I – I FONDAMENTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001....	9
1. Dal superamento del dogma <i>societas delinquere non potest</i> sino all'introduzione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente.....	9
2. Le perplessità relative alla natura della responsabilità dell'ente.....	16
3. I soggetti destinatari del Decreto Legislativo 231/2001 .....	19
4. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente: <i>focus</i> sulla compatibilità a livello costituzionale dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001 .....	24
4.1. I soggetti protagonisti dell'ente: gli apicali e i sottoposti .....	26
4.2. L'interesse e il vantaggio: criticità di natura interpretativa.....	29
5. I profili della colpevolezza dell'ente. Il <i>deficit</i> organizzativo .....	34
6. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente: <i>compliance programs</i> americani e <i>focus</i> sugli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001 .....	39
7. Struttura e polivalenza del modello organizzativo gestionale .....	46
8. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'ottica di un'efficace attuazione del modello organizzativo gestionale.....	54
9. La tesi dell'autonomia della responsabilità dell'ente .....	60
10. Il quadro sanzionatorio delineato dal Decreto Legislativo 231/2001 per la commissione dei reati-presupposto .....	65
CAPITOLO II - LA DISCIPLINA DEL TESTO UNICO IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO .....	78
1. Gli sviluppi della legislazione antinfortunistica in Italia a partire dalla Legge n. 51 del 12 febbraio 1955 .....	78
2. Le istanze comunitarie: la direttiva quadro 89/391/CEE.....	83
3. Le novità apportate dalla Legge Delega n. 123/2007. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	87
4. La tutela delle condizioni di lavoro alla luce dell'art. 2087 c.c. ....	98
5. L'individuazione dei soggetti responsabili. Il datore di lavoro .....	105
5.1. Gli altri garanti: dirigente e preposto .....	112
5.2. Alcune considerazioni sull'esercizio di fatto dei poteri direttivi: l'art. 299 D.Lgs. 81/2008 .....	117

5.3. Una figura problematica: RSPP .....	120
6. La tutela della salute: il ruolo del medico competente .....	124
7. La delega di funzioni: <i>focus</i> sull'art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 .....	129
8. Il lavoratore: diritti, obblighi e concorso colposo .....	136
9. Il concetto di rischio: gestione, valutazione e adozione del documento di valutazione del rischio .....	141
10. Il modello organizzativo gestionale <i>ex art.</i> 30 del Decreto Legislativo n. 81/2008: punti di intersezione con la responsabilità da reato degli enti .....	147

CAPITOLO III – L'OMICIDIO COLPOSO E LE LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....		156
1. L'approccio dell'ente alla materia antinfortunistica: l'inserimento dell'art. 25- <i>septies</i> nel catalogo dei reati-presupposto del Decreto Legislativo n. 231/2001 .....		156
2. Le fattispecie di reato del codice penale: l'omicidio colposo <i>ex art.</i> 589 c.p. e le lesioni personali colpose gravi o gravissime <i>ex art.</i> 590 c.p. ....		161
3. Il rapporto tra i reati colposi e i criteri dell'interesse e vantaggio: una problematica convivenza .....		168
3.1. La vicenda <i>Thyssenkrupp</i> .....		174
3.2. Interesse e vantaggio: profili controversi di natura interpretativa .....		178
4. Il raccordo con i delitti di comune pericolo: l'art. 437 c.p. ....		184
5. Tra infortuni e malattie professionali: l'evoluzione giurisprudenziale sull'accertamento del nesso di causalità .....		187
5.1. Il caso <i>Eternit</i> : l'elaborazione del concetto di malattia-infortunio .....		194
5.2. Il caso Ilva di Taranto .....		200
6. Alcune soluzioni prospettate.....		207

CAPITOLO IV – I MODELLI ORGANIZZATIVI E LE <i>BEST PRACTICES</i> AZIENDALI.....		211
1. Lo sviluppo del concetto di <i>best practices</i> aziendali.....		211
2. Punti di contatto tra due discipline complementari: l'art. 30 D.Lgs. 81/2008 .....		214

2.1. L'importanza del fattore informativo-comunicativo.....	215
2.2. Le linee guida UNI-INAIL e il <i>British Standard</i> OHSAS 18001:2007	218
2.3. Le attività di monitoraggio .....	225
3. L'asseverazione del modello organizzativo alla luce dell'art. 51 D.Lgs. 81/2008 .....	234
4. Il progetto "Sviluppo Imprese in Sicurezza" di Confindustria .....	239
5. Le imprese <i>leader</i> nel settore della sicurezza: il caso Barilla .....	242
5.1. Il caso Enel .....	249
6. Industria 4.0: nuove frontiere nel mondo della sicurezza sul lavoro. Il caso <i>Swillog</i> Italia s.p.a. ....	255
CONCLUSIONI .....	260
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA .....	264
GIURISPRUDENZA .....	305

## INTRODUZIONE

Il nostro ordinamento giuridico è stato da sempre fondato su un'idea di responsabilità penale plasmata sulla persona fisica, *stricto sensu* intesa, partendo dall'assunto secondo cui, pensare ad una persona giuridica "penalmente" responsabile non fosse giuridicamente concepibile.

Difatti, pur ammettendo l'esistenza di due distinti soggetti di diritto – persona fisica e persona giuridica – il Legislatore ha sempre mostrato un certo scetticismo con riguardo alla possibilità di immaginare che una persona giuridica potesse essere ritenuta responsabile per la commissione di un reato, ciò sia per le difficoltà di ordine probatorio, che per quelle legate al rispetto del principio della personalità della responsabilità penale, di cui all'art. 27 della Costituzione.

Tale pensiero, così oltremodo consolidato, trovava espressione nel principio *societas delinquere non potest*. Il brocardo latino è stato tenuto in vita per circa due secoli, sviluppandosi nel periodo di affermazione del potere statale centralizzato, incontrando il supporto di larga parte della dottrina.

Verso la fine del XVIII secolo, con la frammentazione dei poteri e dei privilegi dei Comuni, l'incriminazione è stata diretta, non più verso gli enti associativi, bensì verso l'individuo, posto al centro delle attenzioni dello Stato.

A distanza di molto tempo, soprattutto grazie alla sottoscrizione da parte dell'Italia di alcune Convenzioni sovranazionali ed europee, tale orientamento è stato mitigato dalla diffusione di modelli di responsabilità penale, aventi come destinatari anche le persone giuridiche. Si rivendicava la necessità di introdurre un elemento di novità, una nuova disciplina in grado di rispondere alle istanze derivanti dalla diffusione del fenomeno della criminalità d'impresa.

Sulla scorta di tali influenze, il XXI secolo è stato segnato da un forte cambiamento nell'universo penalistico, che ha spostato il *focus* della giurisdizione italiana su una nuova figura che, fino ad allora, seppur esistente, non era mai stata destinataria di una disciplina giuridica penale *ad hoc*: l'ente.

Alla luce di tali premesse, la presente trattazione si propone di svolgere, nella prima fase, un'analisi del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, con il

quale il Legislatore italiano ha deciso di introdurre, nel nostro ordinamento giuridico, una disciplina sulla “responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche” – intese come il complesso di persone e beni, ai quali l’ordinamento attribuisce la capacità giuridica, riconoscendole come soggetti di diritto – profondamente distinta e innovativa rispetto a quella prevista per le persone fisiche, ma strettamente connessa alle stesse.

Nella fase iniziale, l’analisi si propone di descrivere le principali peculiarità che connotano tale disciplina. Per la prima volta, con il suddetto Decreto Legislativo, si ammette la possibilità di attribuire all’ente la responsabilità per la commissione di un reato, riconoscendogli la capacità d’agire in senso “penalistico”. In particolare, si è previsto di fondare l’attribuzione della responsabilità dell’ente ricorrendo a dei criteri del tutto originali, di natura soggettiva e oggettiva quali: la commissione del reato da parte di un soggetto apicale o sottoposto; e la sussistenza di un interesse o vantaggio dell’ente alla commissione dello stesso. Soprattutto, si è affermato il pensiero secondo cui anche gli enti sono capaci di esprimere una forma di colpevolezza, rinvenibile in un difetto di organizzazione. Infine, è stato immaginato un apparato sanzionatorio, perfettamente in linea con la struttura degli enti, che si propone di perseguire, non una finalità punitiva, ma che prevede una serie di meccanismi premiali, che devono rappresentare un incentivo per l’ente al rispetto della legge. D’altro canto, l’ente che si trova a dover sopportare il peso della sanzione, si vede mettere in discussione la propria reputazione sul mercato, perché le sanzioni, di qualunque natura siano, tendono comunque a screditare colui che le riceve. Per questo, il Legislatore, nell’ottica di rieducare l’ente alla cultura della legalità, ha previsto degli appositi meccanismi che gli consentano di evitare tali conseguenze, qualora lo stesso si adoperi tempestivamente.

In seguito, si analizza la fase successiva all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001, caratterizzata da un processo di lenta metabolizzazione che ha suscitato grande agitazione in dottrina e giurisprudenza, ritrovatesi, in più occasioni, a scontrarsi duramente; le numerose questioni sollevate hanno fatto

emergere alcune lacune e contraddizioni che caratterizzavano *ab origine* la disciplina, e per le quali occorreva ricercare una soluzione.

Dopo aver compiuto una descrizione delle caratteristiche generali della disciplina suddetta, la presente trattazione si sofferma sul tema della responsabilità dell'ente in materia antinfortunistica. A tal proposito, occorre ricordare che il Legislatore non ha dato diretta attuazione a tutto ciò che era stato previsto dalla Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000; tant'è vero che, nonostante nella suddetta Legge Delega fosse stato già predisposto di dover estendere la responsabilità dell'ente anche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, si è preferito procrastinare tale scelta, ritenendo necessario un previo processo di consolidazione della riforma. Pertanto, l'introduzione di tale novità è avvenuta solo con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), a seguito della volontà del Legislatore di effettuare un riordino della disciplina antinfortunistica, con l'intento di renderla maggiormente persuasiva. In tale circostanza, è stata colta l'occasione per introdurre una fattispecie *ad hoc*, l'art. 25-*septies*, che incrimina l'ente qualora si dimostri che il reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime siano stati commessi da un soggetto apicale o sottoposto, nel suo interesse o vantaggio.

Tale novità ha messo in discussione la stabilità dell'intera disciplina con riguardo agli illeciti colposi, mostrandone le più profonde fragilità; ad esempio, la presenza di un catalogo dei reati-presupposto avente "struttura aperta" che, nel tempo, aveva determinato una continua espansione delle fattispecie di reato che potessero fondare la responsabilità dell'ente, talvolta, senza creare un effettivo coordinamento tra la disciplina e le nuove fattispecie di reato inserite (come accadde per l'art. 25-*septies*).

Al contempo, la sua introduzione fu indispensabile, considerando che, non di rado, alla base della verifica di morti e infortuni sul lavoro si radicava una responsabilità d'impresa. Si è trattato di una questione molto importante e che per anni ha occupato l'attenzione della giurisprudenza italiana, la quale, nel

corso del tempo, si è affaccendata nel fornire soluzioni plausibili, al fine di scongiurare un'abrogazione della norma.

Tra le molteplici questioni affrontate con l'introduzione dell'art. 25-*septies*, di particolare rilievo è stata quella relativa all'individuazione della linea di confine che intercorre tra i reati colposi e dolosi, con tutte le conseguenze che ne derivano in termini di accertamento del nesso di causalità tra la condotta e l'evento. In secondo luogo, sono stati sollevati tutti i relativi problemi di compatibilità che sussistono tra gli illeciti di natura colposa ed i criteri previsti dalla disciplina sulla responsabilità degli enti, con gli "adattamenti" che sono stati realizzati da parte della giurisprudenza.

Nella parte finale della trattazione, si è deciso di beneficiare delle considerazioni espresse sull'articolo suddetto, per affrontare il tema generale della sicurezza sul lavoro nella politica imprenditoriale.

Lo scopo è stato quello di evidenziare i vantaggi derivanti da una corretta osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, esplicando le molteplici ragioni che devono indurre l'impresa ad investire in tale settore, affinché, nel corso del tempo, possa trarne dei concreti profitti.



## CAPITOLO I – I FONDAMENTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### **1. Dal superamento del dogma *societas delinquere non potest* sino all'introduzione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente**

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001<sup>1</sup> è il portato non solo dell'evoluzione e dell'ammodernamento del sistema penale italiano, ma anche, in misura significativa, della traduzione nel diritto interno di un'esigenza manifestatasi da tempo nei diversi fori internazionali, volta all'individuazione di forme di responsabilità adeguate alla realtà attuale dell'economia<sup>2</sup>.

Questo provvedimento legislativo definito come «una svolta radicale nella nostra cultura giuridica»<sup>3</sup>, segna definitivamente il superamento del dogma *societas delinquere non potest*<sup>4</sup>, proiettando, per la prima volta, il nostro ordinamento giuridico verso la responsabilizzazione degli enti.

Per comprenderne la portata, occorre fare un passo indietro e tracciare storicamente le tappe che hanno preceduto il raggiungimento di quest'obiettivo, e gli ostacoli incontrati dal Legislatore italiano dopo la sua entrata in vigore.

In passato, la cultura giuridica europea (specie quella italiana e tedesca, di più robusta tradizione dogmatica) si è sempre dimostrata riottosa a concepire una responsabilità penale degli enti<sup>5</sup>, soprattutto perché tesa ad accogliere una visione antropomorfa<sup>6</sup> del diritto penale, secondo la quale i criteri di

---

<sup>1</sup>Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

<sup>2</sup> MICHELINI G., *Responsabilità delle persone giuridiche e normativa internazionale multilaterale*, in *Questione giustizia: bimestrale promossa da Magistratura Democratica*, 2002, 5, 2.

<sup>3</sup> Il commento rinvia alla sentenza del Tribunale di Trani - sezione di Molfetta - 26 ottobre 2009; CATELLANI G., *Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza sul lavoro*, Napoli, 2016, 5.

<sup>4</sup> Il brocardo latino fu creato nel 1881 dal penalista tedesco *Franz von Liszt* e riassumeva il pensiero avviato dalla dottrina di *Feuerbach* secondo cui le persone giuridiche non potevano commettere reati perché prive sia della capacità di agire che della imputabilità.

<sup>5</sup> Su questi aspetti, v. diffusamente DE SIMONE G., *Societas delinquere et puniri: la responsabilità penale degli enti tra dogmatica e politica criminale*, 1997, 15 ss.

<sup>6</sup> Con riguardo agli anni 50, CARACCIOLI I., *Osservazioni sulla responsabilità penale "propria" delle persone giuridiche*, in *Studi in onore di M. Gallo*, Torino, 2004, 73, osservava che "il

imputazione e le categorie dogmatiche del sistema penale sono state pensate e costruite avendo come destinatario esclusivamente l'uomo, ossia «*un soggetto pensante, con intelligenza creatrice e previdente e con facoltà di autodeterminarsi liberamente*»<sup>7</sup>.

Tali resistenze di carattere ideologico erano poi rafforzate da numerose perplessità a livello costituzionale. L'art. 27, comma 1, della Costituzione, nel sancire il principio della personalità della responsabilità penale, implicherebbe che il giudizio di rimproverabilità si appunti solo su un individuo capace di agire con dolo o colpa e, dunque, di percepire eticamente il carattere afflittivo del rimprovero penale. Per le stesse ragioni, di spessore antropomorfo, anche il finalismo rieducativo della pena (art. 27, comma 3, Cost.) costituirebbe un ostacolo insormontabile rispetto al *societas delinquere non potest*<sup>8</sup>.

La situazione di stasi che caratterizzava il quadro giuridico previgente fu interrotta da uno studio fondamentale che, esaminando l'incidenza economico-sociale del fenomeno societario e della criminalità d'impresa, pose l'interrogativo circa i costi dell'irresponsabilità penale degli enti collettivi, e soprattutto, circa l'opportunità di continuare a pagarli<sup>9</sup>.

A tal proposito, a partire dagli anni Sessanta, si profilò uno scenario empirico-criminologico contrassegnato da un incremento della criminalità d'impresa: sia sul versante dei reati che si collocano nel cono d'ombra del rischio d'impresa (si pensi alla tutela dei lavoratori dagli infortuni sul lavoro, all'ambiente, al danno da prodotto, all'esercizio di attività pericolose ecc.); sia sul terreno della criminalità del profitto, che tende ad alterare i meccanismi della concorrenza economica nonché, nelle sue forme più gravi, a confondersi con la criminalità organizzata.

---

problema della responsabilità penale delle persone giuridiche non era, in allora, nemmeno concepibile come fenomeno appartenente alla sfera del possibile».

<sup>7</sup> Così, FERRARA F., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in *Riv. dir. comm.*, 1914, 513.

<sup>8</sup> Cfr. ALESSANDRI A., *Commento all'art. 27, comma 1 Cost.*, in AA. VV., *Commentario della Costituzione. Rapporti civili (art. 27-28)*, Bologna-Roma, 1960; ID., *Riflessioni penalistiche*, in AA. VV., *La responsabilità amministrativa degli enti*, Milano, 2002, 36 s.

<sup>9</sup> Il riferimento è a BRICOLA F., *Il costo del principio «societas delinquere non potest» nell'attuale dimensione del fenomeno societario*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1970, 951.

Si é al cospetto di forme di criminalità che, scavalcando le scelte dei singoli, risultano espressione di autentiche volontà aziendali. A tal proposito, vale la pena segnalare due costanti criminologiche.

La prima riguarda la c.d. “dominante collettiva”<sup>10</sup>: la criminalità d’impresa si fonda, cioè, sull’assunzione di decisioni collegiali, che costituiscono l’esito di procedimenti scanditi da una molteplicità di fasi che, a loro volta, prevedono l’intervento di una pluralità di soggetti e, di conseguenza, nelle organizzazioni complesse, la responsabilità è di natura prevalentemente collettiva.

La seconda costante criminologica muove dall’assunto in base al quale l’ente ha la capacità di indurre la criminalità d’impresa: l’impresa denota una continuità d’azione prevalentemente orientata a confrontarsi con un sistema di rischi.

Se nel contesto dell’impresa, l’azione assume le sembianze di un agire organizzato, inserito in un sistema di gestione dei rischi, è da ritenere che esso sia in grado di manifestare uno stabile sistema di idee e di valori, che può alimentare cicli virtuosi o piegare in direzione di prassi scorrette, in-trasparenti o illecite<sup>11</sup>.

Detto in altre parole, la cultura d’impresa esprime l’orientamento strategico di fondo dell’azienda, in cui la scelta per l’illegalità non costituisce quasi mai una episodica degenerazione individuale, ma rappresenta il frutto di un’azione organizzata che non ha interiorizzato (intenzionalmente o per carenze organizzative) la cultura della legalità<sup>12</sup>.

Gli anni Settanta e gli inizi degli anni Ottanta furono caratterizzati da una crescente domanda di cambiamento<sup>13</sup>. Con la Legge n. 689 del 24 novembre

---

<sup>10</sup> L’espressione é di PALIERO C. E., che la impiega nel saggio *La fabbrica del Golem. Progettualità e metodologia per la "Parte generale" di un Codice penale dell'Unione Europea*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2000, 508, per indicare le forme di realizzazione del fatto che contrassegnano la responsabilità del produttore di ricchezza nei Paesi dell’Unione Europea.

<sup>11</sup> Cfr. BASTIA P., *L'autoregolamentazione delle aziende per il fronteggiamento della corruzione tra privati*, 1 ss., del testo della relazione svolta al Convegno di studio di Jesi (12-13 aprile 2002) sul tema: *La corruzione tra privati :esperienze comparatistiche e prospettive di riforma*.

<sup>12</sup>PIERGALLINI C., *Societas delinquere et puniri non potest. Riflessioni sul recente (contrastato) superamento di un dogma*, in “*Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*”, 2002, 5, 1088 ss.

<sup>13</sup> Si pensi all’introduzione dello Statuto dei lavoratori con la Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (“Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e

1981, recante “Modifiche al sistema penale”, furono introdotte plurime fattispecie di pene, evidentemente orientate a contrastare la criminalità d’impresa. In particolare, la *ratio* della previsione delle pene accessorie della “interdizione temporanea dai pubblici uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese” (art. 32 *bis* c.p.)<sup>14</sup>, della “incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione” (art. 32 *ter* c.p.)<sup>15</sup> e della “sospensione dall’esercizio degli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese” (art. 35 *bis* c.p.)<sup>16</sup>, fu quella di aumentare la pressione sugli organi apicali degli enti collettivi, così da disincentivarli dall’ideare e/o realizzare un’attività imprenditoriale, almeno in parte, orientata all’illecito, e di creare un interesse

---

dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”) in risposta alle forti contestazioni ad un sistema di rapporti non in linea con i principi costituzionali.

<sup>14</sup> La norma citata, inserita con l’art. 120 della Legge n. 689/1981, dispone che «*L’interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese priva il condannato della capacità di esercitare, durante l’interdizione, l’ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell’imprenditore. Essa consegue ad ogni condanna alla reclusione non inferiore a sei mesi per delitti commessi con abuso di poteri o violazione dei doveri inerenti all’ufficio*» (testo risultante dopo la modifica effettuata con la Legge n. 262 del 28 dicembre 2005). In argomento, v. SGUBBI F., *Una nuova pena accessoria nel codice penale: l’interdizione dai pubblici uffici delle persone giuridiche e delle imprese*, in *Giur. comm.*, 1983, I, 17; VENEZIANI P., *L’art. 32-bis c.p.: un’applicazione giurisprudenziale*, in *Indice pen.*, 1987, 105, nonché LARIZZA S., *Le pene*, in *Codice penale. Parte generale*, coordinato da BRICOLA F., Torino, 1984, 166 ss.

<sup>15</sup> La norma citata, inserita con l’art. 120 della Legge n. 689/1981, dispone che «*L’incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione importa il divieto di concludere contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Essa non può avere durante inferiore ad un anno né superiore a tre anni*». Sul punto, CUSTODERO O., *Aspetti del sistema penale a tutela dell’attività lavorativa*, in *Indice pen.*, 1990, 772, sottolinea le “notevoli difficoltà applicative, specie nei confronti degli enti, personificati o meno che siano” alla luce dell’art. 27, comma 1, Cost. In generale, cfr., PISA P., *Le pene accessorie. Problemi e prospettive*, Milano, 1984; LARIZZA S., *Le pene accessorie*, Padova, 1986; DE FELICE P., *Natura e funzioni delle pene accessorie*, Milano, 1988.

<sup>16</sup> La norma citata nel testo (e sempre inserita nel codice penale con l’art. 120 legge n. 689/1981) dispone che «*La sospensione dall’esercizio degli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese priva il condannato della capacità di esercitare, durante la sospensione, l’ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell’imprenditore. Essa non può avere una durata inferiore a quindici giorni né superiore a due anni e consegue ad ogni condanna all’arresto per contravvenzioni commesse con abuso dei poteri o violazione dei doveri inerenti all’ufficio*» (testo risultante dopo la modifica con Legge n. 262 del 28 dicembre 2005). La pena accessoria, ricalcata sulla interdizione di cui all’art. 32 *bis* c.p., riguarda le condanne per reato contravvenzionale.

dell'ente a non rischiare di privarsi di amministratori o dirigenti di collaudato valore. Il *quid novi* rinvenibile nelle ricordate “modifiche al sistema penale” è nel riconoscimento legislativo che l'illecito penale del rappresentante o del dipendente della persona giuridica (o di un ente privo di personalità giuridica), nell'esercizio delle proprie funzioni o incombenze, non vede l'ente collettivo come “persona estranea” al reato che possa disinteressarsi delle sorti del penalmente responsabile come se il reato fosse una *res inter alios acta*, ma come un soggetto obbligato in solido, con l'autore della violazione, al pagamento della somma da questo dovuta<sup>17</sup>.

La manifestazione di quanto fosse divenuto attuale il tema della responsabilità penale delle persone giuridiche, accompagnata dal raggiungimento di una certa consapevolezza circa l'eventualità che gli enti collettivi potessero esercitare attività economiche lesive di diritti altrui, fu concretizzata, sul piano normativo, mediante una riforma dell'art. 197 c.p. In particolar modo, nell'art. 197 c.p. (come modificato dall'art. 116 della Legge n. 689/1981) fu prevista la predisposizione, per il datore di lavoro persona giuridica, di una disciplina differente rispetto a quella riservata al datore di lavoro persona fisica (art. 196 c.p.), il che già rappresentò uno spunto di riflessione per l'interprete.

L'“esigenza di un attacco diretto alla società”<sup>18</sup> non trovò una risposta compiuta, ma più di un segnale attestò l'inizio di un processo di sgretolamento della pretesa “estraneità” della persona giuridica all'illecito della persona fisica<sup>19</sup>.

Tra gli elementi di novità introdotti si evidenzia, innanzitutto, l'estensione dell'obbligazione civile al pagamento della pena pecuniaria del delitto (multa), mentre in precedenza era circoscritta alla pena pecuniaria della contravvenzione (ammenda), ma soprattutto, tra i *novum* dovuti alla Legge n. 689/1981, vi è la configurazione dell'obbligazione civile a carico dell'ente

---

<sup>17</sup> CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa nel sistema del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231*, in LANZI A., CORSO P., AMBROSETTI E. M., GARUTI G., MAZZA O., VENENZIANI P., (diretto da), *Giustizia penale ed economia*, Torino, 2015, 201 ss.

<sup>18</sup> L'inciso è tratto da BRICOLA F., *Il costo del principio «societas delinquere non potest»*, cit., 986, secondo cui detta “esigenza è tanto più sentita quanto più l'abuso dell'amministratore è espressione della politica d'impresa”.

<sup>19</sup> CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa*, cit., 207.

collettivo tutte le volte che il giudice concluda nel senso che il reato sia stato commesso “nell'interesse della persona giuridica”<sup>20</sup>.

La dottrina accolse con favore questa scelta legislativa, sottolineandone la potenzialità di sviluppo con riguardo all'intero settore del diritto penale dell'impresa; si era, infatti, in presenza di un istituto “necessario”, in quanto «*destinato a sopperire, anche se in minima parte, all'inadeguatezza del sistema penale nei confronti degli enti*»<sup>21</sup>.

In questa fase, un notevole contributo lo fornirono i molteplici *input* di provenienza comunitaria e internazionale, che, di base, avevano lo scopo di salvaguardare le esigenze della concorrenza e della trasparenza dei mercati europei e internazionali.

In particolar modo, occorre riconoscere la lungimiranza del Consiglio d'Europa, che già nel 1988 adottò una raccomandazione riguardante la responsabilità delle imprese aventi personalità giuridica per i reati commessi nell'esercizio delle loro attività<sup>22</sup>; a titolo esemplificativo, tra i principi fissati nella raccomandazione, deve evidenziarsi la previsione di una responsabilità penale delle imprese come opzione preferibile, anche se non esclusiva, quando la natura dei reati, il grado di colpa da parte dell'impresa, le conseguenze per la società e la necessità di prevenire ulteriori reati lo richiedano e, altresì, l'esclusione della responsabilità della persona giuridica comportata con *due diligence*, ossia in caso di non implicazione del *management* per avere compiuto tutti i passi necessari per prevenire la commissione del reato<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup>In argomento, ALESSANDRI A., *Reati d'impresa e modelli sanzionatori*, in *Studi di diritto penale*, 1984, 107, ritiene che l'introduzione del criterio dell'interesse lasci trapelare l'obiettivo di una maggiore “corresponsabilizzazione” della persona giuridica, soprattutto della società soprattutto della società. Alla vigilia della “modifica del sistema penale”, PADOVANI T., *Le sanzioni “alternative” nel diritto penale del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1978, 4, 28, giustificava la “trasferibilità dell'onere economico in cui la pena consiste” con l'esigenza di colpire il percettore effettivo dell'utile e cioè la impresa beneficiaria del reato. Nello stesso periodo, SMURAGLIA C., *Le sanzioni penali nella tutela del lavoro subordinato*, in AA. VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Atti del VI Congresso nazionale di Diritto del Lavoro, Alba, 1-3 giugno, Milano, 1978, 336, proponeva di includere nella responsabilità di cui all'art. 197 c.p. anche “obblighi di eliminazione delle situazioni pericolose o dannose”.

<sup>21</sup> La considerazione é di VASSALLI G., *Sull'obbligazione civile*, in ID. (a cura di), *Scritti giuridici*, Milano, 1997, 714, che aggiunge: “ma ciò che il codice oggi non prevede potrebbe essere nel nostro diritto previsto in qualche legge speciale, o in un nuovo codice, domani? Sarebbe ammissibile una sia pur limitata responsabilità penale delle persone giuridiche?”.

<sup>22</sup> Per il testo della raccomandazione si veda *Riv. it. dir. pen. econ.*, 1991, 653.

<sup>23</sup> MICHELINI G., *Responsabilità delle persone giuridiche*, cit., 4.

Questa raccomandazione può essere considerata la *Magna Charta* della responsabilità degli enti collettivi perché prospetta, soprattutto agli Stati membri, legati tradizionalmente al dogma *societas delinquere non potest*, un sistema sanzionatorio completo e costruito su misura per rimuovere l'irresponsabilità dell'ente "pubblico o privato", che abbia personalità giuridica ma che svolga attività economica<sup>24</sup>.

L'entrata in vigore del suddetto Decreto Legislativo (d'ora in poi: D.Lgs.) è stata preceduta da un quinquennio di dibattiti e proposte, dopo i quali si è dato seguito all'emanazione di cinque Atti internazionali; tra quelli oggetto di ratifica, un ruolo particolarmente rilevante deve essere riconosciuto alla Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni commerciali internazionali (OCSE)<sup>25</sup> sottoscritta a Parigi il 17 dicembre 1997, in cui, oltre al mantenimento e rafforzamento della sanzione penale per la persona fisica, si accompagna per la prima volta, la previsione della "responsabilità delle persone giuridiche"<sup>26</sup>.

Mentre tra gli atti internazionali non evidenziati dalla rubrica della legge (perché non oggetto della ratifica), ma di estremo rilievo in materia, è il Secondo protocollo della Convenzione P.I.F.<sup>27</sup>, la cui importanza è rinvenibile nella precisazione dei criteri di imputazione dell'ente<sup>28</sup> e nella prospettazione di un apparato sanzionatorio tendenzialmente esaustivo (la cui natura, penale o amministrativa, è determinata dallo Stato membro), che parte dalla sanzione pecuniaria e può ricomprendere sanzioni di altro tipo, alcune delle quali "suggerite" dal Legislatore nazionale.

Ne consegue che, considerando l'intero quadro delle iniziative comunitarie, si rileva come gli elementi offerti al Legislatore nazionale abbiano arricchito notevolmente la sua analisi, facilitando l'adozione di un modello innovativo

---

<sup>24</sup> CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa*, cit., 235.

<sup>25</sup> Il testo della Convenzione OCSE è pubblicato sulla *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1998, 1358.

<sup>26</sup> Questa è la rubrica dell'art. 2 della Convenzione, alla cui stregua «Ciascuna parte deve adottare le misure necessarie, secondo i propri principi giuridici, per stabilire la responsabilità delle persone giuridiche in caso di corruzione di un pubblico ufficiale straniero».

<sup>27</sup> La Convenzione è in vigore dal 1995 e mira a tutelare penalmente gli interessi finanziari delle Comunità europee.

<sup>28</sup> L'art. 3 della Convenzione OCSE stabilisce che il reato deve essere stato commesso da persona apicale o non apicale "a beneficio" della persona giuridica, anche se dovuto a "culpa in vigilando".

per quanto concerne la responsabilità dell'ente e la tutela dei diritti sociali e collettivi<sup>29</sup>.

La svolta si è avuta con l'emanazione della Legge n. 300 del 29 settembre 2000 che, all'art. 11, ha attribuito al Governo la delega ad emanare un Decreto Legislativo avente per oggetto *“la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*, con l'osservanza di una serie di principi e criteri direttivi a cui il Governo ha dato attuazione mediante il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

## **2. Le perplessità relative alla natura della responsabilità dell'ente**

È doveroso evidenziare preliminarmente come, dalla disamina degli obblighi comunitari e della portata della Legge suddetta, sia emersa una evidente sfasatura. Il Parlamento italiano si è spinto al di là della sollecitata tutela degli interessi finanziari della Comunità europea contro i reati di corruzione, frode e riciclaggio, delineando un sistema di responsabilità *“da reato”* degli enti con riguardo ad un numero molto più ampio di fattispecie incriminatrici<sup>30</sup>.

In effetti, quello della tutela dei soli interessi finanziari degli organi comunitari è apparso, da subito, un obiettivo troppo ristretto; lo stesso sistema delineato nella Legge Delega è finalizzato, in un'ottica più ampia, non a contrastare o risolvere problematiche interne all'ente o dell'ente, ma a tutelare le vittime di una politica di impresa dolosamente o colposamente illecita, quale che sia il settore in cui l'illiceità si è manifestata.

Si è delineato il principio secondo cui la criminalità d'impresa non è ravvisabile esclusivamente in un'offesa agli interessi finanziari dell'Unione Europea, ma è tale allorché l'illecito colpisca i soggetti terzi (i c.d.

---

<sup>29</sup> CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa*, cit., 267 ss.

<sup>30</sup> L'art 11 della Legge 300/2000 non si è limitato a delineare i criteri di imputazione all'ente della responsabilità per i reati di cui al comma 1 lett. a) nonché il correlato quadro sanzionatorio, ma alle lett. b) c) e d) ha delineato ulteriori plurime fattispecie di reato (non evocate nemmeno indirettamente dalla Convenzione OCSE) che determinano la responsabilità da reato dell'ente collettivo.



“*stakeholders*”) quali i dipendenti, i creditori, gli investitori e i soci nonché i consumatori<sup>31</sup>.

Successivamente all’entrata in vigore del Decreto Legislativo in esame, sono state poste numerose questioni all’attenzione dell’interprete: prima fa queste è stata quella relativa alla natura della responsabilità degli enti «*per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*», attorno alla quale si sono sviluppate due tesi contrastanti.

I sostenitori della tesi “amministrativistica” hanno fatto leva, *in primis*, sul dato formale della qualificazione normativa, ritenendo che l’etichetta apposta del Legislatore andrebbe presa sul serio e sarebbe vincolante per l’interprete che non potrebbe prescindere dal *nomen juris*. Inoltre, sono stati richiamati ulteriori aspetti che sembrerebbero essere dissonanti rispetto ad una qualificazione in termini penalistici della responsabilità, come ad esempio il regime della prescrizione che si rifà al modello di disciplina tratteggiato dalla legge fondamentale sugli illeciti amministrativi (art. 28, Legge n. 689/1981) prevedendo una durata pari a cinque anni che decorre dalla consumazione del medesimo reato (art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001). Infine, è stato posto l’accento sulla particolare disciplina delle vicende modificative dell’ente, ispirata ad una logica di stampo civilistico che sembrerebbe porsi in contrasto con il principio della personalità della responsabilità penale<sup>32</sup>.

La seconda tesi ha militato a favore della natura “penale” della responsabilità, sostenuta da argomenti che si articolano su molteplici piani.

In effetti, vi sono svariati profili normativi, sostanziali e processuali, che indurrebbero a ritenere sostanzialmente penale la responsabilità della *societas*.

La legge pone, innanzitutto, come *condicio sine qua non* della responsabilità, la commissione di un reato nel suo interesse o a suo vantaggio. Pertanto, se l’illecito è penale, tale dovrà ritenersi anche la responsabilità che ne consegue, e ciò indipendentemente dalla natura del soggetto cui venga ascritta: «a

---

<sup>31</sup>CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa*, cit., 272 ss.

<sup>32</sup> Le maggiori perplessità sono dettate dalla norma relativa alla fusione (art. 29, D.Lgs. 231/2001), che prevede una sorta di responsabilità per fatto altrui, sia per quella riguardante la scissione (art. 30, comma 2, D.Lgs. 231/2001), che prevede un’obbligazione solidale per il pagamento delle sanzioni pecuniarie a carico degli enti beneficiari della scissione. È evidente che si tratta di scelte dettate dalla volontà di evitare che tali operazioni si trasformino in modalità di elusione della responsabilità.

*decidere della qualificazione giuridica di un comportamento illecito sta la natura dell'interesse violato, non la natura del soggetto che ha commesso la violazione»<sup>33</sup>.*

È stato osservato, altresì, che sarebbe davvero singolare qualificare come amministrativo un illecito *«il cuore della cui fattispecie è costituito da un reato completo di tutti i suoi elementi costitutivi»<sup>34</sup>.*

Tra gli ulteriori argomenti a sostegno di questa tesi, è stato rilevato come l'autorità competente a svolgere le indagini preliminari e ad esercitare l'azione penale nei confronti dell'ente sia il pubblico ministero, mentre la cognizione dell'illecito amministrativo sia attribuita allo stesso giudice penale competente per il reato-presupposto, la cui competenza, oltretutto, resta ferma anche nelle ipotesi in cui non si proceda nei confronti dell'autore del fatto nei casi di estinzione del reato per causa diversa dall'amnistia<sup>35</sup>.

È stato posto l'accento anche sulla particolare afflittività dei meccanismi sanzionatori previsti; il sistema di commisurazione per quote (mutuato dal diritto penale); la rilevanza extrapenale attribuita all'illecito dell'ente, che mostra *«un'impronta decisamente penale, ed un carattere assolutamente inedito rispetto ai precedenti italiani di responsabilità amministrativa»<sup>36</sup>.*

La presenza di soluzioni interpretative contrastanti non ha permesso di risolvere con certezza tale questione e quindi di propendere in un senso piuttosto che in un altro. Nella stessa Relazione ministeriale al Decreto Legislativo 231/2001 si è affacciata, per tale ragione, l'ipotesi di un *tertium genus* di responsabilità, *«che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva, con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia»<sup>37</sup>.*

---

<sup>33</sup> Così FALZEA A., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in AA. VV., *La responsabilità penale delle persone giuridiche in diritto comunitario*, Milano, 1981, 141.

<sup>34</sup> DE VERO G., *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 2001, 1157; ID., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in GROSSO C.F., PADOVANI T., PAGLIARO A., (diretto da), *Trattato di diritto penale*, Milano, 312 s.; v., altresì, GUERRINI R., *La responsabilità da reato degli enti. Sanzioni e loro natura*, Milano, 2006, 108 s.

<sup>35</sup> Sul tema relativo alla natura della responsabilità si veda DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti: natura giuridica e criteri (oggettivi) d'imputazione*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 12 ss.

<sup>36</sup> GUERRINI R., *La responsabilità*, cit., 222.

<sup>37</sup> *Relazione al d.lgs. 8 giugno 2001, n.231*, 12.

La tesi del terzo genere si mostrerebbe in sostanziale continuità con la giurisprudenza dell'organo europeo che, come noto, in mancanza di altri indicatori, non esita ad assimilare alla materia penale vera e propria quella amministrativa in ogni caso in cui dall'applicazione della legge possano derivare conseguenze afflittive nei confronti del suo destinatario, prescindendo dalla qualificazione formale assegnata dal Legislatore al provvedimento<sup>38</sup>. Ciò, senza dubbio, accade con il Decreto Legislativo 231/2001 che, nel comminare sanzioni interdittive nei confronti di enti, appare suscettibile di incidere sulla vita della società<sup>39</sup>.

### **3. I soggetti destinatari del Decreto Legislativo 231/2001**

Un interrogativo che sorge spontaneo, nel corso dell'analisi di questa disciplina, attiene all'individuazione dei soggetti che ne sono destinatari. Com'è indirettamente affermato anche nella Relazione ministeriale al Decreto Legislativo in esame, la scelta del Legislatore di impiegare un simile vocabolo quale "ente", è funzionale a soddisfare un preciso obiettivo politico-criminale di dilatazione dell'innovativo modello di responsabilità "da reato" ad un amplissimo nucleo di destinatari<sup>40</sup>. In tal modo, si considerano enti, senza preve preclusioni di sorta, tutti quei soggetti meta-individuali che abbiano una soggettività giuridica autonoma rispetto alle persone fisiche, siano organizzati nelle più eterogenee forme giuridiche<sup>41</sup> e, seppur sprovvisti di personalità

---

<sup>38</sup> La pronuncia storica sul tema è *Engel ed altri c. Paesi Bassi* dell'8 giugno 1976, in cui la Corte EDU enuncia tre criteri di riconoscimento della natura penale di un determinato procedimento o di una determinata sanzione (la qualificazione del diritto interno, la natura dell'infrazione e la severità della pena).

<sup>39</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. Guida al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23*, Torino, 2010, 18.

<sup>40</sup> PISTORELLI L., *Soggetti*, in LEVIS M., PERINI A. (diretto da), *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, Bologna, 2014, 3.

<sup>41</sup> ALESSANDRI A., *Note penalistiche sulla nuova responsabilità*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2002, 38; BRUNELLI D., RIVERDITI M., *sub Art. 1*, in BERNASCONI A., PRESUTTI A., FIORIO C., (a cura di), *La responsabilità degli enti*, Padova, 2008, 75; LAUFER W. S., *Inautenticità del sistema della responsabilità degli enti e giudizio di colpevolezza*, in CENTONZE F., MANTOVANI M. (a cura di), *La responsabilità "penale" degli enti. Dieci proposte di riforma*, Bologna, 2016, 42.

giuridica<sup>42</sup>, abbiano tratto un beneficio dalla commissione di determinati reati-presupposto<sup>43</sup>.

Una delimitazione dell'ambito soggettivo di operatività del suddetto Decreto Legislativo è ricavabile dalla lettura, in combinato disposto, dei commi 2 e 3 di cui all'art. 1, che prevedono un'elencazione tassativa in positivo ed in negativo, dei soggetti destinatari e di quelli esclusi.

Il comma 2 stabilisce che *«le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica»* prestandosi così ad un'interpretazione estensiva.

Si è, infatti, ritenuto in dottrina che le disposizioni del suddetto Decreto Legislativo dovessero estendersi a tutti gli enti privati forniti di personalità giuridica, dunque, oltre alle associazioni e alle società di persone e di capitali<sup>44</sup>, anche alle fondazioni e ai consorzi che esercitano attività esterna ai sensi dell'art. 2612 c.c. e alle altre organizzazioni di carattere privato con analoghe caratteristiche che non svolgono attività economica<sup>45</sup>.

Per contro, la tassativa inclusione delle sole associazioni e società private anche prive di personalità giuridica nel novero dei soggetti del suddetto Decreto Legislativo, implicitamente esclude altre entità come i condomini, le associazioni in partecipazione *ex art. 2559 c.c.* e i consorzi con attività interna. Secondo la dottrina prevalente queste sarebbero *«mere aggregazioni che non vantano una distinta soggettività giuridica rispetto a quella dei propri componenti»*<sup>46</sup>.

Il perimetro applicativo del Decreto Legislativo in esame, è ulteriormente circoscritto dal comma 3 del medesimo articolo, che elenca in modo tassativo gli enti sottratti dalla disciplina, stabilendo che le disposizioni *«non si*

---

<sup>42</sup> BERNASCONI A., voce *Responsabilità amministrativa degli enti (profili sostanziali e processuali)*, in *Enc. dir.*, vol. II, Milano, 2008, 958.

<sup>43</sup> GUERINI T., *Diritto penale ed enti collettivi. L'estensione della soggettività penale tra repressione, prevenzione e governo dell'economia*, Torino, 2018; MAZZACUVA N., AMATI E., *Diritto penale dell'economia*, Milano, 2016.

<sup>44</sup> PECORELLA C., *Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità*, in AA. VV., *La responsabilità amministrativa degli enti*, Milano, 2002, 72.

<sup>45</sup> DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano, 2002; PISTORELLI L., *Soggetti*, cit., 3.

<sup>46</sup> *Ibidem*; cfr. BASSI A., EPIDENDIO T. E., *Enti e responsabilità da reato. Accertamento, sanzioni e misure cautelari*, Milano, 2006.

*applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale».*

A titolo illustrativo, è possibile distinguere tre sottocategorie.

La prima ricomprende lo Stato e gli altri enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, Città Metropolitane ecc.).

Con riferimento allo Stato, di primo acchito sembrerebbe emergere l'intenzione del Legislatore di volergli attribuire una sorta di privilegio. Si potrebbe anche azzardare di ritenere che, alla base di tale scelta, ci sia l'influenza della concezione hobbesiana del potere sovrano illimitato, collocato sopra ogni vincolo legislativo perché fondamentale per garantire l'unità della volontà<sup>47</sup> (o perlomeno le tracce del pensiero politico di coloro che sostenevano, in chiave funzionalista, di far dipendere la non punibilità del Sovrano, inteso come ente che detiene il potere, non dall'autorità esercitata nei confronti dei cittadini, bensì, dall'essere, il Sovrano, «*il primo servitore dello Stato*»)<sup>48</sup>. Uno dei capisaldi della dottrina di *Hobbes* è l'idea che il potere politico di qualsiasi forma, è, per natura, assoluto; la sua teoria della sovranità è svincolata dal problema della forma dello Stato, poiché egli sostiene il dovere di obbedienza dei cittadini al sovrano in quanto questi, chiunque sia, singolo o assemblea, re o dittatore, sia in grado di garantire la loro sicurezza<sup>49</sup>. Per tale ragione, molti studiosi hanno visto il significato fondamentale della dottrina hobbesiana nel fatto che questa è la prima teoria moderna dello Stato moderno: questa è la tesi di Bobbio, in quale afferma che «*Tommaso Hobbes è il grande teorico dell'unità del potere*»<sup>50</sup>. L'idea di unità del potere politico si pone in diretto contrasto con la concezione politica medioevale; questa era infatti fondata sul dualismo del potere civile e del potere religioso, e sul particolarismo della società feudale. Si può quindi dire che *Hobbes* sia stato il primo pensatore

---

<sup>47</sup> HOBBS T., *De Cive*, VIII, I (trad. it. in *Opere politiche di Thomas Hobbes*, BOBBIO N. (a cura di), *Classici politici*, Torino, 1959, 193).

<sup>48</sup> FEUERBACH L. A., *Anti-Hobbes*, Milano, 1972, 30 ss.

<sup>49</sup> HOBBS T., *Leviathan*, cap. XVII, cap. XX e cap. XXI, Londra, 1957, 87 ss., 109, 116.

<sup>50</sup> BOBBIO N., *Introduzione a Hobbes, Opere politiche*, Torino, 1959, 10.

politico a porsi in posizione nettamente critica nei confronti della società feudale, e in questo senso è considerato il primo teorico dello Stato moderno<sup>51</sup>. Tali riflessioni appaiono suggestive. Sennonché, dalla *ratio* sottesa a tale disciplina, emergerebbe una lettura di questa parola in termini di “Stato-apparato”<sup>52</sup>. Tale eccezione appare conforme alla nostra tradizione giuridica e si mostra anche in linea con le scelte degli altri ordinamenti, al fine di scongiurare ogni probabilità di rischio che gli effetti della sanzione ricadano sulla collettività<sup>53</sup>.

La seconda sottocategoria ricomprende gli enti pubblici non economici<sup>54</sup>, delimitando così l’ambito operativo del sistema ai soli enti i quali, seppur non animati da vere e proprie finalità lucrative, ispirano la propria gestione al principio di economicità.

Infine, nella terza sottocategoria si collocano gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale; alcune perplessità sono state manifestate con riferimento ai partiti politici e ai sindacati, depositari di funzioni che trovano espresso riferimento in Costituzione (rispettivamente agli artt. 49 e 39).

La deroga si giustifica guardando la fisionomia della responsabilità, quale emerge da una visione d’insieme del sistema. Dall’apparato sanzionatorio e dai relativi meccanismi riparatori predisposti, traspare l’intento del Legislatore di riferirsi a realtà di tipo “imprenditoriale”, mosse da un fine di profitto in senso economico, nell’ambito delle quali i partiti e i sindacati sarebbero difficilmente

---

<sup>51</sup> CATTANEO M. A., *Hobbes e il pensiero democratico nella rivoluzione inglese e nella rivoluzione francese*, in *Rivista critica di Storia e Filosofia*, 4, 1962, 489.

<sup>52</sup> Come noto, sono tre le accezioni di Stato nel diritto pubblico: lo Stato ordinamento (come fonte di disciplina dei suoi rapporti interni); lo Stato-comunità (come collettività degli individui che lo compongono) e lo Stato-apparato (come esercente l’attività di amministrazione). Per tutti, SANDULLI A. M., *Manuale di diritto amministrativo*, vol. I, Napoli, 1989, 6 ss.

<sup>53</sup> Così, ad esempio, l’art. 121-2 del *Code penal* francese. La norma pone un’espressa eccezione per il solo Stato; tuttavia, sin dalle prime applicazioni giurisprudenziali, allo Stato sono stati equiparati anche gli altri enti pubblici. Sul punto, DE SIMONE G., *Il nuovo codice francese e la responsabilità penale delle personnes morales*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1995, 223 ss.

<sup>54</sup> Sarebbero così esclusi i c.d. enti pubblici associativi, enti esponenziali di gruppi sociali dotati di autonomia di indirizzo e, altresì, enti che svolgono un pubblico servizio individuabili per esempio nelle aziende ospedaliere, nelle scuole, nelle università pubbliche ecc. Assoggettare tale ultima categoria al nuovo regime sanzionatorio, avrebbe sortito, quale effetto paradossale, quello di scaricare il relativo costo sui fruitori dei servizi pubblici.

inquadrabili, soprattutto perché espressione di diritti costituzionalmente riconosciuti e protetti.

Le ipotesi astrattamente configurabili sono svariate e, ancora una volta, l'onere dei *distinguo* graverà sull'interprete, che potrà avvalersi di due principali direttive. La prima, come anticipato, riguarda la finalizzazione lucrativa dell'ente, e la seconda deriva dalla ragione in sé dell'intervento punitivo che presuppone che l'ente sia dotato di un minimo di organizzazione interna, differenziandosi così dalla persona fisica che commette il reato.

Nonostante gli sforzi compiuti dal Legislatore, nel tentativo di circoscrivere in modo chiaro e preciso il novero dei potenziali soggetti attivi del nuovo modello di responsabilità da reato, nella prassi non è mancata la presenza di dubbi interpretativi e, una delle categorie più controverse, ha riguardato la figura dell'imprenditore individuale che è stata oggetto di una peculiare evoluzione giurisprudenziale.

Nella sentenza del 22 aprile 2004, n. 18941 (VI sezione penale), la Corte di Cassazione ha affermato chiaramente che il raggio d'azione soggettivo della disciplina non potesse essere dilatato fino a ricomprendere le imprese individuali, essendo circoscritto a soggetti meta-individuali, dunque, agli enti collettivi. Solo in questi casi sarebbero sussistiti, ad avviso della Suprema Corte, i presupposti di quelle «*pericolose manifestazioni di reato poste in essere da soggetti a struttura organizzata e complessa*»<sup>55</sup>. Inoltre, il divieto di analogia in *malam partem* avrebbe impedito una lettura inclusiva che entrebbe in contrasto con l'art. 25, comma 2, della Costituzione.

Successivamente, con la sentenza del 15 dicembre 2010, n. 15657 (III sezione penale), la Corte di Cassazione ha ribaltato l'orientamento precedente poiché, secondo tale decisione, nella nozione di “enti forniti di personalità giuridica” si sarebbe dovuta ricomprendere qualsiasi manifestazione organizzativamente complessa di esercizio d'impresa, indipendentemente dalla circostanza che questa assuma la forma individuale o collettiva. Nella peculiare ottica della Corte, la disposizione si sarebbe dovuta interpretare in senso “costituzionalmente conforme” al fine di eliminare disparità di trattamento tra

---

<sup>55</sup> Cass. pen., Sez. VI, 22.04.2004, n. 18941.

*«coloro che ricorrono a forme semplici di impresa e coloro che, per svolgere la medesima attività, ricorrono a strutture ben più complesse e articolate»<sup>56</sup>.*

Tuttavia, la solidità delle censure levate dalla dottrina<sup>57</sup>, ha portato la Cassazione a tornare sui suoi passi: nella recente sentenza del 23 luglio 2012, n. 30085 (sesta sezione penale) è stato ribadito il primo orientamento in questi termini: *«deve rilevarsi, incidentalmente, che la normativa sulla responsabilità delle persone giuridiche non si applica alle imprese individuali, in quanto si riferisce ai soli soggetti collettivi».*

Oggi, dunque, al quesito iniziale se le imprese individuali possano essere considerate destinatarie della nuova forma di responsabilità da reato, deve darsi una risposta negativa.

#### **4. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente: focus sulla compatibilità a livello costituzionale dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001**

L'art. 5 del Decreto legislativo in esame è rubricato "Responsabilità dell'ente" e rappresenta, insieme all'art. 6, il cuore della parte generale del sistema.

La disposizione identifica, in chiave squisitamente oggettiva, le persone fisiche (autrici del reato) da cui deriva una responsabilità della *societas*.

Attualmente si intendono superate le perplessità, in passato, manifestate dalla dottrina sulla questione relativa alla compatibilità tra la presente disposizione e l'art. 27 della Costituzione che sancisce il principio della personalità della responsabilità penale. In particolare, si era affermato il rischio di una violazione del dettato costituzionale, nella sua accezione "minima" di divieto di responsabilità per fatto altrui.

---

<sup>56</sup>Cass. pen., Sez. III, 15.12.2010, n. 15657. Tale orientamento interpretativo é stato oggetto di immediate critiche che ne hanno dimostrato l'assoluta incongruenza; a tal proposito, AMARELLI G. , *L'indebita inclusione delle imprese individuali nel novero dei soggetti attivi del d.lgs. 231/2001*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), osservava che *«le imprese individuali e gli enti sono due entità giuridiche nettamente distinte tra loro e non accomunabili: la società si caratterizza perché in essa ente e soci sono giuridicamente distinti, ognuno avendo una soggettività e un patrimonio proprio; al contrario, nell'impresa individuale, impresa ed imprenditore sono una sola persona con un unico patrimonio confuso».*

<sup>57</sup>IBIDEM; BARTOLOMUCCI S., *D.lgs. 231/2001 ed imprenditori individuali: l'interpretazione dell'art. 1 e presunte esigenze penal-preventive nell'imprevisto revirement della cassazione*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2011, 162; PISTORELLI, L. *L'insostenibile leggerezza della responsabilità d reato delle imprese individuali*, in *Cass. pen.*, 2011, 2560.



Le prime obiezioni<sup>58</sup> hanno affondato le proprie origini in un'impostazione di stampo giusnaturalistico, attribuita usualmente a *von Savigny*, secondo cui soltanto la persona fisica sarebbe capace di diritti, mentre la persona giuridica, necessitando comunque di rappresentanti per l'espletamento della sua attività, costituirebbe una mera finzione giuridica che, come tale, non avrebbe la capacità di commettere reati<sup>59</sup> (c.d. "teoria della finzione").

A questa concezione se n'era contrapposta un'altra secondo cui la *societas* sarebbe un vero e proprio soggetto di diritti, al pari della persona fisica.

I suoi rappresentanti non si dovrebbero atteggiare in rapporto di alterità rispetto alla stessa; ne sarebbero invece meri organi, attraverso i quali si esprime la volontà dell'ente (c.d. "teoria della realtà o della immedesimazione organica")<sup>60</sup>.

Si deve attribuire, indubbiamente, un merito storico alla teoria dell'immedesimazione organica, la cui irruzione nel terreno del diritto penale ha consentito non solo di superare i dubbi di compatibilità costituzionale<sup>61</sup>, ma anche di fornire una copertura teorica alla soluzione della responsabilità sanzionatoria degli enti<sup>62</sup>.

Oltretutto, nella stessa Relazione ministeriale al Decreto Legislativo in esame, erano già presenti argomenti a sostegno della suddetta teoria; si asseriva che il meccanismo di imputazione diretta degli effetti civili alla società, si sarebbe dovuto verificare anche per le conseguenze del reato, penali o amministrative.

Questa soluzione era considerata quasi "necessaria" sul piano logico, perché assicurava da una parte la piena corrispondenza tra chi commette l'illecito e chi

---

<sup>58</sup> Per tutti, GROSSO C. F., voce *Responsabilità penale delle persone giuridiche*, in *Noviss. Dig. it.*, vol. XV, 1968, 712.

<sup>59</sup> SAVIGNY F. K., *Sistema del diritto romano attuale*, vol. II, Torino, 1900.

<sup>60</sup> In argomento, riteneva che attraverso il ricorso alla teoria organicistica potessero superarsi le obiezioni inerenti al divieto di responsabilità per fatto altrui, GROSSO C. F., *Responsabilità penale*, cit., 711 s., il quale tuttavia denunciava, di seguito, il disagio di «far dipendere [...] la soluzione di un problema interpretativo di diritto penale dall'adesione preventiva ad una piuttosto che ad un'altra teoria in tema di rapporti fra ente giuridico e soggetto umano che opera a suo nome». Analogamente, STORTONI L., *Profili penali delle società commerciali come imprenditori*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1971, 1177 ss.

<sup>61</sup> BRICOLA F., *Il costo del principio «societas delinquere non potest»*, cit., 958 s. e 1010 s.

<sup>62</sup> Per una più completa panoramica delle posizioni della dottrina anteriori all'emanazione del decreto legislativo, PALIERO C. E., *Problemi e prospettive della responsabilità penale dell'ente nell'ordinamento italiano*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1996, 1172 ss., nonché DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, cit., 305 ss.

ne paga le conseguenze giuridiche, ed era altresì idonea a contenere le distorsioni di una giurisprudenza che tendeva a dilatare oltre il consentito l'ambito della responsabilità individuale degli amministratori<sup>63</sup>.

In questo modo, una volta acquisito il valore metaforico del termine "persona" all'interno della locuzione "persona giuridica", la tenuta logica del brocardo *societas delinquere non potest* risultava pressoché annullata.

#### **4.1. I soggetti protagonisti dell'ente: gli apicali e i sottoposti**

Sulla scorta dell'art. 5 del Decreto Legislativo in esame, il primo elemento di tipicità che caratterizza il nuovo illecito, postula che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto qualificato.

L'istanza criminologica da cui muove la costruzione del sistema di responsabilità penale delle persone giuridiche, ha suggerito al Legislatore delegato l'opportunità di focalizzare l'attenzione sulle connotazioni di tipo "oggettivo-funzionale" dell'agente-persona fisica; non si richiede, quindi, un rapporto di dipendenza formale del soggetto con l'ente<sup>64</sup>.

Il sistema si fonda sulla principale distinzione tra due categorie di soggetti: apicali e sottoposti. La lett. a) di cui all'art. 11 della Legge Delega, nell'individuare i soggetti in posizione apicale, ha optato per una formula elastica piuttosto che per un'elencazione tassativa dei soggetti, considerata l'eterogeneità degli enti e delle situazioni di riferimento<sup>65</sup>.

Nella prima categoria si collocano coloro che «*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», nonché le «*persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*»<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 6.

<sup>64</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, cit., 57.

<sup>65</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 7.

<sup>66</sup> La formula normativa va riferita "a quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente"; si tratta dell'unica interpretazione praticabile e ciò risulta confermato anche dall'uso della congiunzione "e", la quale lega il controllo alla gestione della società, esigendo l'uno e l'altra cumulativamente.

Le funzioni di rappresentanza richiamano la distinzione tra rappresentanza organica e rappresentanza volontaria; la prima costituisce conseguenza ed espressione della detenzione di un ruolo apicale nel contesto della politica societaria e rientrerebbe pacificamente nella nozione in esame; la seconda, fondata su un atto negoziale di procura, dovrebbe invece confluire nell'area di cui alla lett. b) del medesimo articolo, se non altro perché, comportando tra l'altro un obbligo di rendiconto, presuppone la sottomissione all'altrui sfera di vigilanza e di controllo<sup>67</sup>.

Le funzioni di amministrazione si esplicano tramite il potere di gestione che spetta all'amministratore della società e il cui contenuto si scompone nell'esercizio dei seguenti poteri: potere di iniziativa, potere esecutivo, potere decisionale e potere rappresentativo<sup>68</sup>.

Infine, alcune difficoltà potrebbero sorgere nell'identificazione delle funzioni di direzione che, a causa dei pochi referenti di diritto civile, costringono la dottrina a compiere una elaborazione più impegnativa.

Si erano, infatti, sviluppate due impostazioni divergenti con riferimento alla figura del direttore generale; secondo la prima, benché egli sia titolare di poteri di supremazia gerarchica nei confronti dei dipendenti dell'impresa, per mettere in esecuzione le decisioni del consiglio di amministrazione, disporrebbe di ampi poteri di gestione, ma questi sarebbero delimitati in negativo, attraverso il confronto con quelli dell'amministratore<sup>69</sup>; secondo l'altra impostazione, entrambi i soggetti svolgerebbero compiti di alta direzione e opererebbero, in un regime di «*competenza concorrente*»<sup>70</sup>.

Si tratta, tuttavia, di differenze di vedute non determinanti; qualunque sia la tesi prescelta, è indubbio che colui che svolge funzioni di direzione sia un apicale.

---

<sup>67</sup> SANTI F., *La responsabilità delle società e degli enti*, Milano, 2004, 184 ss.

<sup>68</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, cit. 58 ss.

<sup>69</sup> ABBADESSA P., *Il direttore generale*, in COLOMBO G.E., PORTALE G.B. (a cura di), *Trattato delle società per azioni*, 4° ed., Torino, 1991, 461 ss.

<sup>70</sup> MONTALENTI P., *I Management contracts*, in GALGANO F. (a cura di) *I contratti del commercio, dell'industria e del mercato finanziario*, 1° ed., Torino, 1998, 19 ss.

L'aspetto che merita maggiore attenzione concerne l'equiparazione di coloro che svolgono le funzioni suddette a coloro che rivestono le medesime funzioni in una «*unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria*»<sup>71</sup>.

La previsione richiama il fenomeno dei c.d. “direttori di stabilimento” che, nelle realtà aziendali medio-grandi, sono molto spesso dotati di una forte autonomia gestionale e sottratti al controllo delle sedi centrali. La collocazione di tale figura tra i soggetti apicali sarebbe suggerita non solo dal dato empirico, ma altresì da considerazioni di natura sistematica; tale figura, infatti, ha da tempo trovato ingresso nel nostro ordinamento, in materia di sicurezza sul lavoro, dove pure affonda la sua *ratio* nella tendenziale comunione tra poteri-doveri e responsabilità<sup>72</sup>.

I sottoposti integrano la seconda categoria e si identificano con «*le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale*»<sup>73</sup>; deve evidenziarsi la discendenza di questa figura dall'istituto anglosassone della *vicarious liability* che, non a caso, storicamente fornì la legittimazione della responsabilità delle persone giuridiche negli ordinamenti di *common law*<sup>74</sup>.

La scelta di includerli tra i possibili autori dei reati-presupposto non ha incontrato obiezioni, considerando che vari studi accreditati hanno dimostrato la maggiore inclinazione a delinquere di questi soggetti<sup>75</sup> e si è aggiunto, altresì, come sia proprio in relazione al loro operato e alla mancanza di sorveglianza delle strutture dirigenziali su di esso, che si è sviluppato il sistema della responsabilità degli enti.

---

<sup>71</sup> Art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001.

<sup>72</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 7.

<sup>73</sup> Art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001.

<sup>74</sup> Una chiara esposizione dell'istituto, delle sue radici e dei suoi sviluppi é in VINCIGUERRA S., *Diritto penale inglese comparato*, Padova, 2002, 210 ss. In realtà i criteri cui ricorre la *common law* per affermare la responsabilità dell'ente sono essenzialmente due: da una parte si colloca la *vicarious liability (rispondeat superior)*, cui la *common law* ricorre prevalentemente quando il reato è commesso da un dipendente in senso formale all'ente; dall'altra il criterio dell'identificazione (o dell'*alter ego*) che presuppone un'idea di forte immedesimazione tra l'agente persona fisica e l'ente, e che opera soltanto quando il primo sia una *directing mind* del secondo.

<sup>75</sup> STELLA F., *Criminalità d'impresa: lotta di sumo e lotta di judo*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1998, 463; DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, cit., 51 ss; PELISSERO M., *La responsabilità degli enti*, in ANTOLISEI F., GROSSO F.C. (a cura di), *Manuale di diritto penale. Leggi complementari*, Milano, 2007, 863; DE SIMONE G., *La responsabilità da reato*, cit., 27 ss.

Inoltre, la scelta di ricorrere ad un criterio di tipo funzionale ha permesso di ampliare l'ambito applicativo della categoria in esame. Si è partiti dall'inclusione dei semplici addetti<sup>76</sup>, senza escludere la possibilità di farvi rientrare anche soggetti estranei all'ente stesso, sempre che siano sottoposti all'altrui direzione o vigilanza<sup>77</sup>.

#### **4.2. L'interesse e il vantaggio: criticità di natura interpretativa**

L'individuazione dei soggetti che agiscono in nome della *societas*, seppur indispensabile, non è sufficiente per identificare quando esse agiscano per suo conto e quindi di tratteggiare sul piano oggettivo l'imputazione del reato all'ente, si richiede un *quid pluris*.

Le indicazioni fornite dalla Legge n. 300/2000 sono state inequivocabili in tal senso<sup>78</sup>, stabilendo come i reati che determinano la responsabilità dell'ente debbano essere commessi nel suo interesse<sup>79</sup> o a suo vantaggio (locuzione testualmente riprodotta nel comma 1 dell'art. 5).

Sebbene nelle intenzioni del Legislatore i due concetti dovessero considerarsi distinti, risulta opportuno chiarire quali siano state le diverse interpretazioni fornite nei primi anni dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Sostanzialmente la questione ha determinato la contrapposizione di due orientamenti: uno monistico-riduttivo, l'altro dualistico-disgiuntivo.

I sostenitori della tesi monistica asserivano che i due criteri avessero una natura unitaria, rappresentando il criterio del vantaggio «*un semplice pleonasma privo di alcun valore denotativo ulteriore rispetto al criterio dell'interesse*»<sup>80</sup>, o al

---

<sup>76</sup> Sono definiti come quegli individui che, pur senza essere "investiti" dell'ufficio, sono incardinati in esso per prestarvi la propria opera in sottordine [...].

<sup>77</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, cit., 66.

<sup>78</sup> Si rinvia a quanto disposto dall'art. 11, lett. e), della Legge Delega 300/2000.

<sup>79</sup> Il richiamo all'interesse della società compare anche nell'art. 3 del IV Protocollo della Convenzione PIF. Si noti, inoltre, come la dimostrazione che il reato sia stato commesso contro l'interesse dell'ente e senza che questo ne abbia tratto alcun vantaggio rappresenta l'unica allegazione difensiva concessa alla *corporate* nel sistema statunitense per escluderne la responsabilità.

<sup>80</sup> PULITANÒ D., *La responsabilità "da reato" degli enti: i criteri di imputazione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 425 ss; DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, cit., 332; GUERNELLI M., *La responsabilità delle persone giuridiche nel diritto penale-amministrativo*, in *St. iur.*, 2002, 290 ss.; DE VERO G., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, cit., 156 ss; MANNA A., *La responsabilità da reato degli enti*, in MANNA A. (a cura di), *Diritto penale dell'impresa*,

più dotato di una valenza puramente processuale di tipo probatorio, essendo strumentale a dimostrare la sussistenza dell'interesse.

Ad avviso di questa parte della dottrina, quello dell'interesse sarebbe stato l'unico parametro rilevante per l'iscrizione del reato-presupposto all'ente, mentre il vantaggio avrebbe costituito, piuttosto, una sorta di variabile casuale, dal cui accertamento non si può automaticamente attribuire una responsabilità da reato alla *societas*, ma semplicemente si può rinvenire una conferma della stessa<sup>81</sup>.

Tale lettura riduttiva si fondava, *in primis*, sulla valorizzazione dell'interpretazione sistematica del primo comma dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001 in combinato disposto con il secondo comma. Quest'ultima disposizione, nella parte in cui statuisce che «*l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*»<sup>82</sup>, avrebbe sancito l'irrelevanza del vantaggio nel giudizio di iscrizione dei reati agli enti, determinando l'esclusione della responsabilità anche qualora il reato avesse generato per gli stessi un vantaggio oggettivo. Si sarebbe verificata una sorta di «*rottura del rapporto di immedesimazione organica*»<sup>83</sup>, ragion per cui il fatto commesso, pur tornando di fatto a vantaggio della *societas*, non si sarebbe potuto considerare come un fatto suo proprio.

In tal caso, la Corte di Cassazione osservava come si sarebbe trattato di «*un vantaggio fortuito, in quanto non attribuibile alla volontà dell'ente*»<sup>84</sup>.

Un'ennesima conferma a sostegno di questa tesi sarebbe derivata dalla lettura in combinato disposto dell'art. 5, comma 1, con l'art. 12, comma 1, lett. a), del

---

Padova, 2010, 55; SELVAGGI N., *L'interesse dell'ente collettivo quale criterio di iscrizione della responsabilità da reato*, Napoli, 2006, 28 ss; ID., *L'interesse dell'ente collettivo quale criterio di iscrizione della responsabilità da reato*, in COMPAGNA F. (a cura di), *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, 355; VITARELLI T., *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2009, 703 s.

<sup>81</sup> In questi termini si esprime DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti*, 33 ss.

<sup>82</sup> Art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

<sup>83</sup> DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti*, 35.

<sup>84</sup> Cass. pen., Sez. VI, 23.06.2006, n. 32627, La Fiorita, s.c.a.r.l., 89. Nella motivazione di tale pronuncia si afferma che, in simili ipotesi, «*la responsabilità dell'ente è esclusa proprio perché viene meno la possibilità di una qualsiasi rimproverabilità al soggetto collettivo, dal momento che si considera venuto meno lo stesso schema di immedesimazione organica*». Qui la Corte di Cassazione mostra evidentemente di ritenere che la colpevolezza della *societas* coincida sostanzialmente con quella dell'autore individuale.

Decreto Legislativo in esame. Quest'ultimo articolo, nella parte in cui prevedeva la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, indirettamente avrebbe sancito l'irrilevanza del vantaggio.

Infine, si aggiungevano altre due osservazioni: per un verso, il vantaggio avrebbe svolto una mera funzione probatoria del criterio dell'interesse, servendo unicamente a consentire *ex post* la dimostrazione del suo avvenuto perseguimento; per altro verso, la valorizzazione di questo parametro si sarebbe tradotta in una violazione dell'art. 27, comma 1, Cost., poiché il vantaggio sarebbe dovuto essere indipendente rispetto all'atteggiamento complessivo personale, e dunque, "soggettivamente" rimproverabile, a titolo di "colpa di organizzazione" dell'ente<sup>85</sup>.

Sul versante opposto, tra gli argomenti a sostegno della tesi dualistica, si richiamava, innanzitutto, la Relazione di accompagnamento al Decreto Legislativo in esame, nella parte in cui si affermava espressamente che «*il richiamo all'interesse dell'ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica e "si accontenta" di una verifica ex ante*», mentre il vantaggio da un verso «*può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse*» e dall'altro «*richiede sempre una verifica ex post*»<sup>86</sup>; questo passaggio rendeva edotto l'interprete circa l'intenzione del Legislatore di voler considerare i due concetti in maniera distinta e separata.

Tale secondo orientamento é stato, peraltro, avallato dalla 2° Sezione della Suprema Corte nella nota sentenza del 20 dicembre 2005 n. 3615 (Jolly Mediterraneo s.r.l.), in cui é stato affermato come non possa sfuggire che «*i due vocaboli esprimono due concetti giuridicamente diversi: potendosi distinguere un interesse "a monte" della società ad una locupletazione - prefigurata, pur se di fatto, eventualmente, non più realizzata - in conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del*

---

<sup>85</sup> In tal senso si veda SELVAGGIN., *L'interesse dell'ente collettivo*, 82 ss.

<sup>86</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 7.

*reato, perfino se non espressamente divisato dall'agente»<sup>87</sup>. L'interpretazione disgiuntiva è stata, altresì, avvalorata dalla constatazione secondo cui un ragionamento diverso, avrebbe implicato il rischio di vanificare le parole del Legislatore e avallare una inaccettabile *interpretatio abrogans* di uno dei due presupposti oggettivi di ascrizione della responsabilità al soggetto collettivo<sup>88</sup>.*

Tali affermazioni, assolutamente costanti in giurisprudenza<sup>89</sup>, sono state oggetto di critica secondo altra parte della dottrina che, in linea con l'orientamento monistico, ritiene che i due concetti sarebbero stati usati come sinonimi, ovvero rappresenterebbero «un'endiadi che addita un criterio unitario»<sup>90</sup> riducibile ad un interesse dell'ente inteso in senso oggettivo.

Resta da chiarire quale sia il significato da attribuire ai due concetti in esame presi singolarmente, a partire dai dubbi di natura interpretativa emersi con riguardo al concetto di "interesse".

Una parte della dottrina e giurisprudenza gli ha attribuito una valenza soggettiva, ritenendo che debba essere inteso come qualcosa di attinente alla sfera psicologica del soggetto che commette il reato, dunque come una finalità che sostiene e anima il suo comportamento; il reato si imputerebbe all'ente tutte le volte in cui si riscontri che l'autore dello stesso abbia soggettivamente agito per una finalità che coincide con un interesse dell'ente<sup>91</sup>. Il limite di tale teoria è quello di essere incompatibile rispetto alle ipotesi di colpa cosciente, in cui manca la proiezione finalistica della condotta<sup>92</sup>.

---

<sup>87</sup> Cass. pen., Sez. II, 20.12.2005, n. 3615, Jolly Mediterraneo s.r.l., 75; in senso conforme, Cass. pen., Sez. II, 17.03.2009, n. 13678.

<sup>88</sup> ASTROLOGO A., *Brevi note sull'interesse e il vantaggio nel d.lgs. 231/2001*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2006, 192; GENTILE G., *L'illecito colposo dell'ente collettivo. Riflessioni alla luce del Corporate Manslaughter*, Torino, 2009, 219 ss.

<sup>89</sup> Si veda Cass. Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, *Espenhahn*; Cass. pen., Sez. V, 28.11.2013, n. 10265, *Italease s.p.a.*; Cass. pen., Sez. VI, 22.05.2013, n. 24559, *House Building s.p.a.*; Cass. pen., Sez. II, 20.12.2005 n. 3615, Jolly Mediterraneo s.r.l.

<sup>90</sup> PULITANÒ D., *La responsabilità "da reato" degli enti: i criteri d'imputazione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 425; in senso adesivo, MANNA, *La c.d. responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: un primo sguardo d'insieme*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2002, 1114, il quale respinge peraltro seccamente ogni interpretazione soggettivista; DE VERO G., *La responsabilità penale*, cit., 159.

<sup>91</sup> SANTORIELLO C., *Violazioni delle norme antinfortunistiche e reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2008, 1, 165 ss; ID., *I requisiti dell'interesse e del vantaggio della società nell'ambito della responsabilità da reato dell'ente collettivo*, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it), 55 ss.

<sup>92</sup> AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato all'ente collettivo e i delitti colposi*, in STILE A.M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di*



Un'altra parte della dottrina e giurisprudenza<sup>93</sup> ritiene che l'interesse dovrebbe essere inteso in senso puramente oggettivo, «*come proiezione finalistica della condotta, riconoscibilmente connessa alla condotta medesima*»<sup>94</sup>; in questa prospettiva l'interesse viene concepito come una qualità che caratterizza oggettivamente la sua condotta, denotandone la sua idoneità a produrre un beneficio per l'ente all'esito di un giudizio *ex ante* di prognosi postuma<sup>95</sup>.

Questa teoria, nondimeno, incontra il limite di ascrivere, nei reati colposi, l'illecito in maniera oggettiva, poiché in tal caso lo stesso non potrà essere realizzato nell'interesse esclusivo dell'autore, ma sarà compiuto nell'ambito dell'attività dell'ente, dunque, indirettamente nel suo interesse<sup>96</sup>; sicché, dovrebbe essere prediletta una qualificazione in termini soggettivi.

Nell'art. 5 del Decreto Legislativo in esame, il Legislatore qualifica il vantaggio in termini puramente generici, attribuendogli una portata semantica ampia e in grado di comprendere anche tipologie di vantaggio non economico.

Ciò sarebbe confermato anche dal confronto con altre fattispecie di reato, come ad esempio l'art. 323 c.p.<sup>97</sup> in cui il Legislatore, nel qualificare gli elementi costitutivi dell'abuso d'ufficio, ha volutamente accostato l'aggettivo "patrimoniale" al concetto di vantaggio, proprio al fine di delimitare la portata applicativa del concetto in senso marcatamente economico.

---

*adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell'ente*, Napoli, 2014, 107.

<sup>93</sup> Sembra essere questa la linea seguita dalla giurisprudenza di merito: cfr., Trib. Trani (sez. di Molfetta), 26 ottobre 2009, in *Le Soc.*, 2010, 9, 1116 ss.; Trib. Pinerolo, 23 settembre 2010; G.u.p. Tribunale di Novara, 1 ottobre 2010.

<sup>94</sup> DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti*, 36.

<sup>95</sup> IELO P., *Lesioni gravi, omicidi colposi aggravati dalla violazione della normativa antinfortunistica e responsabilità degli enti*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2008, 60; sul punto, cfr., altresì, GUERINI R., *Responsabilità degli enti per i reati in materia di sicurezza* in GIUNTA F., MICHELETTI D., (a cura di) *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 146.

<sup>96</sup> EPIDENDIO T.E., PIFFER G., *La responsabilità degli enti per i reati colposi*, in AA. VV., *D.Lgs: dieci anni di esperienze nella legislazione e nella prassi*, in *Le Soc.*, 2011, 40.

<sup>97</sup> L'art. 323 c.p., comma 1, dispone che: «*Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento [...], intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno in giusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni*»; il riferimento al vantaggio patrimoniale fa sì che venga dato rilievo al complesso dei rapporti giuridici a carattere patrimoniale conseguenti all'atto antidoveroso dell'agente, senza dunque ricomprendere vantaggi di tipo morale o politico.

Tuttavia, deve rilevarsi come la realtà che caratterizza questo settore della criminalità d'impresa non permetterebbe di compiere una lettura del vantaggio in termini più ampi che, travalicando l'ambito economico, si spingano fino a ricomprendere la sfera morale; per giunta, deve ribadirsi come l'azione degli enti sia sempre guidata da una logica di profitto, ed è per tale ragione che con riferimento ad essi non potrebbe che parlarsi di un vantaggio patrimoniale quantificabile o economicamente apprezzabile<sup>98</sup>.

### **5. I profili della colpevolezza dell'ente. Il deficit organizzativo**

Il tema della responsabilità penale delle persone giuridiche è sempre stato dominato dalla questione relativa alla compatibilità con i principi fondamentali, i criteri d'imputazione e le categorie dogmatiche del diritto penale classico; in particolar modo, la dottrina ha posto degli ostacoli all'elaborazione dei criteri di imputazione sul piano soggettivo-psicologico.

Le argomentazioni a sostegno dell'irresponsabilità penale delle società, addotte da autorevole dottrina, sono molteplici e si sono venute a delineare in maniera "discontinua", snodandosi su differenti piani<sup>99</sup>. In *primis*, sul piano logico-concettuale si richiama la teoria della finzione; sul piano dogmatico le *societates* sono qualificate come incapaci «*di agire dolosamente o colposamente in specie, di essere soggetti passivi di un giudizio eticizzante di rimprovero giuridico-penale (il giudizio di colpevolezza che ha come presupposto un giudizio di capacità di intendere e di volere, strutturalmente estraneo ai soggetti non fisici) e, infine, di sentire l'effetto afflittivo o rieducativo della pena*»<sup>100</sup>; su un piano costituzionale l'insormontabile ostacolo del carattere personale della responsabilità penale consacrato dall'art. 27, comma 1 della Costituzione.

Le stesse furono, in seguito, superate con l'approdo della teoria dell'immedesimazione organica che, come anticipato, avrebbe consentito di

---

<sup>98</sup> Sul tema si rinvia al commento di AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato all'ente collettivo ed i reati in materia di sicurezza sul lavoro. Dalla teorica incompatibilità alla forzata convivenza.*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

<sup>99</sup> Cfr. PASCULLI M.A., *Responsabilità «da reato» degli enti collettivi nell'ordinamento italiano. Profili dogmatici ed applicativi*, Bari, 2005, 20 s.

<sup>100</sup> BRICOLA F., *Il costo del principio*, cit., 2982.

attribuire alla persona giuridica, come sue proprie, le azioni poste in essere da coloro che agiscono in qualità di organi o che appartengono alla cerchia dei soggetti apicali, superando in questo modo le numerose critiche riguardanti la violazione del principio di personalità della responsabilità penale<sup>101</sup>.

A tali considerazioni, una parte della dottrina aggiungeva come il fondamento dell'imputazione si dovesse basare sul *deficit* organizzativo che, a sua volta, avrebbe reso possibile o perlomeno agevolato la realizzazione di reati da parte di persone fisiche.

Nello specifico, le basi di tale orientamento furono gettate da *Klaus Tiedemann*, che, originariamente, riconobbe l'*Organisationverschulden* (colpevolezza di organizzazione) quale fondamento materiale dell'attribuzione all'ente della responsabilità per i reati posti in essere dai propri organi o rappresentanti durante lo svolgimento delle proprie funzioni, riconducibili all'attività dell'ente stesso<sup>102</sup>. Ciò ha rappresentato l'ennesima riprova di come il modello di responsabilità previsto dal D.Lgs. 231/2001 sia, almeno in parte,

---

<sup>101</sup> Vedi, in particolare, ALESSANDRI A., *Reati*, cit., 54 s.; ID., *Commento all'art. 27*, cit., 158; ID., *Note penalistiche*, cit., 43; ID., *Riflessioni penalistiche*, 35 s.; BRICOLA F., *Il costo*, cit., 958 s. e 1010 s.; ID., *Il problema della responsabilità penale della società commerciale nel diritto italiano*, in *La responsabilità penale delle persone giuridiche in diritto comunitario*, Atti del Convegno di Messina, 30 aprile –5 maggio 1979, Milano, 1981, 241 e 252; DE MAGLIE C., *L'etica*, cit., 345; DOLCINI E., *Principi costituzionali e diritto penale alle soglie del nuovo millennio*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1999, 22 s.; MILITELLO V., *La responsabilità penale dell'impresa societaria e dei suoi organi in Italia*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 1992, 107; ID., *Prospettive e limiti di una responsabilità della persona giuridica nel sistema penale italiano*, in *St. juris*, 2000, 783; PAGLIARO A., *Principi di diritto penale. Parte generale*, Milano, 2003, 163 e 170 s.; PALIERO C.E., *Problemi*, cit., 1179; ID., *La responsabilità delle persone giuridiche: profili generali e criteri di imputazione*, in ALESSANDRI A. (a cura di), *Il nuovo diritto penale delle società*, Milano, 2002, 51; ID., *La responsabilità* (2004), 21 s.; PIERGALLINI C., *Societas delinquere et puniri non potest. Riflessioni sul recente (contrastato) superamento di un dogma*, in *Quest. giust.*, 2002, 581 s.; PULITANÒ D., *La responsabilità*, cit., 422 s., d'altra parte, – pur senza richiamare esplicitamente la teoria dell'immedesimazione organica ed anzi ritenendo che non si possa far dipendere la scelta dall'adesione a «precostituite opzioni dogmatiche di estrazione civilistica» – ammette che all'ente possa ascrivere, oltre a quello lecito, anche l'agire illecito realizzato nella sua sfera di attività; ID., *La responsabilità* (2003), cit., p. 12; ID., *Responsabilità*, cit., p. 956; ID., *La responsabilità* (2007), cit., p. 268].; cfr., altresì, DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 21 ss.; EAD., *La responsabilità*, 439 ss.; sottolinea, da ultimo, la persistente “capacità di prestazione” di questa teoria DE VERO G., *La responsabilità*, cit., 40 ss.

<sup>102</sup> DE SIMONE G., cit., 2.

un «*modello di importazione*»<sup>103</sup>. Pertanto, le radici storico-culturali del “sistema 231” devono essere ricercate proprio nella colpevolezza di organizzazione di cui aveva parlato *Tiedemann*, verso la fine degli anni Ottanta del secolo scorso<sup>104</sup>.

Nella stessa Relazione governativa al Decreto Legislativo in esame, si è ribadito come una rinnovata concezione della colpevolezza in senso normativo (riprovevolezza) consenta oggi di adattare comodamente tale categoria alle realtà collettive<sup>105</sup>.

Per poter attribuire una responsabilità in capo all’ente non è sufficiente che lo stesso abbia ottenuto un vantaggio o perseguito un suo interesse a seguito della commissione di uno dei fatti di reato di cui agli artt. 24 ss., dovendosi rinvenire anche una colpevolezza dell’ente medesimo, da individuare nella incapacità delle persona giuridica di darsi un’organizzazione e di fornirsi degli strumenti necessari ad evitare che nell’ambito della propria attività imprenditoriale vengano poste in essere determinate tipologie di illeciti<sup>106</sup>.

Un’autorevole dottrina ha operato una ricostruzione del modello di colpevolezza degli enti sulla base di uno schema articolato in «*quattro forme fondamentali che racchiudono ed esauriscono le diverse manifestazioni della patologia della gestione della società, dal grado più inteso a quello più leggero*»<sup>107</sup>.

All’apice di questa scala di colpevolezza, si collocano i casi di impresa intrinsecamente illecita: l’impresa il cui oggetto sociale è proiettato in modo

---

<sup>103</sup> Ibidem.

<sup>104</sup> TIEDEMANN K., *Die „Beußung“ von Unternehmen nach dem 2. Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität*, in *NJW*, 1988, 1172 ss. Sulla colpevolezza di organizzazione v. per tutti PALIERO C.E., PIERGALLINI C., *La colpa di organizzazione*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2006, 3, 167 ss; BELFIORE E. R., *Colpevolezza e rimproverabilità dell’ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001*, in BERTOLINO M., FORTI G., EUSEBI L., (a cura di), *Studi in onore di Mario Romano*, vol. III, Napoli, 2011, 1743 ss; CURI F., *Colpa di organizzazione ed impresa: tertium datur. La responsabilità degli enti alla luce del testo unico in materia di sicurezza sul lavoro*, in EAD. (a cura di), *Sicurezza nel lavoro: colpa di organizzazione ed impresa*, Bologna, 2009, 127 ss; FIORELLA A., *La colpa dell’ente per la difettosa organizzazione gestionale*, in COMPAGNA F., (a cura di), *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, 267 ss.

<sup>105</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 8.

<sup>106</sup> SANTORIELLO C., *Violazioni delle norme antinfortunistiche e reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società*, in *Riv. resp. amm. enti*, 2008, 1, 161.

<sup>107</sup> Cfr. DE MAGLIE C., *L’etica e il mercato*, cit., 355 ss.

specifico verso la commissione di reati. In tal caso la colpevolezza è espressione delle scelte di politica d'impresa e si realizza o quando la persona giuridica ha agito per perseguire scopi illeciti (eventualmente servendosi di mezzi contrari alla legge), ovvero quando i dirigenti della *societas* abbiano piegato le strutture organizzative dell'ente per realizzare, accettare o anche solo tollerare la commissione di un fatto di reato<sup>108</sup>.

Questa ipotesi si è attualizzata con l'estensione della responsabilità degli enti ad alcune tipologie di delitti come quelli aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*); schiavitù, tratta di esseri umani, sfruttamento sessuale dei minori e pedopornografia (art. 25-*quinquies*); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita (art. 25-*octies*) e criminalità organizzata (art. 24-*ter*).

Al secondo stadio ci sono le ipotesi in cui, pur non essendo l'attività della persona giuridica finalizzata alla commissione di reati, quest'ultima rientri (insieme a quella legale) nell'ambito della sua diffusa politica aziendale; in tal caso risulta esemplare il fenomeno della corruzione, concepito come vero e proprio costo d'azienda, ma altresì la materia dell'*antitrust* e il campo di numerosi illeciti ambientali<sup>109</sup>. La colpevolezza è qui intesa come manifestazione della cultura d'impresa, riferendosi a fenomeni criminali che sono il prodotto di una mentalità o stile di vita che sono radicati all'interno dell'ente collettivo (c.d. "*corporance culture*"<sup>110</sup>); il ricorso a tale figura avrebbe il pregio di sanzionare gli enti che attuano un'adesione meramente formale alla legalità, adottando modelli organizzativi che non sono di fatto applicati.

---

<sup>108</sup> Questa evenienza è stata prevista sin dall'origine dal Legislatore delegato; infatti, l'art. 16, comma 3, D.Lgs. 231/2001 descrive le ipotesi in cui «*l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati*».

<sup>109</sup> Il fenomeno della corruzione è stato fotografato nella Convenzione OCSE sulla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni economiche internazionali, nonché nel Secondo protocollo della Convenzione P.I.F., relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee.

<sup>110</sup> Questo concetto è stato elaborato, per la prima volta, dal legislatore australiano nella div. 12.3 del *Criminal Code Act* del 1995, che ha definito la *corporance culture* come «*una mentalità, un'insieme di usi, di regole, un modo di gestire e di condurre l'azienda che è radicato generalmente all'interno della struttura della persona giuridica o nell'ambito di quella parte dell'impresa in cui si svolgono le attività di rilievo*».

Vi sono poi ipotesi in cui la società considera la probabilità che dalle sue decisioni derivino eventi dannosi, secondo la logica del *balancing* costi/benefici. A tale riguardo, appare particolarmente evocativo il caso *Grimshaw v. Ford Motor. Co.*, che fece storia sul finire degli anni Settanta<sup>111</sup>. Nel corso del giudizio, si accertò che il difetto nella collocazione del serbatoio della benzina nell'autovettura - causa dell'incendio nell'abitacolo, in conseguenza del quale persero la vita alcune persone a seguito di un tamponamento stradale- era stato scoperto sin dalle prime fasi di distribuzione della stessa, e che tuttavia il mancato ritiro del prodotto dal mercato venne deciso nell'intento di garantire un risparmio di spesa per la società, quantificato comparativamente attraverso la prognosi dei risarcimenti conseguenti ad eventuali condanne giudiziarie.

La casistica si amplia notevolmente passando al settore dell'infortunistica sul lavoro, in cui non è infrequente il caso in cui l'evento dannoso si verifichi a seguito di scelte di gestione improntate ad una logica del risparmio volutamente cieca rispetto agli *standard* di cautela doverosi<sup>112</sup>.

All'ultimo stadio si collocano i casi, sempre più numerosi, in cui gli eventi siano il risultato di una semplice disorganizzazione e della mancanza di controllo all'interno dell'impresa: sono queste le ipotesi di responsabilità colposa che configurano la c.d. "colpa di organizzazione".

A tal proposito, la nostra dottrina ha richiamato più volte una consolidata letteratura statunitense in tema di comportamenti aziendali, secondo la quale «*l'idea dell'impresa come organismo razionalmente volto al perseguimento del miglior obiettivo finale avrebbe un sapore ormai mitologico*»<sup>113</sup>. Tale idea avrebbe lasciato da tempo il posto alla consapevolezza che, nelle organizzazioni complesse, si verificano plurime anomalie, alcune delle quali attribuibili ai comportamenti della media dirigenza: i c.d. "quadri", talvolta, non esitano a tenere comportamenti ai margini della legalità.

---

<sup>111</sup> Citato da STELLA F., *Criminalità d'impresa*, cit., 467; è richiamato, altresì, nella Relazione al Decreto Legislativo.

<sup>112</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 79.

<sup>113</sup> FERRANDO P., *L'incertezza e l'ambiguità*, in COSTA G., NACAMULLI R.C.D. (a cura di), *Manuale di organizzazione aziendale*, Milano, 1997, 409 ss.

Il complessivo quadro aziendale in cui si colloca la disciplina in esame è spesso caratterizzato dalla presenza di un elevato livello di competitività tra i dipendenti delle imprese di medie e grandi dimensioni, forti pressioni provenienti da un *management* interessato in via prioritaria alla massimizzazione dei profitti<sup>114</sup>, a cui si unisce la sindrome della «*ebbrezza da rischio*»<sup>115</sup>. Tali fenomeni, indubbiamente, non possono che favorire la commissione di reati, rappresentando un evidente fattore criminogeno.

Si aggiungono, altresì, i tempi dei processi economici che talvolta costringono a prendere decisioni tali da assicurare i minimi vantaggi in rapporto al risparmio di tempo, di energie e di risorse economiche.

In situazioni di questo tipo, il compito di un moderno diritto penale dell'impresa non può che essere quello di offrire strategie volte alla diminuzione del rischio. Dunque, indirizzare l'impresa verso l'assunzione di misure necessarie a prevenire gli illeciti penali da parte di chi è in grado di commetterli in virtù del ruolo e della posizione che in essa riveste<sup>116</sup>.

## **6. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente: *compliance programs* americani e *focus* sugli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001**

Nell'elaborazione del Decreto Legislativo in esame, il Legislatore si è ispirato alla colpa di organizzazione, riferendola ad entrambe le ipotesi di reato (rispettivamente doloso e colposo) materialmente commesso dagli apici e dai sottoposti.

Sono principalmente due le ragioni che hanno spinto lo stesso a non dare rilevanza alle ipotesi di politica criminale: innanzitutto, la constatazione in base alla quale la gran parte delle ipotesi di criminalità d'impresa dipenda da una inidonea organizzazione a livello aziendale; in secondo luogo, l'esigenza di

---

<sup>114</sup> STELLA F., *Criminalità d'impresa*, cit., 462 ss.

<sup>115</sup> Sul tema della *risky shift* vedi WELLS, *Corporation and Criminal Responsibility*, Oxford, 2001, 146 ss. In Italia, STELLA F., *Criminalità d'impresa*, cit., 463 s.; DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, cit., 252.

<sup>116</sup> Si rinvia a DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 81 ss.

aggirare difficoltà di ordine probatorio che sarebbero potute sorgere in relazione alla mancanza di un supporto materiale<sup>117</sup>.

L'imputazione soggettiva per i reati commessi dagli organi apicali è disciplinata dall'art. 6, che definisce in negativo i requisiti che fondano la responsabilità dell'ente attraverso un'inversione dell'onere della prova.

In particolare, la genesi dell'art. 6 muove dal criterio della immedesimazione organica, cioè da una sostanziale presunzione di responsabilità dell'ente collettivo in caso di reato commesso da un soggetto che riveste una posizione verticistica nell'organizzazione aziendale, come tale espressivo della politica d'impresa e quindi della stessa colpevolezza dell'ente<sup>118</sup>.

L'automatismo ascrittivo di questo modello imputativo, peraltro, è stato temperato in sede di conversione attraverso la previsione di un meccanismo di esenzione della responsabilità collettiva conseguente dalla dimostrazione di una serie di elementi: «a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)*»<sup>119</sup>.

In sintesi, per riconoscere la responsabilità dell'ente collettivo, è necessario che risulti provata l'esistenza di un *deficit* organizzativo che abbia consentito la realizzazione del reato, benché commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente.

Come affermato anche in giurisprudenza, si tratta di una forma di rimproverabilità rivolta specificatamente agli enti collettivi che implica «una

---

<sup>117</sup>D'altronde, è rara l'ipotesi in cui l'esistenza di una volontà sociale specificamente orientata in senso criminale possa essere desunta da documenti o da specifiche delibere assembleari oppure da intercettazioni telefoniche.

<sup>118</sup>In argomento, DE SIMONE G., *Persone giuridiche e responsabilità da reato*, Pisa, 2012, 149; DE VERO G., *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2001, 1126.

<sup>119</sup>Art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001.



*nuova forma, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale»<sup>120</sup>.*

La centralità di tale norma, impone alcuni chiarimenti di natura interpretativa soprattutto in merito al concetto di “elusione fraudolenta”; lo stesso viene inteso dal Decreto Legislativo in esame, come una sorta di scusante positivizzata<sup>121</sup>, ovvero, secondo altra lettura, come una causa di non punibilità<sup>122</sup>.

Le difficoltà sul piano interpretativo sono scaturite dall'accostamento del termine “eludere” all'avverbio “fraudolentemente”. La dottrina ha offerto innumerevoli interpretazioni, in alcuni casi definendo la condotta come di “eccezionale scaltrezza”<sup>123</sup> o di “imprevedibile e incontenibile manifestarsi della condotta criminosa al di là delle maglie dei controlli”<sup>124</sup> e così via dicendo.

Nella stessa Relazione ministeriale si sono colte ulteriori specificazioni attraverso il richiamo alla figura dell’“amministratore infedele”, inteso come colui che agisce contro l'interesse al corretto funzionamento dell'impresa.

La questione deve essere risolta all'interno del contesto in cui il sinallagma si inserisce. L'elusione fraudolenta deve avere ad oggetto i modelli di organizzazione e di gestione, di cui peraltro deve essere stata già accertata l'idoneità; dunque, se il reato presupposto è stato perpetrato nonostante l'adozione di un modello e l'attivazione di un sistema di vigilanza, si deve concludere o che si è in presenza di un *deficit* organizzativo, oppure che il sistema sia stato reso in concreto inefficiente dalla abilità e pervicacia del

---

<sup>120</sup> Cass. pen., Sez. VI, 17.09.2009, n. 36083; Cass., Sez. un., 18.09.2014, n. 38343.

<sup>121</sup> PALIERO C.E., *La responsabilità penale della persona giuridica nell'ordinamento italiano: profili sistematici*, in PALAZZO F.C. (a cura di), *Societas puniri potest. La responsabilità da reato degli enti collettivi*, Padova, 2003, 29; DE SIMONE G., *I profili sostanziali della responsabilità c.d. amministrativa degli enti. La parte generale e la parte speciale del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231*, in GARUTI G. (a cura di), *Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato*, Padova, 2002, 107; PIERGALLINI C., *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in GIARDA A., SEMINARA S. (a cura di), *I nuovi reati societari: diritto e processo*, Padova, 2002, 76.

<sup>122</sup> PULITANÒ D., *La responsabilità da reato degli enti*, cit., 429 ss.; COCCO G., *L'illecito degli enti dipendente da reato e il ruolo dei modelli di prevenzione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2004, 97 ss.

<sup>123</sup> VINCIGUERRA S., CERESA-GASTALDO M., ROSSI A., *La responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse (d. lgs. n. 231 del 2001)*, Padova, 2004, 24.

<sup>124</sup> AMODIO E., *Prevenzione del rischio penale di impresa e modelli integrati di responsabilità degli enti*, in *Cass. pen.*, 2005, 320.

singolo nel perseguire l'intento criminoso, e di ciò l'ente non può e non deve rispondere. Attraverso queste brevi considerazioni, si comprende come la condotta consistente nell'«*eludere fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione*»<sup>125</sup>, debba consistere in una condotta atipica, tale da fuoriuscire dalla capacità dell'ente di previsione e prevenzione, attuata mediante manovre di aggiramento di precetti inerenti il modello di organizzazione, mediante inganno nei confronti dell'organismo di vigilanza<sup>126</sup>. Ciò premesso, la colpa di organizzazione, nel modello imputativo descritto dall'art. 6, è oggetto di un'anomala previsione di inversione dell'onere probatorio, rispetto alla regola generale del processo penale, che impone all'accusa di provare in giudizio, oltre ogni ragionevole dubbio, tutti gli elementi costitutivi dell'illecito<sup>127</sup>.

In dottrina, tale meccanismo di esenzione della responsabilità è stato ricondotto alla categoria delle scusanti<sup>128</sup>; oppure alle cause di non punibilità<sup>129</sup> o di esclusione della sanzionabilità<sup>130</sup>, o comunque, in un'ottica processuale, al *genus* dei fatti impeditivi dell'illecito, in contrapposizione rispetto ai fatti/elementi costitutivi<sup>131</sup>.

Sulla questione relativa all'interpretazione di tale prova liberatoria posta a carico dell'ente, la giurisprudenza si è divisa; una parte ritiene soddisfatte le istanze derivanti dal principio di colpevolezza attraverso la teoria dell'identificazione<sup>132</sup>; l'altra parte si dimostra più sensibile alla necessità di

---

<sup>125</sup> Art. 6, comma 1, lett. c), D.Lgs. 231/2001.

<sup>126</sup> CIPOLLA P., *L'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione*, commento alla sentenza della Corte d'Appello di Milano, 18 giugno 2012, in *Arch. pen.*, 2013, 2, 10.

<sup>127</sup> CASTRONUOVO D., DE SIMONE G., GINEVRA E., LIONZO A., NEGRI D., VARRASO G., (a cura di), *Compliance. Responsabilità da reato degli enti collettivi*, Assago, 2019, 134 ss.

<sup>128</sup> DE SIMONE G., *I profili sostanziali della responsabilità*, cit., 57; GIUNTA F., *Controllo e controllori nello specchio del diritto penale societario*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2006, 597; PALIERO C.E., *La responsabilità penale della persona giuridica: profili strutturali e sistematici*, in DE FRANCESCO G. (a cura di), *La responsabilità degli enti: un nuovo modello di giustizia "punitiva"*, Torino, 2004, 21.

<sup>129</sup> AMODIO E., *Prevenzione del rischio penale*, cit., 320; MEREU A., *La responsabilità "da reato" degli enti collettivi e i criteri di attribuzione della responsabilità tra teoria e prassi*, in *Ind. pen.*, 2006, 27; PULITANÒ D., *La responsabilità "da reato" degli enti*, cit., 415.

<sup>130</sup> COCCO G., *L'illecito degli enti*, cit., 90.

<sup>131</sup> BASSI A., EPIDENDIO T.E., *Enti e responsabilità da reato. Accertamento, sanzioni e misure cautelari*, Milano, 2006; CORDERO F., *Procedura penale*, Milano, 2006; FERRUA P., *Le insanabili contraddizioni nella responsabilità dell'impresa*, in *Dir. e giust.*, 2001, 29 e 79.

<sup>132</sup> Cass. pen., Sez. VI, 18.02.2010, n. 27735; Cass. pen., Sez. VI, 17.09.2009, n. 36083; Cass. pen., Sez. VI, 06.12.2018, n. 54640, in [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it), secondo cui «il sistema nel suo

riconoscere una colpevolezza propria dell'ente collettivo (distinta, cioè, da quella della persona fisica apicale)<sup>133</sup>.

La Corte di Cassazione, al fine di scongiurare il rischio di attribuzione della responsabilità in termini meramente oggettivi, ha espressamente riconosciuto l'autonomia della colpevolezza dell'ente, da valutare attraverso il giudizio di adeguatezza *«dell'articolato normativo che esplicita un protocollo comportamentale»*<sup>134</sup>. Inoltre, nel rigettare una censura di legittimità costituzionale per contrasto con gli artt. 3, 24 e 27 Cost., la Cassazione ha escluso che nell'art. 6 sia ravvisabile un'inversione dell'onere della prova, gravando comunque sull'accusa l'onere di dimostrare la commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui all'art. 5 e la carente regolamentazione interna dell'ente. Quest'ultimo *«ha ampia facoltà di fornire prova liberatoria»*<sup>135</sup>.

Tale orientamento è stato, in seguito, ribadito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nel caso *Thyssenkrupp*: *«Al riguardo, peraltro, non si configura un'inversione dell'onere della prova [...]. Grava sull'accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito penale in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa della società e che abbia agito nell'interesse di questa; tale accertata responsabilità si estende “per rimbalzo” dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo ente»*<sup>136</sup>. In questo modo, la Suprema Corte ha compiuto una rilettura costituzionalmente conforme del modello d'imputazione della responsabilità ex art. 6, riportando la colpa organizzativa tra gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente.

---

*complesso, come posto in luce dalla dottrina, si fonda dunque sulla concreta riconducibilità del fatto (...) ad un profilo di immedesimazione della responsabilità, la quale può essere esclusa solo nel caso della preventiva adozione di idonei modelli organizzativi».*

<sup>133</sup> Cass. pen., Sez. VI, 22.1.2011, n. 2251; v. anche Cass. pen., Sez. VI, 7.7.2016, n. 28299, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2017; Cass. pen., Sez. VI, 25.10.2017, n. 49056, in *La resp. amm. soc. ed enti.*, 2018, 2, 219; da ultimo, specificamente sul punto, Cass. pen., Sez. VI, 17.7.2018, n. 33044.

<sup>134</sup> Cass. pen., Sez. V, 30.01.2013, n. 4677.

<sup>135</sup> Cass. pen., Sez. VI, 18.02.2010, n. 27735.

<sup>136</sup> Cass., Sez. un., 18.9.2014, n. 38343.

Con riferimento al profilo strutturale e contenutistico dei modelli organizzativi, il secondo comma dell'art. 6 fornisce alcune importanti indicazioni che di seguito saranno brevemente enunciate, e poi adeguatamente approfondite in un momento successivo della trattazione.

Il modello deve prevedere una prima fase di mappatura dei rischi (c.d. “*risk assessment*”), seguita dalla predisposizione di protocolli che definiscano i processi decisionali dell'ente in maniera funzionale alla prevenzione della commissione dei reati-presupposto (regole di “*risk management*”), cui si unisce un'attività di gestione delle risorse finanziarie e di predisposizione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, cioè l'organo deputato a vigilare sul funzionamento del modello. È prevista, altresì, la predisposizione di un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare i comportamenti che si traducano nella violazione di regole comportamentali contenute nel modello o dallo stesso richiamate.

L'art. 6, nell'ultimo comma, stabilisce che sia sempre disposta la confisca, anche nella forma per equivalente, del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nel caso in cui sia esclusa la responsabilità della *societas* in ragione dell'adeguatezza del modello.

Nel caso in esame, la misura ablativa assume la funzione di strumento ripristinatorio<sup>137</sup> dell'equilibrio economico alterato attraverso la commissione del reato e, la sua particolare natura giuridica, impone di «*calcolare il quantum del profitto confiscabile entro gli stretti limiti dell'indebita locupletazione, nonché di rispettare il vincolo della pertinenzialità rispetto al reato*»<sup>138</sup>.

L'art. 7 disciplina i criteri di imputazione soggettivi nei casi di realizzazione dell'illecito penale da parte di un soggetto sottoposto, collegando la responsabilità dell'ente all'«*inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*»<sup>139</sup>.

La formulazione della norma si è esposta a delle critiche sul piano interpretativo. Secondo un orientamento minoritario, la responsabilità sarebbe

---

<sup>137</sup>Si differenzia in maniera netta rispetto alla ipotesi di confisca “sanzionatoria” ex art. 19 e 53 D.Lgs. 231/2001 che soddisfano una finalità punitiva.

<sup>138</sup>MONGILLO V., *Confisca per equivalente e risparmi di spesa: dall'incerto statuto alla violazione dei principi*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2015, 716.

<sup>139</sup>Art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/2001.

fondata sulla condotta colposa dei soggetti apicali, in base allo schema della *culpa in vigilando*<sup>140</sup>. Mentre, secondo una diversa impostazione, il fulcro dell'illecito societario appare individuabile più nitidamente su un paradigma autenticamente colposo di disorganizzazione aziendale, ascrivibile direttamente all'ente e contenutisticamente differente dalla colpa individuale dei soggetti di vertice<sup>141</sup>; si tratterebbe di una forma di colpevolezza per così dire "impersonale" in quanto non legata all'elemento soggettivo dell'autore di un reato, ma direttamente riferita all'organizzazione collettiva<sup>142</sup>.

Il comma 2, nel sottolineare la funzione esimente attribuita al modello organizzativo, prevede che l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sia esclusa in caso di adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo «*idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»<sup>143</sup>.

Dalla formulazione emerge chiaramente come l'adozione del modello organizzativo costituisca una peculiare modalità per far fronte (anche) al generale dovere di direzione e vigilanza sull'attività dei sottoposti.

In questa prospettiva, è evidente come l'onere probatorio dell'accusa si debba focalizzare proprio sulla valutazione dell'idoneità preventiva del modello, perchè da tale giudizio dipende la sussistenza della *culpa in vigilando* in capo all'ente e, quindi, l'ascrivibilità soggettiva del reato-presupposto<sup>144</sup>.

Indipendentemente dall'adesione alla prima o seconda opzione interpretativa, è indiscusso come l'eventuale assenza del modello-organizzativo, non potrà che essere interpretata come una scelta espressiva di una politica aziendale di

---

<sup>140</sup>CASAROLI G., *Sui criteri di imputazione della responsabilità da reato alla persona giuridica*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2008, 561; COCCO G., *L'illecito degli enti*, cit., 90; PULITANÒ D., *La responsabilità*, cit., 415.

<sup>141</sup>ALESSANDRI A., *Riflessioni penalistiche*, cit., 25; DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*; PALIERO C.E., *La società punita: del come, del perché, e del per cosa*, in *Riv. trim. dir. proc. pen.*, 2008, 1516; PALIERO C.E., *La colpa di organizzazione tra responsabilità collettiva e responsabilità individuale*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2018, 175; SCOLETTA M., *La disciplina della responsabilità da reato degli enti collettivi: teoria e prassi giurisprudenziale*, in CANZIO G., CERQUA L.D., LUPARIA L. (a cura di), *Diritto penale delle società. Accertamento delle responsabilità individuali e processo alla persona giuridica*, Padova, 2016, 817.

<sup>142</sup>ALESSANDRI A., *Riflessioni penalistiche*, cit., 25; DE VERO G., *Struttura e natura giuridica*, cit., 1126;

<sup>143</sup>Art. 7, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

<sup>144</sup>DE VERO G., *La responsabilità penale*, cit., 193.

noncuranza o comunque di indifferenza collettiva rispetto agli oneri di prevenzione del rischio.

L'efficace funzionalità del modello è poi subordinata alle indicazioni positivizzate nei successivi commi 3 e 4, anche se dalla descrizione degli elementi caratterizzanti il modello organizzativo previsto per i soggetti sottoposti, si percepisce la presenza di una forte genericità, le cui ragioni dovrebbero risiedere nella difficoltà di definire *ex ante* le possibili misure impeditive, in considerazione delle caratteristiche dell'ente e del tipo di attività che esso svolge. Il Legislatore si è limitato ad esplicitare i principali requisiti di cui il modello dovrà dotarsi: idoneità, effettività, preesistenza e corrispondenza tra lo spettro cautelare del modello violato ed il tipo di reato commesso<sup>145</sup>.

Ciò che emerge è l'immagine di un modello *in progress*, ma che, al contempo, si pone in diretta continuità con le indicazioni strutturali contenute nell'art. 6, alla luce di un'idea di sostanziale unitarietà del modello organizzativo in termini funzionali e contenutistici.

I principali elementi di differenziazione tra i due giudizi di idoneità del modello, attengono rispettivamente alla ripartizione dell'onere della prova che, in questo caso, resta certamente in capo all'accusa, e alla dimostrazione dell'elusione fraudolenta dei presidi di controllo richiesta solo in relazione agli illeciti commessi dagli apicali. Nel giudizio di adeguatezza previsto dall'art. 7, l'elemento maggiormente indiziante sarà quello dell'episodicità della violazione; in caso di violazioni reiterate da parte del subordinato sarà facile inferire una (colpevole) tolleranza organizzativa, che invece non potrà essere parimenti constatata nel caso di un illecito commesso nel contesto di un'eccezionale e contingente carenza del controllo<sup>146</sup>.

## **7. Struttura e polivalenza del modello organizzativo gestionale**

Il Legislatore, guidato dalla volontà di dar vita ad un sistema connotato da una ragguardevole incisività, ha tratto ispirazione dall'esperienza statunitense dei

---

<sup>145</sup> Sul punto DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 121 ss.

<sup>146</sup> CASTRONUOVO D., DE SIMONE G., GINEVRA E., LIONZO A., NEGRI D., VARRASO G., *Compliance*, cit., 172.

c.d. “*compliance programs*”<sup>147</sup>. Gli Stati Uniti, difatti, sono stati i primi a tentare una positivizzazione delle cautele doverose volte ad implementare il rispetto di *standard* di eticità nei comportamenti economici e a consentire il controllo della loro effettività all’interno della singola realtà aziendale<sup>148</sup>; in effetti, da tempo, in molte aziende americane erano presenti apposite strutture come il comitato etico, composto di dirigenti incaricati di occuparsi dell’etica aziendale<sup>149</sup>.

Benché innovativo, il sistema presente sino agli anni Novanta, era basato sulla c.d. “*self-regulation*”, che, presto, mostrò carenze in termini di effettività<sup>150</sup>. Tale lacuna, portò la *U.S. Sentencing Commission* ad elaborare, nel 1991, un documento contenente le *Guidelines*<sup>151</sup> e la *Policy Statement* cui si ispirassero le Corti federali, rispettivamente nella commisurazione della pena e nella politica sanzionatoria, e dotato di contenuto vincolante.

In Italia, questa fase intermedia caratterizzata dalla diffusione dei codici etici e dall’“auto-responsabilizzazione” del mondo imprenditoriale è mancata del tutto; di conseguenza, l’approdo di tale sistema non è stato accompagnato da quel consenso necessario e, a cui si sarebbe potuto auspicare, effettuando un adeguato processo di maturazione naturale delle tematiche.

Per tale ragione, il rischio che l’emanazione del Decreto Legislativo in esame potesse avere un esito fallimentare era tutt’altro che eventuale; nello specifico, ciò era desumibile dalla sostanziale impreparazione culturale delle imprese, alla quale si sarebbe potuto verosimilmente accompagnare il rifiuto di operare la ristrutturazione organizzativa societaria in chiave preventiva<sup>152</sup>.

---

<sup>147</sup> I cui requisiti sono fissati nelle *Federal sentencing guidelines*, che, per la parte concernente la responsabilità degli enti, sono state modificate nel 2004 per ottemperare al *Sarbanes-Oxley Act* del 2002. Quanto alle loro linee ispiratrici, si considera ancora attuale l’analisi di DE MAGLIE C., *L’etica e il mercato*, cit., 102 ss.

<sup>148</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 87 ss.

<sup>149</sup> DAFT R.L., *Organizzazione aziendale*, Milano, 2017, 357.

<sup>150</sup> DE MAGLIE C., *L’etica e il mercato*, cit., 107 ss. Sui codici etici si rinvia a PEDRAZZI C., *Codici etici e leggi dello Stato*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1993, 1049 ss.

<sup>151</sup> Le *Federal Sentencing Guidelines* sono delle linee-guida volte ad implementare una politica uniforme per la condanna di individui e organizzazioni, in relazione alla commissione di crimini e reati gravi nel sistema dei tribunali federali degli Stati Uniti.

<sup>152</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 89 s.

Fortunatamente, le linee-guida<sup>153</sup> fornite dalle principali associazioni di categoria hanno vanificato il rischio suddetto e, grazie ad esse, nel tempo è stata registrata una sostanziale adesione degli enti alle logiche del decreto.

I profili che il sistema italiano ha mutuato da quello statunitense riguardano principalmente: la facoltatività dell'adozione dei *compliance programs*, che piuttosto si atteggia a mero onere per la società e la necessità di conferire effettività a tali modelli-organizzativi, garantendone la concreta attuazione.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo esplicano, prima di tutto, i loro effetti sulle dinamiche dell'imputazione soggettiva. Con riferimento ai reati commessi da soggetti apicali, esercitano, a determinate condizioni, una funzione esimente, facendo venire meno la colpevolezza dell'ente; mentre per quanto riguarda gli illeciti commessi da soggetti sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione del modello sono finalizzate all'adempimento degli obblighi di controllo e vigilanza ex art. 7, così da evitare il giudizio di responsabilità. Al contempo, il modello di prevenzione del rischio-reato svolge una ulteriore, importante, funzione riparatoria: la sua adozione *post delictum* determina, ricorrendo altre condizioni (v. artt. 12 e 17 D.Lgs. 231/2001), una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l'inapplicabilità delle temute sanzioni interdittive.

La duplice funzione del modello svolge un ruolo sistematico autenticamente fondativo nel nuovo sistema della responsabilità degli enti.

Per tale ragione, sembra importante provare a tracciare le linee di una paradigmatica che consenta di ritagliare la struttura di un modello idoneo a perseguire efficacemente la descritta funzione preventiva<sup>154</sup>.

---

<sup>153</sup>Il riferimento è alle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001* elaborate da Confindustria nel 2002, e successivamente modificate nel 2008. L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 attribuisce alle associazioni rappresentative degli enti il compito di redigere codici di comportamento che servono come base di lavoro per la predisposizione, da parte delle imprese associate, dei modelli organizzativi. Il compito delle associazioni di categoria è pertanto quello di redigere codici di comportamento; facoltà dell'impresa è di predisporre modelli organizzativi, anche alla luce dei codici proposti dalla propria associazione di categoria. Le linee-guida delle Associazioni di categoria, sempre secondo quanto previsto dall'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001, devono essere comunicate al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati.

<sup>154</sup>PIERGALLINI C., *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del "modello organizzativo" ex d.lgs. 231/2001)* in AA.VV. (a cura di), *Studi in onore di Mario Romano*, Napoli, 2011, 2053 ss.



Si è visto come gli art. 6 e 7 del Decreto Legislativo in esame enucleano, sommariamente, soltanto lo scheletro del modello; si limitano a fornire indicazioni generali, riferibili ai requisiti costitutivi dello strumento di prevenzione e all'individuazione del livello di rischio "accettabile".

Prima di proiettarsi all'interno del modello organizzativo, occorre richiamare l'attenzione sul suo *habitat*, sul fatto, cioè, che nasce e si sviluppa nel contesto di «*organizzazioni complesse, espressione di un aggregato di individui che, proprio perché organizzati, esprimono una strategia collettiva destinata a fronteggiare situazioni complesse non dominabili dal singolo o da una pluralità disorganizzata di soggetti*»<sup>155</sup>.

Sul piano strutturale, l'organizzazione per poter esprimere delle decisioni, deve a sua volta organizzarsi e il principale vantaggio derivante dall'agire organizzato si intravede nella formazione di una "meta-competenza" superiore alla somma delle competenze degli individui. Il gruppo, rispetto ai singoli componenti, possiede maggiori informazioni e conoscenze, la capacità di proporre soluzioni alternative e una più accentuata condivisione degli obiettivi (c.d. "effetto esponenziale del fenomeno organizzativo").

Questo aspetto aiuta a comprendere come il problema della prevenzione del rischio-reato, non sia tanto un problema di persone, ma soprattutto un problema di "organizzazione della organizzazione"<sup>156</sup> che rappresenta un momento irrinunciabile nella conformazione dell'agire collettivo in direzione della legalità. In questo modo, il rispetto delle norme penetra nella fase di progettazione della strategia d'impresa, in modo da adeguare lo stile e i comportamenti dell'ente alle pretese dell'ordinamento, innescando un meccanismo virtuoso capace di "contenere" le spinte criminogene connaturate al conseguimento ad ogni costo del profitto.

L'obiettivo di prevenzione del rischio-reato grava l'ente di un dovere di auto-organizzazione, contraddistinto da due profili: il primo consiste nella predisposizione di una griglia capillare di garanti, collocati nelle diverse fasi

---

<sup>155</sup> PIERGALLINI C., *Paradigmatica dell'autocontrollo penale*, cit., 2055.

<sup>156</sup> Il fenomeno dell'"organizzazione dell'organizzazione" è stato particolarmente tematizzato e sviluppato, sul piano sociologico, da LUHMANN N., *Organizzazione e decisione*, Milano, 2005, 249 ss.

del processo decisionale e produttivo<sup>157</sup>; il secondo profilo attiene alla predisposizione dei modelli di prevenzione del rischio-reato che rappresentano un autentico supporto materiale del dovere organizzativo<sup>158</sup>.

Sul piano strutturale, la prassi applicativa fa registrare una diffusa tendenza a suddividere il modello in una Parte Generale ed in una Parte Speciale: la prima rivolta ad individuare la fisionomia istituzionale del modello, la seconda indirizzata a setacciare e regolare le specifiche attività esposte al rischio-reato.

Nell'ambito di tale bipartizione, occorre evidenziare il ruolo trasversale dell'Organismo di Vigilanza, che funge da elemento di saldatura tra la Parte generale e la Parte speciale del modello<sup>159</sup>.

A questo punto, appare opportuno ripercorrere i tratti essenziali del Modello in esame, a cominciare dalla Parte Generale. L'*incipit* del Modello deve atteggiarsi alla stregua di una carta d'identità dell'ente, che "fotografa" la configurazione giuridica societaria e i correlati organi di amministrazione e di controllo che lo compongono, con le eventuali modificazioni intercorse nel tempo. Questa parte deve, inoltre, riportare la descrizione della struttura organizzativa aziendale, con l'indicazione degli organismi interni che svolgono funzioni di coordinamento operativo e di controllo (es. comitati e commissioni interne). Un ruolo di particolare importanza è attribuito ai sistemi di controllo interno e in questo contesto assume rilievo l'attività di *Internal Auditing*, trattandosi di una funzione che costituisce diretta emanazione del vertice aziendale e che quindi dovrà necessariamente essere indicata nel modello, con la relativa descrizione dei compiti, della strategia e della metodologia di analisi. Poi, dovranno illustrarsi brevemente i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa e tecnico-contabile, dando conto del loro livello qualitativo e del grado di affidabilità sul piano nazionale e internazionale<sup>160</sup>.

---

<sup>157</sup> Sulla struttura e dislocazione delle posizioni di garanzia nelle organizzazioni complesse, v. PULITANÒ D., *Diritto penale*, Torino, 2007, 486 ss.

<sup>158</sup> Per degli approfondimenti sulla struttura del programma di "autodisciplina" si rinvia a PALIERO C.E., PIERGALLINI C., *La colpa di organizzazione*, cit., 173 ss.

<sup>159</sup> PIERGALLINI C., *Paradigmatica dell'autocontrollo penale*, 2059.

<sup>160</sup> Si pensi, ad esempio, alle piattaforme *Oracle Application* per l'area contabile e per la distribuzione dei prodotti, al sistema ARIBA, provvisto di marcate funzioni di controllo nella gestione dei flussi di approvazione, al sistema SAP, che consente la gestione integrata di diverse attività aziendali.

Si passa poi alla descrizione del sistema delle procure e delle deleghe in cui si disegna la ripartizione dei poteri e doveri all'interno della società; il sistema è volto a delineare una griglia di garanti, cioè il novero dei soggetti chiamati ad assumere responsabilità di direzione e gestione dei diversi compartimenti dell'ente. La ripartizione delle deleghe è un dovere organizzativo che grava sul vertice aziendale, infatti, spetta al Consiglio di Amministrazione approvare le deleghe ed i poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali dei designati, prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Tale sistema assume un rilievo indiscutibile sul terreno dell'individuazione dei soggetti responsabili, per tale ragione, è importante che sia formalizzato in maniera minuziosa. La delega deve contenere alcune informazioni indispensabili, tra cui, l'indicazione della funzione delegante con la relativa fonte del suo potere, l'indicazione del soggetto delegato con la descrizione delle funzioni attribuite e della posizione organizzativa rivestita, ed infine le risorse economiche attribuite al soggetto delegato e nel cui ambito è legittimato allo svolgimento dei compiti che gli sono assegnati (inoltre, laddove le funzioni delegate implicino l'assolvimento di posizioni di garanzia penalmente rilevanti, sarà necessario apprestare appositi sistemi di monitoraggio e controllo, orientati ad esercitare una vigilanza sul corretto disbrigo delle funzioni delegate<sup>161</sup>).

Il Codice etico rappresenta una tavolozza di valori, che addita, in chiave prevalentemente "evocativa" ed "esortativa", i valori e le prescrizioni che caratterizzano la cultura d'impresa, deputata ad informare i comportamenti individuali dei dipendenti e dei *partners* abituali dell'ente<sup>162</sup>.

Di grande rilievo, in merito all'efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale, è l'attività di informazione e formazione del personale: la società deve curare l'organizzazione di qualificate iniziative di formazione, ispirandosi ai criteri di intensità e continuità<sup>163</sup>.

---

<sup>161</sup> Come quelle in materia di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro.

<sup>162</sup>PIERGALLINI C., *Paradigmatica dell'autocontrollo penale*, cit., 2063.

<sup>163</sup>PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. Guida al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23*, Torino, 2010, 164 ss.

È criminologicamente assodato che un fattore significativo di prosperità della illegalità d'impresa è da rinvenire nei meccanismi di occultamento dell'eziologia degli illeciti e delle loro dinamiche; di qui, l'attecchimento di una diffusa sensazione di immunità, espressiva di una cultura della conformità nei confronti delle politiche (anche illegali) d'impresa<sup>164</sup>. Sulla base di tale assunto deriva la necessità che il modello alimenti meccanismi di resistenza nei confronti di una simile cultura, fondati sull'esigenza di denunciare gli illeciti e le irregolarità che maturano nel corpo della *societas*. L'adeguatezza e l'effettività del Modello dipendono, dunque, dalla predisposizione di un efficace sistema di rilevamento delle violazioni che permetta la tempestiva emersione delle trasgressioni delle regole di comportamento.

A tal proposito, deve richiamarsi una normativa di recente introduzione: la Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*Whistleblowing*<sup>165</sup>), recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» ha introdotto un sistema “binario”, prevedendo una tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato. Con specifico riferimento alla disciplina della responsabilità da reato degli enti, l'art. 2 della suddetta legge ha previsto l'aggiunta di tre nuovi commi all'art. 6 del Decreto Legislativo in esame, prevedendo, nel comma *2-bis*, le seguenti novità: a) uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazione circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del suddetto Decreto Legislativo; b) un canale alternativo di segnalazione tale, anch'esso, da garantire la riservatezza del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti

---

<sup>164</sup> Rimarca, con grande efficacia, questi aspetti FORTI G., *Percorsi di legalità in campo economico: una prospettiva criminologico-penalistica*, relazione tenuta al ciclo di conferenze e seminari su «*L'uomo e il denaro*», Milano, 6 novembre 2008, organizzati dall'Associazione per lo Sviluppo degli Studi di Banca e Borsa dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Scienze Bancarie, Finanziarie, e Assicuratrici, Quaderno n. 15, Milano, 2006, 49 ss. Su questi temi, è d'obbligo il rinvio alla celebrata indagine di SUTHERLAND E.H., *Il crimine dei colletti bianchi*, (tr. it. di FORTI G.), Milano, 1987.

<sup>165</sup> Con il termine “*Whistleblowing*”, letteralmente “soffiare il fischietto”, si fa riferimento ad un particolare fenomeno nato in ambito di *common law*, che è stato, negli anni, oggetto di studio da parte di discipline diverse che ne hanno messo in luce aspetti specifici, evidenziandone, di volta in volta, i profili etico-sociali, quelli psicologici, quelli giuridici ed infine quelli economico-aziendali.

del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) le sanzioni nei confronti di chi viola il suddetto divieto, nonché di chi «*effettua con dolo o colpa grave segnalazione che si rivelano infondate*»<sup>166</sup>.

Inoltre, la Parte Generale del modello organizzativo deve contenere la descrizione di un sistema sanzionatorio-disciplinare, deputato a rafforzare la sua efficacia persuasiva e pedagogica, assicurandone l'effettività.

La struttura deve indicare: i soggetti destinatari delle sanzioni disciplinari con il relativo ventaglio di sanzioni, i criteri di commisurazione delle stesse, l'individuazione delle condotte rilevanti, distinguendo tra mere violazioni formali e violazioni che possono comportare conseguenze pregiudizievoli per l'ente e infine dovrà essere indicato il procedimento di irrogazione delle sanzioni con il relativo titolare dell'azione disciplinare, le garanzie a tutela dell'accusato e la funzione competente ad applicare la sanzione.

La Parte Generale del Modello termina con la descrizione dell'Organismo di Vigilanza e delle peculiarità inerenti alla sua istituzione, composizione, funzionamento e obiettivi.

La Parte Speciale è contraddistinta, in primo luogo, dalla descrizione della struttura dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente che assolve un compito pedagogico-ricognitivo<sup>167</sup>.

La prima fase è qualificata dalla "mappatura" delle attività a rischio-reato (c.d. "*risk assessment*") che svolge una funzione cognitivo-rappresentativa ed è funzionale alla percezione del rischio e alla valutazione della sua intensità.

A differenza dell'agire individuale, nelle organizzazioni complesse il modello individualistico d'azione cade inevitabilmente a pezzi, a causa della frammentazione delle competenze e della polverizzazione dei centri decisionali (c.d. "procedimentalizzazione della decisione"<sup>168</sup>), pertanto, in questi contesti, la percezione del rischio-reato risulta essere più complicata e il raggiungimento

---

<sup>166</sup> ROTUNNO I., *La nuova normativa in tema di whistleblowing: impatti su Modelli 231, operatività e privacy*, [www.aodv231.it](http://www.aodv231.it).

<sup>167</sup> PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, cit., 181 ss.

<sup>168</sup> Si tratta di un processo che si suddivide, essenzialmente, in una molteplicità di fasi, accomunate dalla circostanza che ciascuna di esse prevede, quasi sempre, il coinvolgimento di più soggetti (stimolo, informazione, consiglio, scelta, autorizzazione, azione-esecuzione).

di adeguati livelli di ottimizzazione, richiede un efficace metodo organizzativo di rilevamento e valutazione; la mappatura dovrà snodarsi in un procedimento suddiviso in una molteplicità di fasi<sup>169</sup>.

Poi, segue la fase di formazione dei protocolli di gestione del rischio-reato (c.d. “*risk management*”): ciascun protocollo dovrà ispirarsi al principio di segregazione delle funzioni, in base al quale i soggetti che intervengono in una fase non possono svolgere alcun ruolo nelle altre fasi del processo decisionale e inoltre, occorrerà stabilire che ogni operazione dovrà rispondere al requisito della tracciabilità, sì da risultare individuabile, verificabile e trasparente.

I protocolli, inoltre, perseguono l’obiettivo della cautela, cioè l’apprestamento di misure idonee a ridurre, continuativamente e ragionevolmente, il rischio-reato, attraverso la predisposizione di un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni<sup>170</sup>.

## **8. Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza nell’ottica di un’efficace attuazione del modello organizzativo gestionale**

Il modello richiede, rispetto ai reati riconducibili alle figure apicali delle organizzazioni complesse, la creazione di un Organismo di Vigilanza (d’ora in poi: OdV) che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne al tempo stesso l’aggiornamento<sup>171</sup>.

Si tratta di un’assoluta novità nell’ambito dei sistemi di *governance* delle società. Nella prassi, si sta diffondendo l’idea di sfruttare la funzione di sorveglianza esercitata dall’OdV anche per gli illeciti dei dipendenti; si tratterebbe di una scelta che, sebbene non imposta, appare espressiva della volontà degli enti di adeguarsi, *in toto*, alle finalità preventive della riforma.

---

<sup>169</sup>La fase di *risk management* è costituita dall’individuazione delle aree potenzialmente a rischio, rilevazione dei processi sensibili ai fini delle ipotesi di reato perseguibili, rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, indagine “retrospettiva” avente ad oggetto la storia dell’ente e l’eventuale propensione alla illegalità e la descrizione delle possibili modalità di commissione dei reati, allo scopo di forgiare le indispensabili cautele preventive.

<sup>170</sup>PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, cit., 185.

<sup>171</sup>Si rinvia all’art. 6, comma 1, lett b), D.Lgs. 231/2001, il quale prevede, tra le condizioni di esonero della responsabilità dell’ente, la prova che «*il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

Il principale destinatario dell'attività dell'OdV è il vertice della società, al quale compete la decisione finale sulle segnalazioni che gli vengono trasmesse. Una caratteristica peculiare dell'OdV può desumersi dal dettato normativo: esso vanta esclusivamente poteri di sorveglianza e di controllo, dunque, gli è preclusa qualsiasi attività di gestione, sia essa attiva che impeditiva. Tale divieto è funzionale a garantire l'imparzialità dell'organo ed arginare possibili conflitti di interesse.

In generale, si deve evidenziare come la disciplina prevista dal Legislatore nel 2001 sia apparsa alquanto scarna; scelta, probabilmente, dettata dalla volontà di consentire che la struttura dell'organo potesse essere modulata in relazione al grado di complessità aziendale.

In considerazione di tale lacuna normativa, la ricostruzione strutturale dell'organo deve essere effettuata alla stregua delle funzioni che gli sono state assegnate; l'analisi si muoverà su due profili, che afferiscono rispettivamente al terreno dell'istituzione e nomina e poi ai requisiti che caratterizzano l'azione di controllo.

Per quanto attiene il primo profilo, il principale interrogativo che è stato posto ha avuto ad oggetto la scelta tra due eventuali alternative: la necessità di inserire, all'interno della società, un nuovo distinto organismo cui attribuire le citate funzioni, o la possibilità, compatibilmente con il dettato della riforma, di assegnare la funzione di controllo e sorveglianza di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo in esame, ad uno degli organi già presenti nella struttura societaria. La questione ha trovato una unanime soluzione nel senso della istituzione di un nuovo organismo, per ragioni di intuitiva evidenza, legate all'autonomia e alla indipendenza dell'organo<sup>172</sup>. In definitiva, l'OdV si configura come un nuovo ed originale organismo, che si somma agli altri esistenti, e che si

---

<sup>172</sup> Si è esclusa la possibilità di demandare la funzione di vigilanza al Consiglio di amministrazione, perché si sarebbe verificata una perfetta coincidenza tra controllante e controllato; con riguardo al Collegio sindacale sono stati evidenziati due principali ostacoli, di cui il primo attiene al mancato svolgimento di un'azione di vigilanza continuativa e il secondo alla presenza di un'incompatibilità funzionale; per ciò che concerne la funzione di *internal auditing*, quest'ultima presenta una struttura che non svolge compiti operativi ed esercita la propria attività in modo continuativo, tuttavia, trattandosi di una struttura situata in dipendenza funzionale del Consiglio di amministrazione o dell'amministratore delegato, vanta un ridotto tasso di autonomia rispetto a quello che il decreto richiede per l'OdV.

contraddistingue per la peculiare e pervasiva funzione di vigilanza che è chiamato a svolgere<sup>173</sup>.

Circa la costituzione, deve ritenersi che, anche in forza del tenore letterale del suddetto Decreto Legislativo, debba privilegiarsi la tesi che attribuisce al vertice aziendale la competenza a nominare l'organo interno. A supporto della stessa tesi, vi è la circostanza che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'organismo di controllo è chiamato a dialogare con il vertice, riferendo circa l'attività svolta e la presenza di eventuali irregolarità o situazioni di rischio che impongano l'intervento della dirigenza.

Il secondo profilo oggetto di trattazione attiene ai requisiti che devono caratterizzare l'azione di controllo dell'OdV. L'art. 6, comma 1, lett. b) , si limita a prevedere che l'organismo dev'essere dotato di «*autonomi poteri di iniziativa e di controllo*». La lettura combinata di tale disposizione con il successivo art. 7, commi 3 e 4, D.Lgs. 231/2001, fornisce maggiori indicazioni circa l'individuazione dei requisiti obbligatori dell'OdV: l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

Quanto al primo requisito, è indubbio che all'OdV debba essere garantita la più ampia autonomia da qualsiasi tipo di interferenza o condizionamento che possa provenire da parte di altri componenti dell'ente e, in particolare, dall'organo dirigente. L'autonomia è espressione di effettivi ed incisivi poteri di ispezione e di vigilanza, che conferiscono all'OdV una funzione di controllo anche proattiva, potendo lo stesso attivarsi, *motu proprio*, per prevenire possibili violazioni. La soddisfazione di tale requisito implica che tale organismo non svolga alcun compito operativo all'interno dell'ente, posto che, diversamente, la sua indipendenza e la sua autonoma capacità di giudizio potrebbero essere indebitamente “condizionate”<sup>174</sup>.

L'indipendenza, da riferirsi alle persone che lo compongono, implica che le stesse non debbano trovarsi in conflitto di interessi con la società, né appartenere ai vertici della stessa.

---

<sup>173</sup>PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, cit., 170.

<sup>174</sup>VALENSISE P., *L'organismo di vigilanza ex. d.lgs. n. 231/2001: considerazioni su poteri, composizione e responsabilità* in *Il mulino- Rivisteweb*, 2009, 2, 362.



Tale requisito consente di fornire chiarezza alla questione, da tempo dibattuta, relativa alla composizione dell'organo. Da tempo, si discuteva se l'OdV dovesse avere una composizione interna<sup>175</sup> od esterna<sup>176</sup>, o se fosse preferibile una composizione mista. Nella realtà attuale, si registra un consenso piuttosto diffuso per una composizione mista, ritenuta quella più idonea a coniugare le finalità di indipendenza e di effettività di azione<sup>177</sup>.

Quanto al requisito della professionalità, si tratta di un requisito soggettivo e riferibile ai componenti dell'organismo. In particolare, si sottolinea la necessità di una specifica competenza nelle tecniche ispettive e di *audit*, anche in materia fiscale e contabile, unitamente ad una preparazione giuridica, in particolare penalista-criminologica, in modo da poter svolgere i controlli sulla base della conoscenza delle dinamiche criminose tipiche di ciascun settore.

Con specifico riguardo alle capacità ispettive e di controllo, è stato ritenuto necessario il possesso di adeguate conoscenze nel campo del campionamento statistico; delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi e delle misure per il contenimento di questi ultimi; del *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza<sup>178</sup>.

Come si vede, è richiesto un sapere multidisciplinare, che può essere garantito solo dalla coesistenza di diversificate competenze. Ne deriva che, soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni, l'OdV non potrà che avere una composizione collegiale, in grado di assicurare questa pluralità di competenze.

L'ultimo requisito richiesto è la continuità d'azione, espressione da intendersi riferibile ad una struttura dedicata a svolgere con regolarità ed assiduità l'attività di vigilanza e controllo sul modello adottato, attraverso una costante

---

<sup>175</sup> Un OdV formato da membri esclusivamente interni, non riuscirebbe a garantire l'indipendenza a causa del condizionamento che il vincolo societario proietterebbe sull'azione di controllo.

<sup>176</sup> La composizione interamente esterna rischierebbe di involvere in difficoltà operative derivanti da una insufficiente conoscenza del tessuto societario, si da scontare l'evenienza di azioni di controllo tardive inefficaci.

<sup>177</sup> PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, cit., 171 ss.

<sup>178</sup> Cfr. Confindustria, *Linee guida*, 36 s; v., altresì, PREVITALI P., *Modelli organizzativi e compliance aziendale. L'applicazione del d.lgs. 231/2001 nelle imprese italiane*, Milano, 2009, 49. È interessante segnalare che, in giurisprudenza, è stato ritenuto «lacunoso e generico» un modello in cui non era stato previsto che l'organo di vigilanza dovesse possedere «capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale», quali il campionamento statistico, le tecniche di intervista e di elaborazione di questionari e le metodologie per l'individuazione delle frodi (cfr. Tribunale di Milano, ord. 20.09.2004, in *Il Corriere del merito*, 2005, 85 ss.).

interrelazione e un continuo confronto con gli organi amministrativi e di controllo della società, e con le funzioni aziendali interessate<sup>179</sup>.

Nel perseguimento di tale continuità d'azione, l'OdV deve manifestare una propria, autonoma strategia operativa, capace di far emergere le criticità e di proporre i necessari interventi correttivi e di adeguamento.

Si aggiunge poi l'imparzialità che deriva dalla sommatoria dei requisiti di indipendenza e professionalità, poiché solo una condizione di indipendenza dei membri dell'organismo, accompagnata da caratteristiche di onorabilità e di elevata professionalità, può permettere di raggiungere un'azione improntata ad equità<sup>180</sup>.

Sul piano funzionale, l'OdV mira, con la propria attività, ad esercitare il controllo sull'adeguatezza e l'effettività del modello di prevenzione del rischio-reato. Si tratta di un compito decisivo ai fini del giudizio di ascrizione della responsabilità, tanto che nella stessa lettera d) di cui all'art. 6, è ulteriormente specificato come la colpa organizzativa sia esclusa se «*non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza*» da parte di tale organismo; un modo per ribadire l'esigenza di effettività dei controlli.

Tale obiettivo è perseguito attraverso l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare.

Sul versante informativo, un ruolo fondamentale è svolto dal piano delle informazioni e comunicazioni verso l'OdV, la cui qualità sarà valutata sulla base di molteplici parametri quali: selettività del contenuto, tempestività, aggiornamento, accuratezza, accessibilità.

A tal proposito, si rileva come le novità introdotte dalla Legge sul *Whistleblowing* abbiano ampliato le funzioni dell'OdV, al quale spetterà di: a) sovrintendere all'integrazione del modello, mediante l'aggiunta di un capitolo di Parte generale descrittivo della novità normativa e un altro relativo alle sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti o allo scorretto utilizzo dei canali di segnalazione; b) supportare l'ente nella predisposizione di una specifica procedura di segnalazione; c) verificare l'adeguatezza dei canali informativi per garantire la corretta

---

<sup>179</sup> VALENSISE P., *L'organismo di vigilanza*, cit., 364.

<sup>180</sup> PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, cit., 174.

segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società, assicurandone la riservatezza. L'OdV sarà, parimenti, investito di compiti di vigilanza aventi ad oggetto il rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori e il corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti.

In linea di principio, si ritiene che, pur mancando un'espressa previsione nella legge suddetta, la scelta del Legislatore di collocare tale disciplina proprio nel Decreto Legislativo 231/2001, avvalorò l'idea secondo cui sarà l'OdV a rivestire il ruolo di destinatario delle segnalazioni effettuate dai *whistleblower*.

Di grande rilievo sono anche i flussi informativi in direzione del vertice aziendale, effettuati da parte dell'OdV. Quest'ultimo sarà tenuto a convogliare, con periodica regolarità, *report* sull'attività svolta e a trasmettere, in maniera tempestiva, tutte le informazioni inerenti ad eventuali violazioni del modello, o la necessità di un suo adeguamento, in presenza di un *deficit* di effettività o modificazioni del tessuto organizzativo aziendale.

Sul terreno del controllo, devono richiamarsi i poteri ispettivi e di vigilanza.

Infine, l'OdV svolge attività propulsive e disciplinari; nello specifico, cura l'aggiornamento del modello organizzativo, strutturalmente dinamico, dovendo essere in grado di adattarsi tempestivamente alle eventuali modifiche normative che incidano sulla normativa in tema di responsabilità collettiva (es. introduzione di nuovi-reati presupposto) e ai cambiamenti che possano incidere sulle concrete modalità operative della società (es. modifiche dell'assetto organizzativo interno, variazione o estensione del *business* ecc.).

L'attività di aggiornamento presuppone la presenza di un propedeutico dovere di monitoraggio, effettuato attraverso i suddetti flussi informativi.

L'OdV svolge, altresì, attività di supporto nell'attività di formazione sui contenuti del modello e del Codice etico; ha capacità di proposta e di valutazione in relazione all'adeguatezza del modello e dei protocolli di gestione del rischio-reato; ha il potere di monitorare e accertare le infrazioni al modello, al Codice etico e alle procedure aziendali, esercitando, quando il modello lo prevede, il correlato potere di azione disciplinare<sup>181</sup>.

---

<sup>181</sup> PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, cit., 176.

## 9. La tesi dell'autonomia della responsabilità dell'ente

La disposizione di cui all'art. 8 è di particolare rilievo, poiché chiarisce in modo inequivocabile come quello dell'ente sia un titolo autonomo di responsabilità<sup>182</sup>.

Il Legislatore ha scartato *ab origine* l'eventualità di costruire la responsabilità come sussidiaria oppure solidale rispetto a quella dell'autore del fatto, ma l'ha legata in linea di massima alla commissione di un reato da parte di una persona fisica, principalmente, allo scopo di evitare che la promessa di impunità di quest'ultima si traducesse in un incentivo a commettere il reato<sup>183</sup>.

Tuttavia, ciò non ha impedito, in ambito dottrinale, lo sviluppo di molteplici orientamenti interpretativi sulla portata applicativa di tale disposizione.

Un primo orientamento, per spiegare i rapporti tra persona fisica ed ente, ha aderito allo schema concorsuale, ipotizzando un'accessorietà della condotta del secondo nel reato della prima. La figura è stata qualificata come «*fattispecie plurisoggettiva a concorso necessario di parte generale*»<sup>184</sup>, testualmente definita in questi termini: «*la persona giuridica coopera alla realizzazione del reato commesso nel suo interesse, all'interno della sua organizzazione, e che può considerarsi espressione del suo specifico operare organizzativo*»<sup>185</sup>.

La seconda opzione interpretativa, argomentando *a contrario*, ha affermato che l'ente risponde di un illecito di nuovo conio, poiché i due illeciti sarebbero nettamente distinti, e quindi, non potrebbero subire nessuna *reductio ad unum*<sup>186</sup>.

---

<sup>182</sup>Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 11.

<sup>183</sup>DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 135.

<sup>184</sup>Così la qualifica PALIERO C.E., *La responsabilità penale della persona giuridica*, cit., 17.

<sup>185</sup>PALIERO C.E., *La società punita: del come, del perché, e del per cosa*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2008, 1527.

<sup>186</sup>Cfr. MUCCIARELLI F., *Il fatto illecito dell'ente e la costituzione di parte civile nel processo ex d.lgs. n. 231/2001*, in *Dir. pen. proc.*, 2011, 4, 431; similmente, GIUNTA F., *La punizione*

Le motivazioni a sostegno di tale orientamento si sono sintetizzate in tre, fondamentali, tesi di teoria generale del reato: a) l'agevolazione colposa nell'altrui agire doloso non è ammessa in via generale nel nostro sistema penale, salvo che sia espressamente prevista; b) se l'ente risponde del reato-presupposto, la condotta alternativa lecita dovrebbe essere l'impedimento del reato presupposto, secondo i noti schemi positivizzati nell'art. 40 c.p, tuttavia, in capo all'ente non vi è alcuna posizione di garanzia idonea a far scattare tale clausola di equivalenza; c) il fatto dell'ente è, in realtà, il proprio *deficit organizzativo*.

Queste argomentazioni hanno attribuito all'ente un personale e colpevole *deficit* di organizzazione, secondo una particolare ipotesi di illecito che assomiglia allo schema del reato omissivo proprio colposo obiettivamente condizionato al fatto-reato della persona fisica<sup>187</sup>.

Infine, secondo un terzo orientamento, l'ente risponderebbe di un reato autonomo dalla struttura già nota all'ordinamento penalistico: un vero e proprio reato omissivo colposo d'evento, dalla struttura simile, se non identica all'art. 57 c.p.<sup>188</sup>. Alla luce di quanto finora esposto, si potrebbe concludere che, dal punto di vista della tipicità oggettiva, la responsabilità dell'ente *ex* D.Lgs. 231/2001 – se interpretata alla stregua del modello declinato dal Legislatore nell'art. 57c.p. – si comporta come un reato d'obbligo che sanziona la condotta

---

*degli enti collettivi: una novità attesa*, in DE FRANCESCO G. (a cura di), *La responsabilità degli enti: un nuovo modello di giustizia "punitiva"*, Torino, 2004, 35.

<sup>187</sup>BARTOLUCCI M.A., *L'art. 8 D.Lgs. 231/2001 nel triangolo di Penrose. Tra minimizzazione del rischio-reato d'impresa e 'nuove forme' di colpevolezza* in *Dir. pen. cont.*, 2017, 9.

<sup>188</sup>Cfr. PELISSERO M., *La responsabilizzazione degli enti alla ricerca di un difficile equilibrio tra modelli "punitivi" e prospettive di efficienza*, in *Leg. pen.*, 2003, 365; MELCHIONDA A., *Brevi appunti sul fondamento 'dogmatico' della nuova disciplina sulla responsabilità degli enti collettivi*, in PALAZZO F. C. (a cura di), *Societas puniri potest: la responsabilità da reato degli enti collettivi*, *Atti del Convegno di Firenze (15-16 marzo 2002)*, Padova, 2003, 229. Secondo quest'ultima ipotesi, il difetto di organizzazione interna dell'ente, prima ancora che connotare una colpevolezza di organizzazione, configura un illecito di (dis)organizzazione, nel quale la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello preventivo rileva già sul piano della tipicità oggettiva della fattispecie, di cui l'ente risponde: un illecito autonomo, che presenta i caratteri di illecito di agevolazione, nel solco – ad esempio – dell'art. 57 c.p. PELISSERO M., *La responsabilizzazione degli enti*, op. cit., 366 osserva che, anche in tal caso, infatti, il direttore, salvo i casi di concorso con l'autore della pubblicazione, non risponde del reato commesso da quest'ultimo, ma di un autonomo illecito di agevolazione colposa per omesso controllo, all'interno del quale il reato commesso a mezzo del periodico costituisce evento della fattispecie complessa. E, a fortiori, l'autonomia della imputazione rispetto al reato del giornalista non implica indipendenza, come evidenzia la fissazione dei limiti edittali rapportati a quelli del reato commesso a mezzo stampa.

omissiva dell'ente; al disvalore del fatto della persona fisica, corrisponde il disvalore di condotta dell'ente.

Pare che sia stato quest'ultimo paradigma a trovare accoglimento in dottrina, poiché, secondo questa impostazione, la colpa andrebbe riportata all'evento non voluto, mentre l'omissione delle cautele potrebbe essere, di per sé, anche volontaria<sup>189</sup>; in questo modo, verrebbe soddisfatto il principio di colpevolezza. Nel caso di reato commesso dagli apicali, la violazione cautelare dovrebbe ricondursi ad una scelta per la disorganizzazione sul terreno della prevenzione del rischio-reato; nell'ipotesi di reato commesso dai sottoposti, la colpevolezza assumerebbe i contorni di una classica colpa generica, nell'ipotesi di assenza di modello organizzativo e relativi protocolli, ovvero specifica, in presenza di questi ultimi.

Questi tre orientamenti, devono essere posti a confronto con una norma di carattere complesso e innovativo come l'art. 8, comma 1, lett. a) del Decreto Legislativo in esame che prevede come «*La responsabilità dell'ente sussiste anche quando [...] l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*».

La lettera a) possiede una chiara valenza politico-criminale, volta a precludere all'ente facili scappatoie. Emblematico è il caso dell'autore non identificato, soprattutto per la sua incidenza statistica, dal momento che è proprio dalla normalità di questa ipotesi che ha preso avvio l'idea di una responsabilità sanzionatoria degli enti (affermare l'irresponsabilità dell'ente avrebbe significato vanificare le ragioni dell'intervento normativo proprio nei casi più tipici della criminalità d'impresa)<sup>190</sup>. Sicché in tutte le ipotesi in cui, per la complessità dell'assetto organizzativo interno, non sia possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad un determinato soggetto e, ciò nondimeno, risulti accertata la commissione di un reato, l'ente ne dovrà rispondere sul piano amministrativo: beninteso, a condizione che sia ad esso imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente

---

<sup>189</sup>Le argomentazioni sono di DELITALA G., *Titolo e struttura della responsabilità penale del direttore responsabile per i reati commessi sulla stampa periodica*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 1959, 554.

<sup>190</sup>DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 138.

funzionamento del modello preventivo<sup>191</sup>. Si aggiunge, altresì, che questa rappresenta l'ipotesi in cui le finalità della sanzione risultano maggiormente esaltate; è dunque questa una delle scelte più ardite, ma anche più qualificanti della nuova disciplina<sup>192</sup>.

L'ipotesi in cui l'autore materiale non sia imputabile è indubbiamente meno significativa, ed è stata prevista principalmente per ragioni di completezza.

In generale, sul piano strettamente dogmatico, sono state mosse alcune critiche in merito al mancato rispetto dei principi generali. La concezione dell'imputabilità come presupposto della colpevolezza, ha portato a sostenere che "non esiste reato senza colpevolezza"; inoltre, è stato anche messo in luce come, laddove l'autore-persona fisica non sia individuabile, non se ne possa accertare l'elemento soggettivo<sup>193</sup>, di conseguenza, mancherebbe in questo caso il presupposto stesso della responsabilità dell'ente (conseguente alla commissione di un "reato").

A tali osservazioni, l'opinione dominante ha replicato affermando come, ai fini dell'esistenza del reato, sia sufficiente la tipicità del fatto<sup>194</sup> (eventualmente accompagnata dalla sua antigiuridicità oggettiva), senza spingersi ad esigere anche la colpevolezza<sup>195</sup>.

La critica più fondata è di carattere operativo: se non si identifica l'autore persona-fisica del reato, non sarà possibile verificare se questi appartenga alla categoria degli apicali ovvero a quella dei sottoposti, con la conseguenza che sarà difficile optare, rispettivamente, per il regime previsto dall'art. 6 o 7 del suddetto Decreto Legislativo, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano probatorio<sup>196</sup>.

---

<sup>191</sup>Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 11.

<sup>192</sup>DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 139.

<sup>193</sup>PECORELLA C., *Principi generali* cit., 81, che prospetta un contrasto con il principio di legalità.

<sup>194</sup>L'impostazione oggi dominante (teoria dell'accessorietà "limitata") ritiene sufficiente la realizzazione di un fatto tipico. In tal senso, FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale. Parte generale*, 7ª ed., Bologna, 2014, 495; GRASSO G., in ROMANO M., GRASSO G., *Commentario sistematico del codice penale*, Milano, 1996, 150.

<sup>195</sup>In senso analogo, DE SIMONE G., *I profili sostanziali*, cit., 115.

<sup>196</sup>Il problema è evidenziato da PASCULLI M.A., *Le questioni insolite e gli eccessi di delega nel d.lgs. n. 231/2001*, in PALAZZO F. C. (a cura di), *Societas puniri potest: la responsabilità da reato degli enti collettivi, Atti del Convegno di Firenze (15-16 marzo 2002)*, Padova, 2003, 214, nel contesto di un'analisi di raffronto tra il decreto legislativo e la legge delegante nella

Una spiegazione deve ricercarsi, innanzitutto, nelle ragioni di politica-criminale sottese alla scelta del Legislatore. Per esemplificare, si pensi all'ambito della responsabilità colposa per omicidio e lesioni con violazione della normativa antinfortunistica; al suo interno, non è difficile immaginare situazioni in cui, pur essendo impossibile muovere un giudizio di rimproverabilità nei confronti della persona fisica, ciò non escluda l'accertamento della violazione oggettiva di cautele doverose, riconducibile soltanto ad una politica dissennata dell'ente<sup>197</sup>. Le ragioni di politica criminale, si colgono anche richiamando la "frammentazione del processo decisionale ed informativo" che caratterizza alcune organizzazioni complesse e che potrebbe impedire alla persona fisica di essere pienamente consapevole in ordine alle conseguenze delittuose del suo comportamento, non escludendo una colpa di organizzazione dell'ente, alla stregua del quale l'evento dannoso risulti prevedibile<sup>198</sup>.

Sul versante interpretativo, come anticipato, basterebbe aderire ad un concetto di "reato" che coincida con la sola tipicità del fatto, unito alla costruzione di una colpevolezza dell'ente (colpa di organizzazione) autonoma e diversa da quella della persona fisica.

Nel proseguire la trattazione, deve evidenziarsi come la responsabilità dell'ente resti ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva; la lettera b) dell'art. 8, prevede la responsabilità dell'ente anche quando «*il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia*».

Si pensi, ad esempio, come non v'è ragione di escludere la responsabilità a seguito della morte del reo o nel caso di utile decorso del tempo di sospensione della pena *ex. art. 163 c.p.*

L'unica eccezione meritevole è stata rivenuta nell'amnistia "propria", in presenza della quale, dunque, non potrà neanche procedersi nei confronti dell'ente e l'effetto si verificherà, a favore di questo, quand'anche la persona fisica abbia rinunciato all'amnistia.

---

quale l'autrice esprime consistenti dubbi di legittimità costituzionale del primo sotto il profilo dell'eccesso di delega.

<sup>197</sup>DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, in *Cass. Pen.*, 2009, 3, 1330 ss.

<sup>198</sup>ID., *Lineamenti sostanziali*, cit., 142 ss.



Come previsto nel comma 3, resta fermo che l'ente, il quale abbia interesse ad un'assoluzione nel merito, potrà, al pari della persona fisica, rinunciare all'effetto estintivo dell'amnistia.

In questa sede, è opportuno accennare al fatto che le cause di estinzione della pena, al pari delle eventuali cause di non punibilità, e, in generale, alle vicende che ineriscono a quest'ultima, non reagiscono in alcun modo sulla configurazione della responsabilità in capo all'ente, non escludendo l'esistenza di un reato. Si tratta dell'ennesima conferma di come i due illeciti, quello penale della persona fisica e quello amministrativo della persona giuridica, siano concettualmente distinti <sup>199</sup>.

#### **10. Il quadro sanzionatorio delineato dal Decreto Legislativo 231/2001 per la commissione dei reati-presupposto**

Il Decreto legislativo in esame propone un sistema sanzionatorio essenzialmente binario<sup>200</sup>, che prevede l'irrogazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, con la principale differenza che mentre le prime sono indefettibili, le seconde vanno previste solo "nei casi di particolare gravità"; al di fuori di questo perimetro si collocano la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il principale elemento di *discrimen* tra le stesse, attiene al piano contenutistico; viceversa, ciò che le accomuna è la loro peculiare natura amministrativa, in virtù della quale, queste sanzioni non sono "sospensibili". Per di più, le stesse non si risolvono soltanto in termini di deterrenza, ma esternano una corposa finalità special-preventiva.

L'art. 10, al comma 1, sancisce che «*per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria*». Con riferimento alle caratteristiche strutturali della stessa, la Legge Delega n. 300/2000 si limitava ad individuarne l'ammontare minimo e l'ammontare massimo, prevedendo poi ipotesi di riduzione nei casi di particolare tenuità del fatto o in presenza di condotte di efficace riparazione o reintegrazione dell'offesa, inoltre, veniva

---

<sup>199</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. n. 231/2001, 11.

<sup>200</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. n. 231/2001, 12.

escluso il pagamento in misura ridotta. Si trattava di una tecnica legislativa totalmente cieca rispetto al disvalore di ciascun illecito<sup>201</sup>.

Il Legislatore delegato, per fronteggiare tali problematiche e attenersi a quanto previsto dalla legge suddetta, che richiedeva di irrogare la sanzione con riferimento «*all'ammontare dei proventi del reato e alle condizioni economiche dell'ente*»<sup>202</sup>, ha privilegiato un innovativo sistema “per quote”, a struttura bifasica, che punta evidentemente a valorizzare, in sede commisurativa, il riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Il sistema per “per quote” mutua la sua struttura bifasica dal *Tagessatzsystem* tedesco: il giudice determina, dapprima, l'ammontare delle quote sulla base dei tradizionali indici fattuali di gravità dell'illecito; successivamente, individua il valore monetario della singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche dell'ente (si tratta di un'operazione che avviene nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti nella Legge Delega<sup>203</sup>).

La valutazione della capacità patrimoniale e finanziaria è funzionale a rendere efficace la sanzione pecuniaria<sup>204</sup>. Come più volte ha ribadito la Relazione ministeriale, l'adeguamento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente si rende necessario per superare i rischi di una sanzione sproporzionata in eccesso o in difetto, inadeguata alle “esigenze dissuasive del caso concreto”<sup>205</sup>. Il risultato è, dunque, quello di un sistema in cui la commisurazione giudiziale risulta maggiormente conformata e trasparente, e si pone in apprezzabile sintonia con la finalità della sanzione<sup>206</sup>.

L'art. 11 della Legge Delega, ai fini della commisurazione della sanzione, prevede ulteriori indici fattuali di natura oggettiva e soggettiva: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, attività riparatoria susseguente al reato.

---

<sup>201</sup> PIERGALLINI C., *I reati presupposto della responsabilità dell'ente e l'apparato sanzionatorio*, in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. Guida al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23*, Torino, 2010, 222.

<sup>202</sup> Così, art. 11, comma 1, lett. g, Legge Delega 300/2000.

<sup>203</sup> L'art. 10, al comma 2, stabilisce che la sanzione pecuniaria viene applicata per quote non inferiori a cento né superiori a mille e che l'importo di ogni singola quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

<sup>204</sup> Sul punto, sono state mosse delle critiche sulla contraddittorietà del modello bifasico adottato dal Legislatore da BASSI A., EPIDENDIO T.E., *Enti e responsabilità da reato*, cit., 288.

<sup>205</sup> In argomento, v. GUERRINI R., *La responsabilità da reato degli enti*, cit., 159.

<sup>206</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 15.

Il grado di responsabilità dell'ente presenta un carattere innovativo e necessita di alcune precisazioni. Questo parametro richiama la fondamentale distinzione tra gli illeciti commessi da soggetti apicali e sottoposti, in quanto, di regola, i primi esternano una maggiore gravità sul piano oggettivo poiché implicano l'immediata riferibilità dell'illecito alla politica d'impresa dell'ente, mentre i secondi rivelano un *deficit* organizzativo o di controllo. Si deve, altresì, tener conto dell'intensità del coinvolgimento dell'ente nell'illecito, desumibile o dal disvalore della volontà sociale, ovvero dal grado di diligenza e di efficienza dimostrato nell'adozione e nella implementazione dei modelli di prevenzione del rischio-reato<sup>207</sup>.

Allo stesso modo, anche il parametro della gravità del fatto affonda le sue radici esclusivamente sul terreno dell'entità oggettiva dell'offesa recata al bene giuridico dal reato<sup>208</sup> e di ogni altro tipo di conseguenza derivante dal reato, dunque saranno estranei gli apprezzamenti relativi al disvalore della condotta e al grado di colpevolezza della persona fisica autrice del reato; ciò è imposto dalla necessità di tenere rigorosamente distinta la responsabilità della persona fisica da quella dell'ente<sup>209</sup>.

L'art. 12 del Decreto Legislativo in esame, in attuazione dei criteri di cui alle lettere g) e n) dell'art. 11 della Legge Delega, prevede due casi di riduzione della sanzione pecuniaria; si tratta di una scelta dettata dalla volontà di conferire maggiore flessibilità ed equità al sistema, soprattutto in circostanze che attenuano sensibilmente il bisogno di pena legato alla commissione degli illeciti. Nel dettaglio, il comma 1 prevede una riduzione pari alla metà nelle ipotesi di "tenuità del fatto"<sup>210</sup>, cioè nella circostanza che il reato sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore-persona fisica o di terzi, senza che l'ente ne abbia tratto un vantaggio apprezzabile, o nel caso di particolare tenuità del danno patrimoniale. Il successivo comma 2 implementa una

---

<sup>207</sup>PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 223.

<sup>208</sup>LOTTINI R., *Il sistema sanzionatorio*, in GARUTI G. (a cura di), *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*, Padova, 2002, 138 ss.

<sup>209</sup>In questa direzione, cfr. MUCCIARELLI F., *Sanzioni interdittive e temporanee nel d.lgs. n. 231/2001*, in DOLCINI E., PALIERO C.E. (a cura di), *Studi in onore di G. Marinucci*, Milano, 2006, 2489 ss e 2516 ss.

<sup>210</sup>Deve ricordarsi che, come previsto dall'art. 13, comma 3, D.Lgs. 231/2001, in queste ipotesi sono inapplicabili le sanzioni interdittive.

strategia proattiva, attribuendo un rilievo attenuante alle condotte riparatorie e risarcitorie<sup>211</sup> susseguenti, che consistono nel risarcimento del danno e nell'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose e nell'adozione di modelli organizzativi prima dell'apertura del dibattimento<sup>212</sup>.

Tale strategia sanzionatoria è chiaramente ispirata al modello *tit for tat* che ha informato il procedimento commisurativo del sistema nord-americano. I criteri che guidano il *sentencing* per le persone giuridiche incentivano, infatti, le condotte che esprimono un “controvalore” rispetto all'offesa causata, attraverso un notevole decremento sanzionatorio<sup>213</sup>.

Le principali criticità del nuovo sistema sono emerse soprattutto con riferimento agli enti di piccole dimensioni, all'interno dei quali, non essendo possibile operare una netta distinzione tra l'interesse della persona giuridica e quello persona fisica, le sanzioni pecuniarie rischierebbero di generare conseguenze eccessivamente gravose. In questi casi, l'inflizione della sanzione pecuniaria all'ente, dopo che l'autore del fatto sia stato già punito, si trasformerebbe in una duplicazione sanzionatoria in contrasto con il principio del *ne bis in idem* sostanziale, poiché verrebbe punito due volte, per lo stesso fatto, un identico centro di interessi. Sarebbe stata, dunque, auspicabile l'introduzione di una causa di esclusione, o quanto meno di riduzione, della sanzione pecuniaria<sup>214</sup>.

A ciò, deve aggiungersi come, in tempi attuali, l'esigenza di un intervento legislativo sia diventata sempre più pregnante. Il progressivo ampliamento del catalogo dei reati-presupposto ha determinato l'estensione delle ipotesi di responsabilità degli enti che dovrebbe, opportunamente, essere controbilanciata

---

<sup>211</sup> La condotta risarcitoria, secondo la giurisprudenza, assume una valenza esclusivamente personale, pertanto, è esclusa l'attenuante quando sia, ad esempio, il socio occulto o la persona fisica imputata del reato a risarcire il danno (così Cass. pen., Sez. VI, 17.9.2009, n. 36083). Tale connotato personale della condotta risarcitoria presuppone, inoltre, una relazione comunicativa con la vittima, che non può certo manifestarsi solo attraverso un accantonamento di bilancio (sul punto Cass. pen., Sez. II, 8.1.2014, n. 326).

<sup>212</sup> Tale bipartizione è considerata un esempio di “coerenza criminologica e politico-criminale”; DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, 335;PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 225.

<sup>213</sup> Sulle *Sentencing guidelines* si vedano DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, cit., 66, 93, 133; GRUNER R.S., *Beyond Fines: Innovative Corporate Sentences Under Federal Sentencing Guidelines*, 71 Wash. U. L. Q., 1993, 266 ss.

<sup>214</sup> Deve precisarsi come simili cause di esclusione o di riduzione della sanzione non potrebbero in alcun modo interessare le sanzioni interdittive.

da un sistema sanzionatorio *ad hoc*, che tenga anche conto della fisionomia delle piccole imprese. L'unica interpretazione conforme, per evitare i suddetti rischi, dovrebbe essere in grado di elaborare una nozione di "ente" che, per essere assoggettato alla sanzione pecuniaria, sia tale da presupporre, al suo interno, l'esistenza di "distinguibili" centri di interesse; "distinguibilità" non rintracciabile quando le ridotte dimensioni dell'ente e la ristretta base personale fanno sì che risalti la preminenza della figura dei soci con il loro patrimonio<sup>215</sup>. La funzione essenziale del sistema di misure interdittive è, prevalentemente, di tipo preventivo, nell'ottica sia della prevenzione generale (negativa) che della prevenzione speciale<sup>216</sup>. Per quanto attiene al primo aspetto va evidenziato come le sanzioni in questione, incidendo direttamente sull'attività dell'ente, siano provviste di una significativa capacità dissuasiva dalla commissione degli illeciti per i quali sono contemplate. La sola sanzione pecuniaria applicata all'ente rischia, infatti, di essere percepita come un (prevedibile) rischio d'impresa, i cui costi finiscono per essere scaricati - in ultima istanza - sui consumatori<sup>217</sup>. Sotto il profilo della efficacia special-preventiva, inoltre, le sanzioni interdittive, inibendo l'attività dell'ente, elidono la possibilità di reiterazione dell'illecito (prevenzione speciale negativa); mentre sul versante della prevenzione speciale positiva, incentivano l'ente colpito dalla sanzione all'adozione delle misure organizzative - i modelli di organizzazione e gestione di cui agli artt. 6 e 7 - idonee a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi. La Relazione governativa al D.Lgs. 231/2001, inoltre, mette in luce come, sotto il profilo sistematico, la disciplina predisposta per le sanzioni interdittive (artt. 13-16) delinea un modello sanzionatorio orientato in

---

<sup>215</sup> PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 227.

<sup>216</sup> DAMINI P., *Art. 13*, in CADOPPI A., GARUTI G., VENEZIANI P. (a cura di), *Enti e responsabilità da reato*, Torino, 2010, 194 ss.; VIGANÒ F., *Art. 13*, in PRESUTTI A., BERNASCONI A., FIORIO C. (a cura di), *La responsabilità degli enti. Commentario articolo per articolo al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, Padova, 2008, 197ss.; SEVERINO P., *La responsabilità dell'ente ex d.lgs. n. 231 del 2001: profili sanzionatori e logiche premiali*, in PALIERO C.E., VIGANÒ F., GATTA G.L. (a cura di), *La pena, ancora: fra attualità e tradizione. Studi in onore di Emilio Dolcini*, Milano 2018, 1101 ss.

<sup>217</sup> Cfr. Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, 31 ss.; VIGANÒ F., *Art 13*, cit., 198; PALIERO C.E., *La sanzione amministrativa come moderno strumento di lotta alla criminalità economica*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1993, 1021 s; LASCO G., *Art. 13*, in ID., LORIA V., MORGANTE M. (a cura di), *Enti e responsabilità da reato. Commento al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 2017, 171; SEVERINO P., *La responsabilità dell'ente*, cit., 1113.

chiave non meramente repressiva, ma funzionale al conseguimento di un'effettiva tutela dei beni protetti. Da un lato, infatti, si prevede che la sanzione interdittiva possa essere irrogata solo nel caso di commissione di reati di particolare gravità, ovvero in caso di loro reiterazione; dall'altro lato, il sistema contempla la possibilità di evitare la sanzione, in presenza di condotte riparatorie<sup>218</sup>.

Nell'art. 9, comma 2, del Decreto Legislativo in esame, vi è un'esplicita classificazione delle sanzioni interdittive: l'interdizione anche temporanea dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto anche temporaneo di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione temporanea da agevolazioni, finanziamenti o contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto anche temporaneo di pubblicizzare beni o servizi. L'elenco appena descritto replica esattamente il catalogo di cui alla lett. l) dell'art. 11 della Legge Delega, ad eccezione della sanzione relativa alla chiusura anche temporanea dello stabilimento o della sede commerciale, che, stante la scelta del Governo, di attuare la delega solo con riguardo ai reati che formano oggetto delle Convenzioni PIF e OCSE, denotava una sostanziale superfluità rispetto agli obiettivi del nuovo sistema punitivo.

Si tratta di sanzioni fortemente incapacitanti, che possono paralizzare l'attività dell'ente, oppure condizionarla attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o di facoltà o diritti conseguenti ad un provvedimento amministrativo o con la sottrazione di risorse finanziarie<sup>219</sup>.

Generalmente, si applicano in via temporanea (con un arco temporale che va da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni), ad eccezione di alcune specifiche circostanze di "definitività" della sanzione interdittiva<sup>220</sup>,

---

<sup>218</sup>DAMINI P., cit., 197.

<sup>219</sup>PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 229.

<sup>220</sup> Così, FIDELBO G., *Misure cautelari nei confronti delle società: primi problemi applicativi in materia di tipologie delle «sanzioni» e limiti all'operatività del commissario giudiziale*, in *Cass. pen.*, 2004, 276 ss. Particolarmente critico sulla scelta di trasferire il sistema delle sanzioni interdittive nella fase cautelare, per il rischio di aprire il campo ad una sorta di "applicazione anticipata" di sanzioni interdittive, specie quelle a contenuto "definitivo", come la revoca delle concessioni o dei benefici pubblici: PERONI F., *Il sistema delle cautele*, in GARUTI G. (a cura di), *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da*

contemplate nell'art. 16 del Decreto Legislativo in esame, che non sembrano sollevare problemi interpretativi degni di nota<sup>221</sup> (le stesse si fondano sul presupposto applicativo della reiterata inflizione delle misure interdittive temporanee, in un determinato arco temporale, cui si unisce l'ipotesi dell'ente intrinsecamente illecito) e sono soggette, a differenza di quelle temporanee, all'apprezzamento discrezionale del giudice, chiamato a sancire la prognosi di irrecuperabilità dell'ente.

Come già evidenziato, il quadro sanzionatorio si connota in termini spiccatamente special-preventivi; non si ispira ad una logica punitiva indiscriminata ed indefettibile, ma, al contrario, mira dichiaratamente a valorizzare la prospettiva della tutela dei beni in uno con la prevenzione del rischio di commissione di illeciti. In questo modo, come viene rilevato nella Relazione governativa, *«la rielaborazione del conflitto sociale sotteso all'illecito e al reato avviene non solo attraverso una logica di stampo repressivo ma anche, e soprattutto, con la valorizzazione di modelli compensativi dell'offesa»*<sup>222</sup>.

L'art. 13 sancisce, innanzitutto, che le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in omaggio ad una esigenza di legalità e di selezione delle fattispecie meritevoli di un simile invasivo intervento sanzionatorio<sup>223</sup>. Come precisato dalla Suprema Corte, peraltro, *«proprio perché estremamente “impattanti”, là dove condizionano direttamente la vita, il funzionamento e la gestione della persona giuridica»*<sup>224</sup> siffatte misure sono soggette a requisiti di applicabilità più rigorosi delle sanzioni pecuniarie.

Il giudice ha l'obbligo di irrogare le sanzioni interdittive in presenza dei presupposti applicativi, particolarmente rigorosi, previsti dall'art. 13 del

---

*reato*, Padova, 2002, 244 s.; in termini analoghi, CERESA GASTALDO M., *Il «processo» alle società nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 2002, 41 ss.

<sup>221</sup> PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 237.

<sup>222</sup> PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 252.

<sup>223</sup> In generale sui presupposti applicativi, CERNUTO G., *Art. 13*, in GIARDA A., MANCUSO E., SPANGHER G., VARRASO G. (a cura di), *Responsabilità “penale” delle persone giuridiche*, Milano, 2007, 122 ss; PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 211 ss.

<sup>224</sup> Cass. pen., Sez. VI, 29.5.2018, n. 39914.

suddetto Decreto Legislativo: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto<sup>225</sup> di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il primo requisito è fondato sull'accentuato disvalore del reato e dell'illecito amministrativo che vi accede e spicca, soprattutto, l'ipotesi in cui il reato sia stato commesso dai vertici della società, poiché ciò denota una propensione dell'ente verso il conseguimento di illeciti profitti.

Con riguardo al secondo requisito, è di intuitiva evidenza come la reiterazione, non solo segnali la presenza di un ente ormai "insensibile" alle sanzioni pecuniarie, ma rivela, altresì, una propensione dello stesso all'illiceità che va contrastata con sanzioni più invasive rivolte alla neutralizzazione o al contenimento del rischio-reato.

I criteri di commisurazione delle sanzioni interdittive sono esplicitati nell'art. 14 del Decreto Legislativo in esame che rinvia ai medesimi previsti per le sanzioni pecuniarie, specificando alcuni aspetti peculiari. Innanzitutto, le stesse devono avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, devono essere dotate di idoneità preventiva, anche in vista di una loro applicazione congiunta, e infine si sottolinea la natura di *extrema ratio* della sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività che si applica esclusivamente quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

L'accentuata invasività di tali sanzioni nella vita dell'ente, ha imposto di applicarle solamente nei casi più gravi e ha, inoltre, indotto il Legislatore a prevedere delle ipotesi in cui l'ente possa evitare di subire le conseguenze derivanti dall'applicazione delle stesse.

---

<sup>225</sup> Sul dibattito sorto in merito al concetto di profitto si sono pronunciate le Sezioni Unite della Cassazione con una sentenza in data 27 marzo 2008, n. 26654, secondo cui: «*il profitto di rilevante entità richiamato nell'art. 13 [...] evoca un concetto di profitto "dinamico", che è rapportato alla natura e al volume dell'attività d'impresa e ricomprende vantaggi economici anche non immediati [...] ma, per così dire, di prospettiva in relazione alla posizione di privilegio che l'ente collettivo può acquistare sul mercato in conseguenza delle condotte illecite poste in essere dai suoi organi apicali o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi*».



Di particolare rilievo è l'art. 15 che prevede l'istituto del commissariamento. Si tratta di una misura alternativa alle sanzioni interdittive di vero e proprio contenuto sanzionatorio, aspetto che emerge dalla presenza di due caratteristiche: in primo luogo, dalla durata, che è pari a quella della sanzione interdittiva che il giudice avrebbe inflitto; in secondo luogo, dalla previsione della confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività, che consente di enfatizzare l'aspetto sanzionatorio del provvedimento. L'art. 15 condivide e sviluppa un'impronta comune all'art. 14, limitando gli effetti negativi della sanzione nei confronti dei terzi ogni qual volta possa derivarne grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione<sup>226</sup>. Nello specifico, il ricorso a tale istituto richiede il soddisfacimento di determinate condizioni, al fine di delimitarne il perimetro applicativo: le sanzioni interdittive siano state applicate verso enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità; a ciò si aggiunge che deve trattarsi delle sole attività la cui interruzione sia suscettibile di riverberare effetti pregiudizievoli verso una collettività indeterminata di soggetti, ovvero nei casi in cui ciò possa provocare delle crisi occupazionali rilevanti.

La misura persegue una chiara finalità "curativa", il cui obiettivo è quello di individuare i meccanismi e le anse della società che manifestano una carica criminogena, allo scopo di neutralizzare le fonti del rischio-reato<sup>227</sup>.

La logica spiccatamente specialpreventiva, ispirata alla filosofia del «*carrot-stick*»<sup>228</sup> di matrice statunitense che permea l'intera materia della responsabilità amministrativa dipendente da reato, appare in tutta la sua nitidezza nella previsione di cui all'art. 17<sup>229</sup>. Questa norma contiene una disciplina da cui si desume chiaramente l'intento del Legislatore di valorizzare le condotte riparatorie dell'ente, allo scopo di realizzare un sistema sanzionatorio che non persegua finalità prettamente punitive, ma, al contrario, soddisfi una finalità

---

<sup>226</sup> MASUCCI M., *I principi generali del sistema sanzionatorio*, in FIORELLA A., GAITO A., VALENZANO A.S. (a cura di), *La responsabilità dell'ente da reato nel sistema generale degli illeciti e delle sanzioni anche in una comparazione con i sistemi sudamericani. In memoria di Giuliano Vassalli*, Roma, 2018, 145.

<sup>227</sup> PIERGALLINI C., *I reati presupposto*, cit., 235.

<sup>228</sup> In Italia, cfr. STELLA F., *Criminalità d'impresa*, cit., 473 e DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato*, cit., 71.

<sup>229</sup> PALUMBIERI S.R., *Il ravvedimento post delictum dell'ente*, in CADOPPI A., CANESTRARI S., MANNA A., PAPA M. (a cura di), *Diritto penale della economia*, Torino, 2016, 2685.

rieducativa, fornendo all'ente degli incentivi premiali nei casi di ravvedimento *post factum*, dunque ogni qual volta lo stesso si attivi per cercare di neutralizzare le conseguenze derivanti dalla commissione del reato.

La norma disciplina i casi in cui, restando ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive siano escluse. Questo avviene al ricorrere di tre condizioni, di cui le prime due coincidono con quelle previste per ottenere la riduzione della sanzione pecuniaria dall'art. 12 comma 2, al cui testo si rinvia; la terza, concernente la messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca, ha invece una portata spiccatamente innovativa, poiché generalmente, costituisce il movente che ispira la consumazione dei reati<sup>230</sup>.

Da ultimo, merita di essere segnalato che la norma in esame fissa un termine entro cui devono essere soddisfatte le varie condizioni in precedenza ricordate. Tale termine processuale è a ridosso della dichiarazione di apertura del dibattimento del giudizio di primo grado. La scelta compiuta dal Legislatore appare, oltre che ragionevole, ispirata ad una logica ben precisa che è quella sia di evitare lo svolgimento di attività istruttorie che potrebbero rivelarsi inutili a seguito dell'avvenuta reintegrazione-riparazione, sia di assegnare un congruo termine all'ente che intenda porre in essere la strutturata condotta antagonista (rispetto all'offesa arrecata) richiesta per il conseguimento del beneficio premiale promesso<sup>231</sup>.

L'apparato sanzionatorio del Decreto Legislativo in esame viene completato dalle sanzioni previste rispettivamente negli artt. 18 e 19: la pubblicazione della sentenza di condanna e la confisca.

La prima tende a colpire l'immagine e la reputazione dell'ente sul mercato e può essere disposta dal giudice quando l'ente soggiace all'irrogazione di una sanzione interdittiva; dunque, nelle ipotesi più gravi che ben possono legittimare un interesse del pubblico alla conoscenza della condanna<sup>232</sup>.

---

<sup>230</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs., 231/2001, 20.

<sup>231</sup> GUERINI T., *Riparazione delle conseguenze del reato*, in LANZI A., INSOLERA G. (a cura di), *Codice penale d'impresa*, Roma, 2015, 774.

<sup>232</sup> Relazione ministeriale al D.Lgs., 231/2001, 21.

La confisca assume, in tale contesto, un particolare rilievo poiché costituisce una sanzione autonoma e obbligatoria, in quanto essa è sempre disposta con la sentenza di condanna, ma, al tempo stesso, rivela una sostanziale autonomia funzionale: è orientata all'ablazione dei profitti e del prezzo del reato, allo scopo di contrastare lo sfruttamento dell'illecito ai fini di lucro.

La giurisprudenza prevalente, nel rimarcare la necessità di un nesso di diretta e immediata derivazione dal reato, distingue tra il profitto che può essere legittimamente confiscato in quanto frutto dell'illecito («*diretto beneficio indebitamente ottenuto*»<sup>233</sup>) ed il complesso delle utilità patrimoniali che l'ente abbia acquisito per effetto di un'attività contrattuale.

Nel ribadire questa esigenza, la sentenza "Impregilo" ha rinvenuto nell'art. 19 del D. Lgs. 231/2001 precisi limiti all'area degli incrementi patrimoniali suscettibili di ablazione<sup>234</sup>.

D'altra parte, ci si è chiesti se possano essere confiscati i cosiddetti risparmi di spesa ottenuti dall'ente, evitando di sostenere esborsi per adeguarsi agli *standard* di esercizio che le norme o l'esperienza impongano. A fronte delle precisazioni fornite nel caso "Ilva"<sup>235</sup>, secondo cui il risparmio confiscabile si identifica nella componente di un arricchimento conseguito, non "abbattuto" dei costi che si sarebbero dovuti affrontare, una conclusione molto più ampia è stata raggiunta all'esito della vicenda *Thyssenkrupp* e mostra, oggi, di insediarsi con stabilità<sup>236</sup>. Va confermato in ogni caso che il profitto dell'ente non può sottrarsi ad una quantificazione: il profitto va determinato almeno nel suo ammontare minimo per contrastare tendenze a "presumere" che l'ente abbia conseguito un vantaggio, anche là dove ne manchi la prova processuale. Sotto questo profilo, anzi, il difetto di prova circa la misura del profitto si traduce in una carenza di dimostrazione del "vantaggio" richiesto per imputare

---

<sup>233</sup> Cass., Sez. VI, 14.07.2015, n. 33226.

<sup>234</sup> Cfr. Cass., Sez. un., 02.07.2008, n. 26654.

<sup>235</sup> Cass., Sez. VI, 20.12.2013, n. 3635, in *Cass. pen.*, 2014, n. 1534.

<sup>236</sup> Cfr. Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, § 64 della motivazione, con richiami alle precedenti pronunce di Cass. pen., sez. II, 06.11.2008, n. 45389, e Cass., Sez. un., 30.1.2014, n. 10561. Da notare che, pur soffermandosi lungamente sulla sentenza "Impregilo", che interpreta come espressione di un indirizzo "estensivo" nella giurisprudenza sul profitto confiscabile, la sentenza *Thyssenkrupp* fonda la propria conclusione in merito alla confisca dei "risparmi di spesa" sulla nozione del profitto quale «*vantaggio economico che si ritrae, sia pure in forma indiretta e mediata, come conseguenza della attività criminosa alla stessa riferibile*».

all'ente l'illecito da reato, ogni qual volta esso sia identificato con un incremento o un mancato decremento patrimoniale<sup>237</sup>.

Al secondo comma, viene disciplinata la confisca "per equivalente" che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. È un mezzo di ablazione patrimoniale a carattere sussidiario, perché il ricorso a tale forma di confisca è subordinato al requisito dell'impossibilità di procedere all'ablazione diretta del prezzo e/o del profitto del reato. Una parte della giurisprudenza ha rilevato come la confisca per equivalente manifesti un'insopprimibile carica punitiva, tanto da rappresentare «*soltanto la conseguenza sanzionatoria*»<sup>238</sup> dell'illecito penale, al pari delle altre sanzioni irrogabili con la sentenza di condanna, in quanto prescinde dal nesso di pertinenzialità dei beni con il fatto di reato. Al contempo, la circostanza che la confisca per equivalente interessi beni "non pertinenti" all'illecito penale non può tuttavia essere enfatizzata, sino a ritenere completamente irrilevante il nesso di derivazione causale del profitto o del prezzo dal reato, che comunque mantiene un rilievo determinante nella prospettiva della relazione di equivalenza, su cui si fonda la confisca di valore. La pertinenzialità postula pur sempre un'equivalenza con un profitto o un prezzo previamente individuato in virtù del criterio di derivazione causale.

In altri termini, la confisca per equivalente presuppone, da un punto di vista logico, la previa identificazione dei beni pertinenti al reato, rilevanti come profitto o come prezzo, la traduzione in termini di valore e, infine, l'apprensione di beni stimati equivalenti in valore. Ad ogni modo, il rigore astratto di queste operazioni risulta tradito nella prassi, dove prevale un approccio "forfettario": si tende, infatti, ad astrarre dalla previa individuazione

---

<sup>237</sup> MASUCCI M., *I principi generali del sistema sanzionatorio*, cit., 149.

<sup>238</sup> Cass., Sez. un., 26.06.2015, n. 31617, con osservazioni di DELLO RUSSO A., *Prescrizione e confisca. Le Sezioni Unite ridimensionano gli approdi della Corte costituzionale in tema di confisca urbanistica*, in AP, 2015, 1 ss e note di CIVIELLO G., *Le Sezioni Unite "Lucci" sulla confisca del prezzo e del profitto di reato prescritto: l'inedito istituto della condanna "in senso sostanziale"* e TREGLIA S., *Brevi osservazioni su un istituto ancora alle prese con un'inversa logica triadica ferma all'«antitesi»: la confisca senza condanna*, in AP, 2015, 1 ss.

dei beni costituenti il profitto diretto, per affidarsi ad una mera ponderazione (forfettaria) di valori pecuniari<sup>239</sup>.

---

<sup>239</sup> FONDAROLI D., *Sub art. 19 Confisca*, in LEVIS M., PERINI A. (a cura di), *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, Bologna 2014, 385 ss.

## CAPITOLO II - LA DISCIPLINA DEL TESTO UNICO IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

### **1. Gli sviluppi della legislazione antinfortunistica in Italia a partire dalla Legge n. 51 del 12 febbraio 1955**

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, in Italia, ha sempre occupato l'attenzione del Legislatore e, al contempo, è stato oggetto di un radicale e decisivo cambiamento nel corso degli anni<sup>240</sup>.

La prima metà del XIX secolo fu segnata dall'avvento della grande industria e dalla formazione del capitalismo, che determinarono da un lato la divisione tra il capitale ed il lavoro e dall'altro il distacco tra il lavoratore e l'imprenditore.

La società dell'era industriale fu guidata da una logica volta unicamente all'incremento della ricchezza; il crescente processo di industrializzazione favorì un notevole progresso economico, che, tuttavia, fu accompagnato da un forte incremento del costo della vita, tale da rendere i prestatori d'opera incapaci di fronteggiare le spese necessarie a soddisfare le più elementari esigenze di vita<sup>241</sup>. Nel tempo, i lavoratori, a causa degli estenuanti turni di lavoro, alle condizioni insalubri in cui erano costretti a prestare la propria attività e alla bassa retribuzione percepita, iniziarono ad organizzarsi a livello sindacale, avanzando pretese di miglioramento delle loro condizioni di vita, nell'ottica di ottenere una maggiore tutela della propria salute e sicurezza nell'ambiente lavorativo.

In Italia, la prima produzione normativa scaturì dal tentativo di arginare il dilagante fenomeno infortunistico. I pubblici poteri iniziarono ad avvertire l'esigenza di un intervento per assicurare condizioni di lavoro più dignitose e per ridurre la crescita esponenziale degli infortuni. Così, il Parlamento approvò la Legge n. 80 del 17 marzo 1898 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro: fu la prima Legge organica che affrontò il tema della sicurezza sul lavoro in Italia, con la quale si introdusse l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

---

<sup>240</sup> STAIANO R., *L'evoluzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro*, [www.diritto.it](http://www.diritto.it).

<sup>241</sup> Si vedano le considerazioni di ZUCCHETTI R., *Dai primi del '900 al Testo Unico, Storia normativa sicurezza sul lavoro in Italia*, [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it).

sul lavoro, e si sviluppò il concetto di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, limitata alla “riparazione del danno”, che comportava il ristoro economico per il lavoratore che subiva l’infortunio<sup>242</sup>. Nel 1899 fu assicurata, in via generale, la tutela dell’integrità fisica del prestatore d’opera con il “Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni” (R.D. n. 230 del 18 giugno 1899). Nel periodo post-bellico, con l’entrata in vigore della Costituzione della Repubblica italiana, in data 1 gennaio 1948, si iniziò ad affermare un concetto di giustizia sociale teso a trasformare l’organizzazione del lavoro, in merito alla tutela del prestatore d’opera, per l’affermazione del principio di effettiva libertà e concreta uguaglianza del contraente più debole nel rapporto di lavoro; si manifestò l’opportunità di attribuire una tutela preferenziale al lavoratore, posto in condizioni di inferiorità rispetto all’imprenditore, così da rimuovere gli ostacoli e le disuguaglianze, perseguendone il pieno sviluppo della personalità. La Costituzione della Repubblica italiana, rispose alle istanze più profonde del popolo italiano, espresse dai partiti che si riaffacciavano sulla scena politica del dopoguerra, in un’atmosfera caratterizzata da contrasti spirituali, sociali ed economici. Difatti, dalla lettura degli artt. 32, 35 e 41 Cost. trasparì la volontà del Legislatore di dare attuazione alle istanze suddette: l’art. 32, comma 1, disponeva che «*La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività*»; l’art. 35, comma 1, costituiva piena espressione del principio di tutela del lavoro, nel sancire che «*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*»; infine, l’art. 41, a tenore del quale l’iniziativa economica è libera, affermava al comma 2 che la stessa «*non può svolgersi [...] in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*». Si iniziò ad enfatizzare il concetto di “sicurezza sul lavoro”, accompagnato dalla necessità di introdurre una disciplina dotata di carattere “punitivo”, in grado di garantirne la tutela.

In attuazione del dettato costituzionale, il Legislatore repubblicano diede il via alla realizzazione di un *corpus* normativo prevenzionale sulla sicurezza del lavoro, diretto ad assicurare la tutela dell’integrità dei lavoratori nei vari settori

---

<sup>242</sup> STAIANO R., *L’evoluzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro*, [www.diritti.it](http://www.diritti.it).

produttivi. Con la Legge n. 51 del 12 febbraio 1955, il Parlamento conferì la delega al Potere esecutivo, volta ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene sul lavoro. I principi della delega stabilirono che la nuova disciplina normativa dovesse definire i mezzi, i metodi e in genere le condizioni e le cautele atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali, particolarmente per quanto riguardava: le condizioni di lavoro e l'organizzazione di questo, l'ambiente di lavoro, la costruzione e la cessione delle macchine, l'impianto e l'uso delle attrezzature, dei mezzi personali di protezione, le misure di conservazione e l'impiego delle materie nocive e dei prodotti pericolosi. Il sistema di tutela avrebbe dovuto assumere i connotati penalistici, infatti, le violazioni sarebbero state sanzionate mediante la pena dell'ammenda e l'arresto fino a tre mesi<sup>243</sup>.

I decreti emanati in attuazione della delega costituirono, per oltre mezzo secolo, i pilastri della tutela dell'integrità fisica dei lavoratori: nel dettaglio, il D.P.R. n. 547/1955 conteneva la "normativa sulla prevenzione degli infortuni"; il D.P.R. n. 303/1956 si occupava della "disciplina sulla igiene del lavoro"; infine, il D.P.R. n. 164/1956 aveva ad oggetto la "prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni". Dopo la produzione normativa degli anni 55/56, che già pose degli obblighi a carico dei datori di lavoro, il Legislatore italiano non intervenne più in maniera coordinata e sistematica, e lasciò che le norme di tutela si accumulassero in maniera disordinata.

Il quadro storico-normativo in cui si collocava la legislazione antinfortunistica era caratterizzato dal reclamo di una forte esigenza di razionalizzazione e riordino della normativa. Molti vedevano con preoccupazione la produzione indiscriminata di norme garantite dalla sanzione penale; accumulo che aveva l'indubbio risultato di inflazionare il processo penale, senza garantire contemporaneamente l'efficacia della sanzione<sup>244</sup>.

Sembrava che il grave ritardo nel varo di un Testo Unico sulla materia dovesse attribuirsi alla complessiva inefficacia di un sistema, le cui norme si

---

<sup>243</sup> ZUCCHETTI R., *Storia normativa sicurezza. Il corpus normativo prevenzionale*, in [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it).

<sup>244</sup> Vedi DEIDDA B., *Un nuovo testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori?*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2005, 2, 994.



mostravano prive di quella chiarezza, precisione e univocità tali da garantire un'adeguata tutela; a ciò si aggiungeva la generalizzata disapplicazione delle norme di sicurezza da parte di numerose aziende italiane, l'osservanza solo formale di alcuni precetti, e i mancati investimenti che lasciavano trasparire un'idea di sicurezza sul lavoro concepita come un *optional* piuttosto che come dovere gravante su tutte le organizzazioni imprenditoriali<sup>245</sup>.

A partire dagli anni Settanta è stato registrato un salto di qualità nell'approccio al problema della sicurezza nell'ambiente di lavoro. La legislazione normativa degli anni Cinquanta era pervasa da una filosofia preventiva di tipo "ingegneristico-meccanico", corollario di una fiducia assoluta nel metodo scientifico e nel suo principale *output*: la tecnologia applicata all'elemento-macchina e al processo produttivo; solo in un momento successivo, ci fu l'avvento di un nuovo paradigma preventivo, di tipo "sistemico", attento a tutti gli elementi - non solo tecnici, ma anche umani e organizzativi<sup>246</sup> - che interagiscono e concorrono a determinare le prestazioni del sistema di gestione della sicurezza<sup>247</sup>: organizzazione delle responsabilità; progettazione dell'attività preventiva; informazione/formazione/addestramento, e così via dicendo. Secondo questa logica, non si trattava più solo di neutralizzare rischi apprezzati isolatamente nel sistema, ma di scrutinare e affrontare, al suo interno, le sorgenti, spesso latenti, di innesco dei processi infortunistici<sup>248</sup>.

In questo periodo storico, sono state emanate due leggi particolarmente significative: con la Legge n. 300, del 20 maggio 1970, è stato introdotto lo Statuto dei Lavoratori che all'art. 9, rubricato "Tutela della salute e della

---

<sup>245</sup> Ivi, 995 s.

<sup>246</sup> Non si ignora, peraltro, che la sociologia classica abbia finito per concepire la stessa organizzazione (quale modo codificato di raggiungere certi obiettivi) come «*tecnica*» o – nel lessico anglosassone- «*tecnologia*» (di recente, v. LUHMANN N., *Organizzazione e decisione*, cit., 296 ss.); ed altresì che proprio l'importanza acquisita dalle "tecnologie organizzative" dell'industria manifatturiera del Novecento abbia condotto all'istituzionalizzazione di una nuova branca dell'ingegneria, l'ingegneria gestionale.

<sup>247</sup> Cfr. LEPORE M., *La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e della sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009, 49 ss.

<sup>248</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza tra responsabilità penale individuale e responsabilità da reato dell'ente: alla ricerca di una plausibile differenziazione* in STILE A.M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla colpa dell'ente*, Napoli, 2014, 20s.

integrità fisica” dispone che «*I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica*»; mentre, con la Legge di Riforma sanitaria n. 833/1978, per la prima volta, all'art. 24 è stata avanzata una proposta per l'emanazione di «*un Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro, che riordinasse la disciplina generale del lavoro e della produzione al fine della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali [...], unificando e innovando la legislazione vigente tenendo conto delle caratteristiche della produzione, al fine di garantire la salute e l'integrità fisica dei lavoratori secondo i principi generali indicati nella presente legge*»; tuttavia, alla pretesa manifestata dalla suddetta legge non si diede attuazione, e l'obbligo di predisporre un Testo Unico fu tralasciato.

Alla fine degli anni Ottanta, la c.d. “Commissione Lama”, al termine di un'indagine sul fenomeno antinfortunistico in Italia, avanzò nuovamente la proposta di redazione di un Testo Unico che riordinasse e rendesse più incisive le norme a tutela dei lavoratori, ma anche in questo caso si trattò di un tentativo invano<sup>249</sup>.

La legislazione antinfortunistica vigente in Italia sino a quel momento appariva ormai obsoleta, oltre a presentare numerosi *deficit* in termini di efficienza e applicazione; occorre che l'intero sistema venisse rinnovato *in toto* attraverso un intervento di riforma.

Gli anni Novanta videro emergere una nuova attenzione alle questioni relative alla salute e sicurezza del lavoro, soprattutto grazie all'impulso di numerose direttive comunitarie, tanto che per il sistema italiano si è parlato di “comunitarizzazione” della disciplina<sup>250</sup>.

---

<sup>249</sup> Vedi DEIDDA B., *La sicurezza nei luoghi di lavoro e il nuovo Testo Unico: un passo avanti e due indietro* in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2005, 2, 350s.

<sup>250</sup> In tal senso CARUSO B., *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 5.

## 2. Le istanze comunitarie: la direttiva quadro 89/391/CEE

La tutela dell'ambiente di lavoro ha rappresentato uno dei capitoli più rilevanti della legislazione comunitaria. Nel corso degli anni, si è prodotto un vasto *corpus* normativo comunitario, di carattere generale e specifico, che ha costituito un importante punto di riferimento e di impulso per gli ordinamenti nazionali<sup>251</sup>.

Si deve rilevare come gli interventi di maggior spessore si siano avuti a partire dagli anni Ottanta. Una prima fase è stata caratterizzata da interventi frammentari e per lo più da atti non vincolanti (le c.d. "raccomandazioni"); la seconda fase, intorno alla fine degli anni Ottanta, è stata quella degli «*anni d'oro*»<sup>252</sup> della regolamentazione legislativa comunitaria, ciò grazie alle modifiche apportate al Trattato CEE dall'Atto unico europeo (1986) che hanno consentito, per la prima volta in questo settore, l'adozione di direttive a maggioranza qualificata e non più all'unanimità. In tale circostanza, il Trattato CEE è stato integrato con una importante prescrizione collocata nel paragrafo uno dell'art. 118 A il quale dispone che «*Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore*».

Si noti come, in questo periodo, sia stata l'adozione della direttiva quadro n. 89/391/CEE del 12 giugno 1989, autentica «*architrave*»<sup>253</sup> della disciplina legislativa comunitaria, a rappresentare l'atto normativo di maggior rilievo concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tale direttiva ha dettato una serie di principi generali, di carattere fortemente innovativo, quale riferimento per l'adozione di successive direttive particolari. I principi ispiratori delineati possono essere sostanzialmente

---

<sup>251</sup> LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, 155.

<sup>252</sup> Cfr. BONARDI O., *La sicurezza del lavoro nella Comunità europea, nella Costituzione e nella legge di semplificazione n. 229/2003*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, 440.

<sup>253</sup> Cfr. ARRIGO G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in RUSCIANO M., NATULLO G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Torino, 2007, 12.

individuati nel nuovo approccio integrato e globale alla conoscenza, al controllo e alla limitazione dei rischi, mediante il legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria, e nella logica partecipativa, tramite il fattivo coinvolgimento negli interventi di prevenzione dei diversi soggetti interessati. Determinante è il raccordo tra sicurezza ed organizzazione del lavoro, che si esprime nel fondamentale obbligo di valutazione dei rischi<sup>254</sup>. Si aggiunge che, la programmazione della prevenzione, nei termini precisati, sarebbe scaturita da una gestione condivisa con i lavoratori e con le loro specifiche rappresentanze; a tal riguardo, lo spirito della normativa comunitaria è stato individuato nel passaggio «*dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata*»<sup>255</sup>.

Tra gli elementi qualificanti della direttiva quadro, innanzitutto, deve evidenziarsi il campo di applicazione particolarmente ampio, comprensivo di tutti i settori di attività, privati o pubblici, con delle limitate eccezioni (forze armate, polizia, servizi di protezione civile); in più, non sono contemplate distinzioni relativamente alle dimensioni dell'impresa. Dal punto di vista soggettivo, la direttiva si applica a «*qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici*» (in tal senso è la definizione di "lavoratore", di cui all'art. 3, lett. a). Inoltre, la direttiva concepisce la responsabilità del datore in senso ampio, gravandolo del dovere di «*garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro*» (art. 5, par.1); l'unica ipotesi di esclusione o diminuzione della responsabilità è prevista con riguardo ad eventi eccezionali o imprevedibili, che ricadono nel raggio della forza maggiore.

La direttiva suddetta riconosce, quale basilare principio di portata innovativa sul piano comunitario, come il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute del lavoro, rappresenti un obiettivo che «*non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico*» (preambolo 13° considerando), e pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di prendere le

---

<sup>254</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 162.

<sup>255</sup> Cfr. BIAGI M., *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in ID. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Rimini, 1991, 123.

necessarie misure di prevenzione e protezione, dovendo provvedere costantemente al loro aggiornamento, sulla base di una serie di principi generali, tra cui il «*tener conto del grado di evoluzione della tecnica*»<sup>256</sup> (art. 6, par. 2, lett. e). Di fondamentale importanza è, altresì, l'obbligo di valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, “anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro”; tale valutazione si dovrà altresì tradurre in un atto scritto contenente le conseguenti misure ed attività di prevenzione, da integrare a loro volta «*nel complesso delle attività dell'impresa e/o stabilimento e a tutti i livelli gerarchici*»<sup>257</sup>. All'art. 7 è previsto, inoltre, che il datore di lavoro istituisca un proprio servizio di consulenza tecnica per occuparsi delle attività di prevenzione e protezione nell'impresa (servizi di protezione e prevenzione).

Tra i fattori essenziali e determinanti, per garantire un maggior livello di protezione, la direttiva individua: l'informazione, la formazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori. A titolo illustrativo, si può richiamare l'art. 10, nella parte in cui prevede che il datore di lavoro sia tenuto, in primo luogo, a fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti «*tutte le informazioni necessarie*» riguardanti i rischi per la salute e la sicurezza, nonché le attività di protezione e prevenzione; ancora, si prevede che il datore di lavoro debba garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione «*sufficiente e adeguata*» nelle varie fasi dell'attività lavorativa e così via dicendo.

---

<sup>256</sup> In tal caso trova conferma il principio della «*massima sicurezza tecnologicamente possibile*», proprio del nostro ordinamento, ai sensi dell'art. 2087 c.c., da tempo affermato dalla giurisprudenza, secondo il quale la sicurezza non può essere subordinata a criteri di fattibilità economica o produttiva e il datore di lavoro deve adottare tutte le misure messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico. Cfr., tra le altre, Cass. pen., Sez. IV, 23 gennaio 2008, n. 3502, in c. Marinelli; Cass. pen., 29 marzo 2007, in c. Pertegato, entrambe in GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, 2009, 148 ss. Per l'esatta portata del principio in esame nelle direttive comunitarie, cfr., in particolare, APARICIO TOVAR J., *Sicurezza sul lavoro*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S. (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Bologna, 1996, 578 ss; ARRIGO G., *Il diritto del lavoro nell'Unione Europea*, vol. II, Milano, 2001, 172.

<sup>257</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 164s.

Infine, la direttiva stabilisce obblighi anche a carico del lavoratore, in particolare, quello di carattere generale di cui all'art. 13, di «*prendersi ragionevolmente cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quella delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro [...]*», che si articola in una serie di prescrizioni specifiche<sup>258</sup>. L'adozione di questa direttiva quadro è stata seguita, nel corso degli anni, da quella di numerose direttive più dettagliate e settoriali, a partire dalla direttiva n. 89/654/CEE, del 30 novembre 1989, relativa alle “prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro” sino alla più recente direttiva 2009/104/CE, del 16 settembre 2009, di codificazione della direttiva 89/655/CEE, relativa “ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro”.

Nell'ordinamento giuridico italiano, il recepimento delle direttive comunitarie è stato attuato con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994<sup>259</sup>, poi successivamente modificato e integrato dal Decreto Legislativo n. 242 del 19 marzo 1996, recante “Attuazione delle direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”. A tale decreto, deve riconoscersi il merito di aver disciplinato l'intera materia sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso un unico testo normativo e, al di là della presenza di alcuni aspetti sicuramente migliorabili, ha rappresentato il primo complesso normativo in grado di diffondere, all'interno dell'azienda, una cultura di gestione e attuazione dell'attività preventiva, basata sull'identificazione e valutazione analitica di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

A titolo illustrativo, tra le principali novità introdotte dal suddetto decreto, in coerenza con i principi sanciti nella direttiva quadro, si annovera l'inserimento, nell'organigramma aziendale, delle figure del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ruoli chiave per le strategie di sicurezza e di vigilanza e controllo delle direttive aziendali sulla protezione e prevenzione degli

---

<sup>258</sup> Ivi, cit., 166s.

<sup>259</sup> L'entrata in vigore è avvenuta a seguito di due leggi delega al Governo: la Legge Delega n. 142 del 19 febbraio 1992 e la Legge Delega n. 146 del 22 febbraio 1994.

infortuni. Inoltre, c'è stata una riqualificazione della figura del datore di lavoro che riveste un ruolo centrale rispetto alla normativa precedente: non è solamente “debitore di sicurezza nei luoghi di lavoro” ma deve avere un ruolo decisivo nel processo di miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una sistematica valutazione dei rischi (documentata in un apposito “documento di valutazione dei rischi” in riferimento all’art. 4, comma 2), e dotarsi di una struttura organizzativa e gestionale i cui requisiti sono predeterminati dal Legislatore.

Successivamente, questo atto normativo è stato abrogato poiché la disciplina è stata interamente assorbita dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro, introdotto a seguito dell’emanazione del Decreto Legislativo n. 81/2008, anche se deve puntualizzarsi come, in più occasioni, la giurisprudenza della Corte di Cassazione abbia positivamente dichiarato la sussistenza di una «*continuità normativa*»<sup>260</sup> tra l’impianto del Decreto e il Testo Unico vigente.

### **3. Le novità apportate dalla Legge Delega n. 123/2007. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

La prospettiva di introduzione di un Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro affonda le sue radici nella necessità di «*disporre di un sistema dinamico, facilmente comprensibile e certo nell’indicazione dei principi e dei doveri, e di eliminare la complessità e talora la farraginosità di un sistema cresciuto in modo alluvionale*»<sup>261</sup>.

Le numerose proposte avanzate nel corso degli anni, trovano definitiva concretizzazione a distanza di tempo; il 13 aprile 2007 il Consiglio dei Ministri licenzia un disegno di legge recante «*Delega al Governo per l’emanazione di un testo unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e sicurezza sul lavoro*» il cui *iter* si conclude con l’approvazione della Legge n. 123, del 3 agosto 2007. Tra le considerazioni di ordine preliminare, si rileva che un tratto comune di molti punti della delega sia il necessario coordinamento tra i diversi soggetti operanti in materia, ed il consolidarsi di una cultura della prevenzione

---

<sup>260</sup> Si veda Cass. pen., sez. III, 18.06.2013, n. 26420.

<sup>261</sup> Cfr. le conclusioni della Commissione Parlamentare “Smuraglia”, del 22 luglio 1997.

attraverso un approccio di sistema basato sul c.d. “tripartitismo”, principio già affermato sul piano internazionale, in ambito OIL (<sup>262</sup>), e che la delega estende a tutti i livelli. Tale principio implica la definizione di un quadro delle diverse responsabilità istituzionali, in un’ottica di integrazione dei ruoli e di confronto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, su un piano di rappresentanza paritetica, con la previsione di risorse appositamente dedicate. Si tratta di una significativa novità, poiché nel nostro Paese, a differenza di altre esperienze europee, sono scarse le pratiche di bilateralità e di relazioni (formalizzate) tra parti sociali ed istituzioni<sup>263</sup>.

La Legge Delega si suddivide in due parti: l’art. 1 contiene l’indicazione dei principi e criteri direttivi generali ai quali il Governò si dovrà attenere nell’elaborazione del “Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro”, a cui si unisce la previsione di specifiche “misure in tema di tutela della salute e della sicurezza del lavoro” collocate nei successivi articoli (dal 2 al 12), che hanno portata immediatamente applicativa.

È doveroso procedere ad una breve rassegna dei principi di maggior rilievo presenti nella suddetta Legge.

Il primo tra i principi e criteri direttivi indicati nell’art. 1 è il «*riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 117 Cost.*» (lett. a). Questo rappresenta l’obiettivo primario nell’ambito di una delega per una riforma complessiva in materia e, a tal proposito, si deve richiamare il dovere di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. e la fondamentale direttiva-quadro del 1989, che è stata all’origine del sistema prevenzionale successivamente disposto nel d.lgs. 626/1994.

I criteri contemplati rispettivamente nelle lettere b) e c), si propongono di delineare il perimetro applicativo del Testo unico da un punto di vista soggettivo e oggettivo. L’art 1, comma 2, lett. b) della delega statuisce che la normativa si deve applicare «*a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di*

---

<sup>262</sup> Cfr., da ultimo, la convenzione n. 187 del 2006 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza del lavoro, che, in una prospettiva di miglioramento continuo, prevede l’impegno per gli Stati ratificanti a promuovere, in consultazione con le parti sociali, una politica, un sistema ed un programma nazionali in materia.

<sup>263</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 45.



*rischio*» (regola, questa, già contenuta nel d.lgs. n. 626 del 1994, per quanto concerne i settori di attività pubblici e privati)<sup>264</sup>; l'estensione a «tutte le tipologie di rischio» apre uno spiraglio all'ingresso nel sistema italiano del «*principio di precauzione*»<sup>265</sup> di origine comunitaria, che sino ad allora veniva applicato solo in maniera relativa e temperata nel nostro ordinamento.

L'art. 1, comma 2, lett. c), impone di applicare la normativa in materia di salute e sicurezza «*a tutti i lavoratori e lavoratrici autonomi e subordinati*», nonché ai soggetti equiparati, prevedendo particolare misure di tutela in relazione a «*determinate categorie di lavoratori*» e «*specifiche tipologie di lavori*»; si puntualizza, inoltre, che nel concetto di rischio si deve ricomprendere anche quello di natura “psico-sociale ed organizzativo” (si allude ai casi di “costrittività organizzativa” o alle ipotesi di *stress* da *super*-lavoro o da azione “*mobbistica*” finalizzata all'emarginazione e all'annientamento della personalità del lavoratore). Le previsioni relative alla “*reformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio*” amministrativo e penale, si collocano tra i punti qualificanti ed innovativi della delega, nella parte in cui stabiliscono che si dovrà tener conto «*della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con particolare riguardo alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale e formale della violazione*» (lettera f.). Purtroppo, le note dolenti cominciano quando si passa alla formulazione dei criteri da seguire nel fissare le sanzioni: si prevede infatti che le sanzioni dell'arresto e dell'ammenda sono previste «*solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli art. 34 e 35 della legge 24 novembre 1981 n. 689*»<sup>(266)</sup>, e

---

<sup>264</sup> MONTUSCHI L., *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 2007, 4, 802 ss.

<sup>265</sup> Cfr. art. 174, comma 2, del Trattato UE; in virtù di tale principio, l'assenza di “certezza scientifica”, a fronte di un rischio potenziale e di ragionevoli dubbi circa la possibilità che si producano effetti gravi e negativi per la salute del lavoratore, non deve impedire che si adottino, da parte del datore di lavoro, misure e cautele adeguate in via preventiva.

<sup>266</sup> Dalle lettura degli artt. 34 e 35 della nota legge di depenalizzazione n. 689/1981, risulterà alquanto difficile individuare i suddetti criteri ispiratori, dal momento che si prevede solo che la depenalizzazione non si applica ad alcune specie di reati, tra i quali quelli previsti «*dalle leggi relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e all'igiene del lavoro*» (art. 34) e che non costituiscono più reato «*le violazioni previste dalle leggi in materia di previdenza e assistenza obbligatorie, punite con la sola ammenda*», ad eccezione «*delle violazioni previste dagli artt. 53, 54, 139, 157, 175 e 246 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione*

*successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi»<sup>267</sup>. Come si può notare, stante la genericità della formulazione, non vi è l'ombra dei criteri effettivi ai quali si possa far riferimento per stabilire quali condotte in materia meritino la sanzione penale e quali invece possano essere considerate solo infrazioni di carattere amministrativo; ragion per cui, il Legislatore delegato incontrerà serie difficoltà nella distinzione degli illeciti penali dalle violazioni amministrative, in mancanza di una qualsivoglia indicazione che lo vincoli. Vi sono delle incongruenze che mostrano un Legislatore incerto e confuso sul modello sanzionatorio da adottare<sup>268</sup>; pertanto, si può dubitare fortemente che questo sia un modello di apparato sanzionatorio più razionale di quello esistente<sup>269</sup>.*

Alla lettera g) dell'art. 1 emerge un profilo di notevole impatto politico, afferente l'opzione verso un modello partecipativo trilatero, a composizione di "norma paritetica", coinvolgente le parti sociali, oltre che le responsabilità dello Stato e degli istituti che concorrono al miglioramento delle condizioni di lavoro, quali l'INAIL<sup>270</sup> e l'ISPESL<sup>271</sup>; si tratta di un'opzione importante che

---

*obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con DPR 30 giugno 1965, n. 1124» (art. 35).*

<sup>267</sup> Legge Delega 123/2007, art. 1, comma 2, lett. f) (punto n. 2).

<sup>268</sup> DEIDDA B., *Un nuovo testo unico*, cit., 1000.

<sup>269</sup> Ivi, cit., 1001.

<sup>270</sup> L'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni e le Malattie professionali) è un ente pubblico sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro, del Tesoro e della Sanità, gestore dell'Assicurazione obbligatoria. In particolare, secondo l'art. 9, comma 4, D.Lgs. 81/2008 svolge i seguenti compiti: raccoglie e registra i dati relativi agli infortuni sul lavoro; concorre alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro; partecipa alla formazione tecnica in materia; eroga, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le prestazioni del Fondo.

<sup>271</sup> L'ISPESL (Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, gestionale e tecnica. Ai sensi dell'art. 9, comma 5, D.Lgs. 81/2008, è «un organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e malattie professionali, sicurezza sul lavoro e promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e del lavoro, del quale si avvalgono gli organi centrali dello Stato preposti ai settori della salute, dell'ambiente, del lavoro e della produzione e le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano».

assume quale punto di riferimento la gestione integrata e non parcellizzata dei rischi nei luoghi di lavoro<sup>272</sup>. Inoltre, si evidenzia la centralità che la Legge Delega riconosce alla promozione della cultura e delle azioni di prevenzione a favore delle piccole, medie e micro imprese per mezzo di adeguati progetti formativi da realizzare con l'ausilio degli enti bilaterali, ma anche attraverso il contributo di scuola e università: è una novità significativa che ha affidato la diffusione della cultura della prevenzione a dei canali formativi collaudati, promuovendo un approccio effettivo e concreto alle problematiche della sicurezza (lett. p)<sup>273</sup>.

Di significativo rilievo è inoltre la “clausola di salvaguardia”, secondo cui i decreti di attuazione della delega «non possono disporre un abbassamento dei livelli di protezione, di sicurezza, e di tutela o una riduzione dei diritti e delle prerogative dei lavoratori e delle loro rappresentanza» (art. 1, comma 3). La previsione, che pare ispirarsi alle “clausole di non regresso” contenute nelle direttive comunitarie in materia, dovrebbe valere come limite anche per i legislatori regionali<sup>274</sup>.

Passando alla descrizione delle norme di portata immediatamente applicativa, occorre evidenziare che il maggior rilievo è attribuito alle modifiche relative al rafforzamento dei poteri del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (Rls) e degli organismi paritetici.

Con l'art. 3, comma 1, lett. a) e b), rubricato “Modifiche al D. Lgs. 626/1994” si apportano modifiche alla disciplina del lavoro in appalto. In particolare, la lettera a), di sostituzione del comma 3 dell'art. 7, prevede che il datore di lavoro committente promuova la cooperazione ed il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione, «*elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Tale documento è allegato al contratto d'appalto o d'opera [...]»*; altra innovativa previsione (lett. b) dell'articolo 3 è l'aggiunta all'art. 7, D.Lgs. n. 626/1994, del comma 3-ter, relativa all'obbligo di indicare specificatamente

---

<sup>272</sup> MONTUSCHI L., *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, cit., 804.

<sup>273</sup> *Ivi*, cit., 806.

<sup>274</sup> LAI M., *La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive. Commento alla legge n. 123 del 3 agosto 2007*, in *Dir. Rel. Ind.*, Milano, 2008, 3.

nei contratti di amministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli artt. 1559, 1655 e 1656 c.c., i costi relativi alla sicurezza del lavoro; con diritto di accesso a tali dati da parte del RLS e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Entrambe le disposizioni presentano profili di incertezza e ambiguità, sui quali, tuttavia, non pare opportuno soffermarsi in questa sede<sup>275</sup>. Con riguardo alle novità introdotte relativamente alla figura del RLS, l'art. 3, comma 1, lett. d), inserisce un comma aggiuntivo dopo il comma 4, all'art. 18, D.Lgs. n. 626/1994, e stabilisce che *«l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, come individuata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma»*. L'elezione del RLS, ad ogni livello, in un'unica giornata tramite decreto (c.d. "election day"), contraddice la dimensione privatistico-volontaria dell'art. 18, optando per una visione pubblicistica dell'istituto<sup>276</sup>. Si ritiene condivisibile la novità introdotta dalla lettera e), dell'art. 3, relativa alla formulazione del comma 5, dell'art. 19: *«il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 4, comma 5, lettera o)»*. La previsione viene a risolvere la questione assai dibattuta sul piano applicativo se il documento inerente la valutazione dei rischi dovesse essere materialmente consegnato o fosse invece solo accessibile al RLS per la sua consultazione<sup>277</sup>.

---

<sup>275</sup> Per un approfondimento delle questioni controverse Ivi, cit., 13s.

<sup>276</sup> Cfr., più ampiamente, sul punto, CAMPANELLA P., *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in RGL, 2007, 2, 173; cfr., anche FRASCHERI C., *Non solo efficienza ma anche efficacia per il riordino delle norme di sicurezza*, in A&S, 2007, 16, 57 ss., secondo la quale *«la previsione di un RLS day [...] potrebbe, spingendo a rafforzare maggiormente l'immagine e l'appartenenza della dimensione sociale e collettiva del RLS, snaturare il ruolo e la funzione di rappresentanza che oggi incarna»*.

<sup>277</sup> Ivi, cit., p. 22.

La disciplina relativa al coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza trova riscontro nell'art. 4 rubricato "Disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", che prevede l'emanazione di un apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri atto a disciplinare il coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, da affidare ai comitati regionali di coordinamento (previsti dall'art. 27, D.Lgs. 626/1994 e dal DPCM 5 dicembre 1997).

Un provvedimento immediatamente precettivo di notevole spessore è contenuto nell'art. 5 che, nel dettare "Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori", estende i provvedimenti del c.d. "Decreto Bersani"<sup>278</sup> già in applicazione nei cantieri edili, a tutte le attività imprenditoriali, prevedendo la sospensione dei lavori qualora le aziende dovessero impiegare lavoratori in nero (almeno il 20% del totale) o presentare reiterate violazioni in materia di tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale; inoltre si prevede l'estensione del potere e degli obblighi agli ispettori del lavoro e alle aziende sanitarie locali, limitatamente all'accertamento delle violazioni in materia. L'elemento di novità rispetto al Decreto Bersani, è che il numero dei casi di sospensione del lavoro vengono ampliati fino a comprendere gravi e reiterate violazioni delle norme di sicurezza<sup>279</sup>.

La novità di maggior rilevanza giuridica, in conformità con il tema oggetto della presente trattazione, trova riscontro nell'art. 9 rubricato "Modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" che dispone l'inserimento, all'interno del catalogo dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente, dell'art. 25-*septies* relativo "all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", in quanto si è ritenuta improcrastinabile la previsione di una responsabilità amministrativa diretta dell'ente per le più gravi violazioni della sicurezza del lavoro in ambito

---

<sup>278</sup> Il Decreto Legge n. 223/2006 (c.d. "Decreto Bersani"), poi convertito in Legge n. 248/2006, è finalizzato al contrasto del lavoro nero ed irregolare e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

<sup>279</sup> DEIDDA B., *Un nuovo testo unico*, cit., 1006.

aziendale<sup>280</sup>. A tale riguardo, si rimarca anche l'obbligo, di cui all'art. 2, gravante sul Pubblico Ministero che eserciti l'azione penale per i reati di omicidio o lesione colpose gravi o gravissime da violazione di normativa antinfortunistica, di darne notizia all'INAIL "ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso": con tale previsione il Legislatore pone le condizioni per una tempestiva consapevolezza da parte dell'INAIL della pendenza di un processo penale a carico della persona fisica, così da consentirgli di richiedere il risarcimento all'imputato quando l'ente ha erogato o dovrà erogare nell'adempimento del suo ruolo istituzionale a favore della vittima e/o dei suoi prossimi congiunti<sup>281</sup>. In questo modo, si attua un significativo consolidamento dei poteri di tale istituto sul piano processuale. Sulla scorta di tali direttive e nel rispetto del termine di nove mesi imposto dalla Legge Delega 123/2007, il Legislatore delegato ha emanato il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, un Testo unico avente il dichiarato obiettivo di un riassetto e di una riforma delle norme vigenti in materia di "salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro"<sup>282</sup>. Il tentativo di presentare in modo organico e razionale una materia sviluppatasi con caratteristiche alluvionali è certamente rimarchevole, non fosse altro che per il maggiore livello di conoscibilità che assicura<sup>283</sup>.

---

<sup>280</sup> CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa*, cit., 433 ss.

<sup>281</sup> *Ibidem*.

<sup>282</sup> Sulla necessità di definire compiutamente i limiti dell'obbligo di sicurezza in materia prevenzionistica si vedano i due scritti di VALLEBONA A., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto. Colloqui giuridici sul lavoro*, in *Supplemento a Guida al lav.*, n. 1/2009, 52, e ID., *Sicurezza del lavoro e insicurezza dell'impresa: la barbarie del diritto*, in BETTINI M.N., (a cura di), *Commentario alla sicurezza del lavoro. I decreti legislativi 626/94 e 242/96*, Milano, 1996, 64. Deve puntualizzarsi che, l'auspicio di un Testo unico era già espresso nell'art. 24 della Legge n. 833 del 23 dicembre 1978.

<sup>283</sup> La riforma ha logicamente convogliato su di sé l'attenzione della dottrina; cfr. NICOLINI G., *Sicurezza del lavoro e responsabilità delle persone giuridiche*, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 718; BACCHINI F., *Il "testo unico" sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e norme complementari*, Venezia, 2008; TIRABOSCHI M., *Il Testo unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008; PASCUCI P., NATULLO G., ZOPPOLI L., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2008; DEIDDA B., *Il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: molto rumore per (quasi) nulla?*, in *Dir. pen. proc.*, 2008, 100; PISANI N., *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il commento*, in *Dir. pen. proc.*, 827; DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro*, cit., 1325; DUBINI R., FRIGERI G., GUARDAVILLA A., *I soggetti previsti dal d.lgs. 81 del 2008 e i relativi obblighi*, Milano, 2009; D'APONTE M., OLEOTTI A., *Manuale di sicurezza del lavoro*, Napoli, 2009; GUARINIELLO R., *Il TU sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Roma, 2009; TULLINI P., *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2010, 3, 408; GIUNTA F., MICHELETTI D., *Il nuovo diritto penale*

Con il successivo Decreto legislativo n. 106, del 3 agosto 2009, sono introdotte disposizioni integrative e correttive che, senza alterare l'impianto complessivo del sistema, hanno dato vita ad un quadro legislativo definitivo in materia.

La nuova filosofia della sicurezza risiede principalmente nella riorganizzazione della normativa in materia, mediante l'armonizzazione di tutte le leggi già vigenti in materia attraverso la semplificazione del disboscamiento normativo, eliminando gli obblighi formali ed incrementando il coordinamento degli interventi di controllo e la razionalizzazione del sistema delle sanzioni<sup>284</sup>.

Da un punto di vista strutturale, il "Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro" (d'ora in poi: TUSL) è formato da 306 articoli e 51 allegati tecnici –che riportano in modo sistematico e coordinato le prescrizioni tecniche delle norme più importanti emanate in Italia dal dopoguerra ad oggi –suddivisi in 13 titoli (ampliati a seguito dell'inserimento del Titolo X-bis<sup>285</sup>). Esso si compone di una prima parte in cui rinvenire le disposizioni applicabili ad ogni soggetto e ad ogni ambiente di lavoro (Titolo I), e di una seconda parte in cui sono indicate norme di specifico interesse (Titoli successivi al primo).

Il Titolo I recante "principi comuni" «*esprime la logica dell'intervento legislativo, contenendo le disposizioni generali necessariamente da applicare a tutte le imprese destinatarie delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*»<sup>286</sup>; i titoli successivi al primo si collocano, rispetto a quest'ultimo, in un rapporto che potrebbe definirsi da genere a specie, nel senso che le prescrizioni dei singoli titoli, i quali si aprono con l'individuazione del relativo campo di applicazione, trovano attuazione solo al verificarsi delle

---

*della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010; D'ANGELO N., *Testo unico della sicurezza sul lavoro 2010 con commento e giurisprudenza*, Sant'Arcangelo di Romagna, 2010; CARINCI F., GRAGNOLI E., *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010; LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010; VALBONESI C., *Nuove prospettive della tutela penale del lavoro: modelli d'in-terazione funzionale fra codice e leggi speciali*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2012, 1020; SCORDAMAGLIA I., *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it) e RAUSEI P., *Illeciti e sanzioni, Manuale di diritto sanzionatorio del lavoro*, Milano, 2013.

<sup>284</sup> Cfr., TREU T., *La nuova legge sulla sicurezza sul lavoro: linee guida*, in *Mass. Giur. lav.*, 2007, 10, 696.

<sup>285</sup> Ai sensi del Decreto Legislativo n. 19 del 19 febbraio 2014, recante "Attuazione della direttiva 2010/32/UE che attua l'accordo quadro, concluso da HOSPEEM e FSESP, in materia di prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario", (GU n. 57 del 10/03/2014), sono stati aggiunti 6 articoli, dal 286-bis al 286-septies.

<sup>286</sup> In questi termini la Relazione illustrativa che accompagna il D.Lgs. 81/2008.

condizioni in esso previste<sup>287</sup>. Alla fine di ciascun titolo, si colloca l'apparato sanzionatorio, il quale opera nel rispetto della previsione contenuta nell'art. 298 rubricato "Principio di specialità", secondo cui *«quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri titoli, si applica la disposizione speciale»*. Il provvedimento si chiude con il Titolo XIII, contenente le norme transitorie e finali e, in particolare, le abrogazioni previste dal TUSL: mentre le lettere a-c) dell'art. 304, comma 1, elencano espressamente e "nominalmente" le norme che cadono a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa, la lett. d), in via residuale, prevede l'abrogazione di *«ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso»* (c.d. abrogazione espressa innominata).

In questo modo, il Legislatore evita l'ardua fatica di esplicitare tutte le norme di legge e regolamentari da ritenere abrogate, limitandosi a quelle qualitativamente e quantitativamente più rilevanti (D.P.R. n. 547/1955, D.P.R. n. 164/1956, D.P.R. n. 303/1956, D.Lgs. n. 626/1994, ecc.), e delega agli "addetti ai lavori" (dottrina, giurisprudenza, organi di vigilanza, ecc.) il compito di valutare l'"incompatibilità" di ulteriori disposizioni, diverse da quelle esplicitamente abrogate, rispetto alle norme del nuovo decreto<sup>288</sup>.

Il primo comma dell'art. 1 della Legge Delega dispone che le disposizioni in esso presenti mirano a garantire *«l'uniformità della tutela delle lavoratrici e lavoratori sul territorio nazionale, attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali anche con riguardo alla differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati»*<sup>289</sup>: si tratta di un'affermazione di grande rilievo che coglie una delle carenze dell'attuale stato della prevenzione sul territorio nazionale, caratterizzato da differenze di tutela e da incomprensibili diversità a seconda

---

<sup>287</sup> In questo senso, FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2011, 15.

<sup>288</sup> NATULLO G., *L'assetto delle fonti, le abrogazioni e le disposizioni finali*, in NATULLO G., PASCUCI P., ZOPPOLI L., (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2010, 44s.

<sup>289</sup> Decreto Legislativo n. 81 del 9 agosto 2008; Titolo I; Art. 1- Finalità.



dei luoghi in cui il lavoro si svolge, dei comparti lavorativi oppure delle diverse modalità di assunzione dei lavoratori<sup>290</sup>.

Le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 81/2008 hanno costituito un complesso normativo di notevole importanza sia per gli aspetti di carattere sostanziale, sia per l'arricchimento, nel sistema di regole poste a tutela dei lavoratori, degli obblighi procedurali posti a carico dei datori di lavoro, fornitori, progettisti ed installatori, con il relativo inasprimento delle sanzioni. La principale caratteristica del suddetto Decreto Legislativo consiste nell'aver delineato i profili generali di riordino dell'intera materia e nell'aver introdotto norme integrative delle previgenti disposizioni, prendendo in considerazione i rischi emergenti per effetto dell'impiego di tecnologie più moderne<sup>291</sup>.

Tra le principali novità introdotte si annovera, innanzitutto, l'estensione del campo di applicazione delle norme non solo nei confronti dei lavoratori subordinati, ma anche ad altre figure, come i soci lavoratori, gli associati in partecipazione, i volontari, i c.d. lavoratori atipici e, sia pure con talune limitazioni, anche i lavoratori autonomi e i collaboratori familiari; secondo la giurisprudenza, peraltro, è da considerarsi soggetto beneficiario della tutela anche il terzo estraneo all'organizzazione dei lavori<sup>292</sup>.

D'altra parte, la novità che ha destato maggiori perplessità e sulla quale si è più discusso è il nuovo sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 81/2008, le cui disposizioni sono previste negli articoli 55 e successivi del provvedimento. Infatti, si è dato vita ad un articolato sistema punitivo, basato sia su sanzioni penali che sanzioni amministrative. L'inasprimento ha portato, per esempio, ad un incremento delle sanzioni per le ipotesi di mancata valutazione dei rischi o nomina del responsabile di prevenzione e protezione<sup>293</sup>; per condotte meno

---

<sup>290</sup> DEIDDA B., *Un nuovo testo unico*, cit., 1002.

<sup>291</sup> D'APONTE M., *La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs act*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, 2018, 47 ss.

<sup>292</sup> Cfr., Cass. pen., Sez. IV, 16.02.2018, n. 7683; Cass. pen., Sez. IV, 09.11.2015, n. 44793, in *Guida lav.*, 2016, 57 ss.

<sup>293</sup> Le sanzioni vanno da un minimo di quattro ad un massimo di otto mesi di reclusione, mentre, in precedenza, era colpita con l'arresto da tre a sei mesi ovvero con l'ammenda da €5.000,00 ad €15.000,00.

gravi, invece, secondo la gravità della violazione, si è stabilita la sanzione dell'arresto ovvero dell'ammenda, in relazione a singole fattispecie<sup>294</sup>.

Resta in ogni caso fermo che tali sanzioni trovano applicazione sempre che non si versi in una delle situazioni che danno luogo a specifiche fattispecie di reato, quali, ad esempio, l'omicidio e le lesioni colpose causate dal mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro (artt. 589 e 590 c.p.).

#### **4. La tutela delle condizioni di lavoro alla luce dell'art. 2087 c.c.**

Nel panorama normativo italiano, l'art. 2087 c.c. occupa un ruolo di primaria importanza in termini di efficace garanzia della sicurezza. Tale storica disposizione è stata inserita nel 1942 tramite la promulgazione del codice civile, introducendo, nell'ordinamento giuridico italiano, l'obbligo generale di sicurezza. La norma, rubricata "Tutela delle condizioni di lavoro", oltre a rappresentare la principale chiave di lettura in materia di misure antinfortunistiche, costituisce la fonte principale della posizione di garanzia dell'imprenditore<sup>295</sup>, il quale esercita una forma di controllo sui potenziali rischi che possono scaturire dall'organizzazione dei fattori produttivi.

Si rileva come l'interpretazione di tale norma non sia stata sempre lineare nel tempo. Gli anni '55-'56, caratterizzati dall'assenza di una disciplina puntuale dei doveri preventivo-cautelari del datore di lavoro, concepivano l'art. 2087 c.c. come la principale fonte del dovere di diligenza, su cui fondare il rimprovero a titolo di colpa generica<sup>296</sup>. Tuttavia, già a partire dalla metà degli anni '50, la prassi giurisprudenziale ha ridimensionato la portata applicativa di tale disposizione<sup>297</sup>, considerandola non più come fonte dell'obbligo giuridico di impedire l'evento *ex art. 40 c.p.*, ma come norma di chiusura dell'intero

---

<sup>294</sup> È, altresì, confermata la possibilità di ottemperare tardivamente ma in tali casi la sanzione amministrativa, qualora non si versi in ipotesi di recidiva, potrà essere compresa tra un minimo di €8.000,00 ed un massimo di €24.000,00, da utilizzare per finanziare la prevenzione.

<sup>295</sup> PEDRAZZI C., *Profili problematici del diritto penale dell'impresa*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1988, 124 e 128 ss; PULITANÒ D., *Posizioni di garanzia e criteri d'imputazione personale nel diritto penale del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 4, 178 e 180 ss.

<sup>296</sup> Sulla evoluzione giurisprudenziale dell'art. 2087 c.c., si veda MICHELETTI D., *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in FAUSTO G., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 209.

<sup>297</sup> Si veda: Cass. pen., Sez. IV, 02.07.2004, n. 37666; Cass. pen., Sez. IV, 25.05.1990, n. 14199; Cass. pen., Sez. IV, 30.11.1984, n. 1146; Cass. pen., Sez. IV, 11.02.2010, n. 8641.

sistema di sicurezza del lavoro, su cui fondare la contestazione residuale di colpa specifica, nonché dell'aggravante speciale della violazione delle norme antinfortunistiche, anche quando non erano specificamente individuate violazioni di doveri preventivo – cautelari espressamente positivizzati nell'ordinamento giuridico<sup>298</sup>. Questa interpretazione potrebbe essere condivisibile, laddove si consideri che, nella legislazione previgente, la norma avrebbe avuto una funzione promozionale, sollecitando il datore di lavoro ad un continuo adeguamento all'evoluzione tecnico-scientifica e colmando le lacune di tutela<sup>299</sup>. A partire dagli anni '90, c'è stata un'evoluzione della filosofia prevenzionistica, orientata alla promozione di un'etica della sicurezza basata sulla responsabilizzazione del datore di lavoro; in questo modo, il ruolo del datore di lavoro dovrebbe ridimensionarsi, ritornando alla sua originaria funzione di fonte di una posizione di garanzia<sup>300</sup>.

L'art. 2087 c.c. testualmente stabilisce che «*L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*», configurandosi così come fulcro principale del dovere di sicurezza gravante sul datore di lavoro.

Il tratto peculiare del suddetto dovere di sicurezza si individua nella sua funzione prevenzionale, quale condizione per l'esercizio dell'attività produttiva organizzata in vista della positiva predisposizione delle misure di tutela piuttosto che, come di frequente è avvenuto, in chiave di responsabilità, ai fini del risarcimento del danno per infortuni già subiti o quale norma che concorre ad integrare e perfezionare le fattispecie previste sul piano penale<sup>301</sup>.

---

<sup>298</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali.*, Torino, 2019, 66.

<sup>299</sup> Così Cass. civ., Sez. lav., 06.09.1988, n. 5048: «*l'art. 2087 c.c., per le sue caratteristiche di norma aperta, vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, ed ha una funzione sussidiaria rispetto a quest'ultima, di adeguamento di essa al concreto*».

<sup>300</sup> Sul punto, MICHELETTI D., *I reati propri*, cit., 210: «*ove sia formulato in modo corretto, il documento di valutazione dei rischi, unito alle discipline di settore applicabili all'impresa, esaurisce le regole cautelari prevenzionistiche cui l'imprenditore si deve attenere, senza lasciare all'art. 2087 c.c. alcun reale margine di operatività*».

<sup>301</sup> Cfr. al riguardo, BIANCHI D'URSO F., *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Fac. Giur.-Univ. Napoli*, 1980, 41 ss.; MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione*

Nello specifico, l'imprenditore è tenuto ad adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori sulla base dell'osservanza di tre parametri: la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

La particolarità del lavoro è un concetto ampio che comprende «*tutti quegli elementi che caratterizzano una determinata attività lavorativa, direttamente o indirettamente concorrendo a costituirne la specifica pericolosità*»<sup>302</sup>; in questo modo, l'ambito di operatività dell'art. 2087 c.c. estende il suo raggio d'azione, ricomprendendo non solo le situazioni di pericolo o di danno tradizionalmente derivanti dal tipo e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche a quelle derivanti dal contesto ambientale nel quale la suddetta attività viene esercitata<sup>303</sup>.

La scelta di ricorrere al parametro dell'esperienza si traduce nell'obbligo di adottare le misure e gli accorgimenti che si siano già consolidati nella prassi, dimostrando la loro efficacia nella specifica realtà aziendale.

Il riferimento alla tecnica presuppone la necessità di rapportarsi alle nuove conoscenze in materia di sicurezza messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico; a tal proposito, si rammenta che l'indeterminatezza caratterizzante le numerose clausole generali presenti nella legislazione della sicurezza sul lavoro, spesso non consentiva di definire in maniera tassativa la portata del precetto normativo, determinando l'insorgere di contrasti interpretativi in dottrina e giurisprudenza, com'è accaduto in questo caso.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, l'art. 2087 c.c. obbliga il datore di lavoro a garantire la "massima sicurezza tecnologicamente possibile" secondo la migliore scienza ed esperienza<sup>304</sup>. La Corte di Cassazione, nel rimarcare l'importanza di tale principio, da tempo, aveva precisato come la sicurezza non dovesse essere subordinata a criteri di

---

*del lavoro*, Milano, 1986, 54; SMURAGLIA C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Milano, 1974, 77 ss.

<sup>302</sup> In argomento, SMURAGLIA C., *La sicurezza del lavoro*, cit., 85.

<sup>303</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 15.

<sup>304</sup> Questa è la posizione della Corte Cost., 27.04.1988, n. 475 e l'orientamento della giurisprudenza, già prima del D.Lgs. n. 626/1994: Cass. pen., Sez. IV, 16.06.1995, n. 6944, in *Dir. e prat. lav.*, 1195 e 2120, costantemente confermato nella prassi successiva al nuovo testo unico sulla sicurezza del lavoro.

fattibilità economica o produttiva<sup>305</sup>, e che il datore di lavoro fosse destinatario di un obbligo di “aggiornamento scientifico” sugli sviluppi della tecnica e sulle scoperte relative agli aspetti rischiosi dell’attività lavorativa, così da poterne allineare il proprio assetto organizzativo e produttivo. Ad avviso di tale orientamento, l’incertezza connotata a clausole generali, come l’art. 2087 c.c., risulterebbe ridimensionata, attraverso il ricorso a tale parametro teleologico; richiedere che il comportamento del datore di lavoro si ispiri alla “massima sicurezza tecnologicamente possibile” renderebbe obbligatoria l’adozione di *standard* più elevati di sicurezza, senza poter temperare il rigore di tale aspettativa giuridica attraverso bilanciamenti e analisi costi/benefici<sup>306</sup>.

Si è obiettato che, sulla base di tale parametro, sarebbe risultato difficile enucleare con certezza regole di diligenza, poiché spesso non sarebbe stato possibile individuare un parametro scientifico univoco e generalmente condiviso. Inoltre, non era chiaro se la conoscenza del datore di lavoro dovesse spingersi sino ad acquisire conoscenze diffuse solamente nella cerchia di specialisti. Il datore di lavoro, in settori in cui persiste un’incertezza scientifica<sup>307</sup>, nell’adempiere il dovere secondo tale parametro dovrebbe assumere un costo della prevenzione assolutamente “irreale”<sup>308</sup>, rendendo, pertanto, velleitario l’obiettivo prevenzionistico<sup>309</sup>.

Sul versante opposto, la possibilità di ridimensionare l’ampiezza della responsabilità del datore di lavoro, attraverso una valorizzazione dei fattori economici e produttivi era stata rinvenuta nel criterio della «*massima sicurezza*

---

<sup>305</sup> Cfr. Cass. Sez. pen., 9 gennaio 1984, in causa Gorla.

<sup>306</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio*, cit., 60.

<sup>307</sup> Nei settori in cui permane un’incertezza scientifica, aderendo al criterio della massima sicurezza possibile, il dovere di diligenza potrebbe giungere a chiedere «*all’operatore, sotto minaccia di pena, di superare lo stallo delle conoscenze scientifiche, ossia gli si imporrebbe di farsi, se non primo attore, almeno mecenate della ricerca scientifica promuovendo e delegando appositi studi; fermo restando che graverebbe su di lui la corretta valutazione delle evidenze così raccolte*», così GIUNTA F., *Il diritto penale e le suggestioni del principio di precauzione*, in *Criminalia*, 2006, 243; cfr., altresì, STELLA F., *Scienza e norma nella pratica dell’igiene industriale*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1999, 382.

<sup>308</sup> Cfr., NATULLO G., *La “massima sicurezza tecnologica”*, in *Dir. e prat. lav.*, 1997, 185 ss; in argomento, v. Cass. pen., Sez. IV, 19.10.2006, riportata da MICHELETTI D., *I reati propri*, cit., 213.

<sup>309</sup> In questo senso, MICHELETTI D., *I reati propri*, cit., 214, il quale, nella nota 23, riporta una sentenza “memorabile” (Cass. pen., Sez. IV, 3 luglio 1992), in cui la condanna per il datore di lavoro per infortunio è basata sulla contestazione di una condotta negligente, per non aver adottato una misura di protezione individuale che non era ancora in commercio al momento del fatto.

*tecnologicamente praticabile»*<sup>310</sup>. Tale diverso orientamento fu avallato in una pronuncia della Corte Costituzionale del 25 luglio 1996 n. 312, in cui furono espressi dei chiarimenti sulla questione. Nel caso di specie, il giudice di merito aveva posto in luce come l'eccessiva genericità dell'art. 41, comma 1<sup>(311)</sup> del Decreto Legislativo n. 277/1991<sup>(312)</sup> rischiasse di contrastare con l'art. 25, comma 2, Cost., relativo alla necessaria determinatezza delle previsioni della legge penale. Così la Corte Costituzionale, pronunciandosi sulla questione, ha indicato l'unica strada che, a suo avviso, avrebbe arginato il rischio di un eventuale contrasto con la Costituzione: *«il modo per restringere, nel caso in esame, la discrezionalità dell'interprete è ritenere che, là dove parla di misure “concretamente attuabili”, il Legislatore si riferisca alle misure che, nei diversi settori e differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate [...], sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standard di sicurezza propri [...]»*<sup>313</sup>. Questa pronuncia ha segnato un drastico mutamento rispetto al passato, assumendo come parametro di riferimento “tutto ciò che viene generalmente acquisito e praticato sul piano delle misure tecniche”. La dottrina si è espressa in maniera critica sulla decisione in esame, facendo leva in particolare sull'ambiguità dei termini utilizzati (cosa si intende per «standard di sicurezza»? A quale ambito riferirsi per considerare una misura «generalmente praticata o acquisita»? e, soprattutto, sulla necessità di non scoraggiare la diffusione di tecnologie prevenzionistiche migliorative rispetto

---

<sup>310</sup> In senso adesivo per tale criterio, v. CULOTTA A., DI LECCE M., COSTAGLIOLA G., *Prevenzione e sicurezza. Profili teorici e pratici del sistema normativo vigente*, in *Il Sole 24 ore collana Lavoro*, 1998, 163; in giurisprudenza, v. Cass. pen., Sez. III, 02.04.1997 n. 3018, *Graffer*, in *Dir. e prat. lav.*, 1997, 1261, e Cass. pen., Sez. IV, 16.05.1996, *ibidem*, 1997, 1897; Cass. pen., Sez. III, 11.12.2015, n. 48949.

<sup>311</sup> L'art. 41 rubricato “Misure tecniche, organizzative, procedurali”, al comma 1 dispone che *«Il datore di lavoro riduce al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte»*.

<sup>312</sup> Si veda il Decreto Legislativo n. 277 del 15 agosto 1991, recante “Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della Legge 30 luglio 1990, n. 212”.

<sup>313</sup> Corte Cost., 25.07.1996, n. 312.

allo *standard* medio<sup>314</sup>. D'altro canto, la stessa dottrina che si è espressa in termini critici sulla decisione in esame, ritiene che la soluzione prospettata dalla Corte Costituzionale, imporrebbe all'imprenditore «*non la ricerca di tecnologie ancor più avanzate rispetto a quelle disponibili sul mercato, bensì la realizzazione delle tecnologie già esistenti*»<sup>315</sup>. Peraltro, anche la Corte di Cassazione, dopo tale pronuncia, è tornata a ribadire il suo orientamento precedente<sup>316</sup>.

È evidente che la contrapposizione tra i due orientamenti assume un grande rilievo, poiché condiziona i limiti e il fondamento della responsabilità del datore di lavoro. A tal proposito, l'emanazione della direttiva quadro 89/391 ha rappresentato un momento di svolta nella politica della sicurezza, poiché ha improntato tutta la strategia preventiva al principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile".

Nel contesto normativo delineato dal TUSL, attraverso un'analisi esegetica delle disposizioni in esso presenti, sembrerebbe che il nostro ordinamento giuridico propenda per il parametro della "massima sicurezza tecnologicamente possibile", che offre l'innegabile vantaggio di legare la valutazione della responsabilità ad un parametro nomologico, garantendo maggiore puntualità del precetto preventivo - cautelare<sup>317</sup>. Al contempo, tale parametro dovrà pur sempre essere interpretato in relazione all'esigibilità in concreto del dovere di diligenza, per cui si conclude che: «*le misure da adottare sono quelle fattibili*

---

<sup>314</sup> Cfr. in particolare GUARINIELLO R., *Il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile*, in *Igiene sic. lav.*, 1997, 341 s; sul punto, rileva MARINO V., *La minimizzazione del rischio sui luoghi di lavoro nell'interpretazione della Corte Costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, 30s, «*per paradosso: individuato dalla scienza un costoso meccanico, sistema o strumento di protezione, basta che nessun imprenditore lo adotti, perché non diventi mai patrimonio comune della branca produttiva interessata, e dunque – in definitiva- perché non diventi mai applicazione standard, generalmente praticata*». Mette in evidenza, quale ulteriore effetto negativo della decisione della Corte, quello di una sconfessione di fatto delle istanze partecipative sottese alla disciplina prevenzionistica, in virtù del prevedibile aumento della conflittualità sui luoghi di lavoro, NATULLO G., *La «massima sicurezza tecnologica»*, cit., 818.

<sup>315</sup> In tal senso si è espresso GUARINIELLO R., *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, 533.

<sup>316</sup> Cfr., tra le altre, Cass. pen., Sez. IV, 23.01.2008, n. 3502, in c. Marinelli.

<sup>317</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio*, cit., 63.

*alla luce delle correnti conoscenze sui mezzi disponibili sul mercato al tempo della supposta violazione del dovere»<sup>318</sup>.*

Nel Decreto Legislativo n. 81/2008, il rimprovero colposo dovrebbe basarsi esclusivamente sulla violazione delle regole cautelari espressamente tipizzate dal Legislatore o dalla violazione delle discipline aziendali, contenute nel documento di sicurezza. In questo modo, l'art. 2087 c.c., oltre a fondare l'obbligo di garanzia di cui all'art. 40 cpv. c.p., costituisce un parametro teleologico attraverso cui interpretare le diverse norme-scopo e regole cautelari "aperte"<sup>319</sup>, che costellano la disciplina vigente. Dunque, l'art. 2087 c.c., qualificabile come norma "sempreverde", continua a rivestire una posizione di forte attualità anche dopo l'emanazione del D.Lgs. 81/2008<sup>320</sup>; peraltro, un chiaro omaggio al dettato della norma, è rappresentato dal fatto che nella definizione di "prevenzione", di cui all'art. 2, comma 1, lett. n), del D.Lgs. 81/2008, sono ripresi alla lettera i criteri della «particolarità del lavoro», dell'«esperienza» e della «tecnica», propri della norma in esame che, ancora una volta, conferma la propria funzione esplicativa all'interno del sistema.

Alla luce delle suddette considerazioni, si rileva come l'art. 2087 c.c. svolga un ruolo complementare, riscontrabile nel fatto che può essere considerato «rispetto al complesso delle norme di tutela come punto di partenza e al contempo di arrivo. Esso fornisce le coordinate sulle quali vanno poi ad inserirsi le disposizioni della legislazione speciale "tecnica", che di fatto specificano gli obblighi generali del 2087; ma allo stesso tempo rappresenta un punto di arrivo nel momento in cui costituisce una norma di "chiusura" del sistema, nel senso che ad essa si ritorna là dove si richieda una "copertura" sussidiaria ai vuoti eventualmente lasciati dalle regole tecniche»<sup>321</sup>.

---

<sup>318</sup> Questa ragionevole soluzione di sintesi è stata elaborata da MARINUCCI G., *Innovazioni tecnologiche e scoperte scientifiche: costi e tempi di adeguamento delle regole di diligenza*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 2005, 52.

<sup>319</sup> Cfr. sul punto, PALAZZO F., *Morti da amianto e colpa penale*, in *Dir. pen. proc.*, 2011, 185ss.

<sup>320</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 21.

<sup>321</sup> *Ibidem*; Sull'art. 2087 c.c. come "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico, cfr., tra le altre, Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2005 n. 18566, in c. Volpi e altro e Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2005 n. 18554 in c. De Vitis in *Igiene sic. lav.*, 2005, 521.



## 5. L'individuazione dei soggetti responsabili. Il datore di lavoro

Una questione di grande rilievo, ma alquanto problematica, nell'ambito dell'impresa, attiene all'individuazione dei soggetti responsabili.

Come autorevolmente è stato affermato, «*al cuore del diritto penale dell'impresa c'è un problema di imputazione*»<sup>322</sup>, che deriverebbe da una molteplicità di fattori quali: la spersonalizzazione dell'organizzazione e dell'attività d'impresa tipica della società moderna; la crescente complessità delle realtà aziendali contemporanee; la conseguente, sempre crescente, distanza tra soggetti garanti della sicurezza ed interessi tutelati, tra soggetto agente e vittima, tra datore di lavoro e lavoratore<sup>323</sup>. La rilevanza della questione è accentuata dal coinvolgimento del principio della personalità della responsabilità penale *ex art. 27 Cost.*, la cui valenza potrebbe essere messa in discussione: da un lato, si rischierebbe di incorrere in meccanismi di attribuzione della responsabilità in forma meramente oggettiva, addossando la responsabilità solo sulla base della particolare posizione o ruolo formale riconoscibili in capo ad un soggetto; dall'altro, di creare vuoti di tutela in presenza di beni di rilievo fondamentale come quelli coinvolti nel settore della sicurezza sul lavoro quali la vita, l'integrità fisica e la salute dei lavoratori.

Nel diritto penale della sicurezza del lavoro, la tematica presenta due aspetti centrali, intersecati tra loro e gravidi di ricadute politico-criminali, dogmatiche e processual-probatorie<sup>324</sup>: da un lato, la preselezione normativa dei possibili autori del reato, che il Legislatore persegue richiedendo il possesso di particolari qualifiche o *status* (c.d. "reati propri"<sup>325</sup>); dall'altro, la ripartizione dei distinti ruoli funzionali in seno all'impresa, la quale, se sul versante empirico-aziendale rispecchia i classici parametri organizzativi della divisione del lavoro e del progettato livello di decentramento decisionale, sul versante giuridico ha evidenti implicazioni anche sulla attribuzione delle responsabilità penali.

---

<sup>322</sup> PEDRAZZI C., *Profili problematici*, cit., 128 ss.

<sup>323</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali.*, Torino, 2019, 71.

<sup>324</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 25.

<sup>325</sup> Tra le più recenti trattazioni monografiche dell'argomento si vedano: PELISSERO M., *Il concorso nel reato proprio*, Milano, 2004, 137 ss. e 186 ss.; GULLO A., *Il reato proprio. Dai problemi tradizionali alle nuove dinamiche d'impresa*, Milano, 2005, *passim*.

Nell'individuazione dei garanti dell'incolumità dei lavoratori, la linea di tendenza della legislazione antinfortunistica è storicamente nel senso di una progressiva, cospicua espansione. In sintesi: la normativa emanata tra la fine del XIX e gli inizi del XX secolo, concentrava la responsabilità sull'organo apicale, delineando così un modello "monocentrico" e verticistico (cioè sui «*capi o esercenti delle imprese o industrie*»<sup>326</sup>); con i decreti degli anni Cinquanta, la matrice normativa dell'organizzazione prevenzionale si è espansa in senso piramidale, vale a dire lungo l'intera *line* aziendale, dalla sommità alla base operativa (datore di lavoro e, in via discendente, dirigenti e preposti, fino agli stessi lavoratori); infine, nell'ottica di un'efficace gestione del rischio, il D.Lgs. n. 626/1994, e di seguito il D.Lgs. n. 81/2008, hanno affiancato ai predetti garanti, altre figure contrassegnate da specifiche professionalità e cognizioni tecnico-specialistiche quali: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente<sup>327</sup>.

Soffermando l'attenzione sulla prima questione, è importante sottolineare come la formulazione di una fattispecie di reato come "reato proprio" comporti la necessità di coniare criteri idonei ad individuare, nella struttura organizzativa dell'azienda, il soggetto titolare di quei poteri che fondano la qualifica soggettiva richiesta dal fatto tipico<sup>328</sup>, in modo da risalire al soggetto che ha la titolarità del controllo sui fattori di rischio che hanno cagionato l'offesa, nel pieno rispetto del principio della personalità della responsabilità penale *ex* art. 27 Cost. D'altro canto, già in epoca antecedente all'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, la Corte di Cassazione nella sentenza n. 468/1993 (sezione penale) si era espressa sulla necessità di tener conto, in conformità con il suddetto principio costituzionale, della reale distribuzione delle competenze all'interno dell'impresa (al di là del relativo inquadramento formale),

---

<sup>326</sup> Cfr. ad es. l'art. 3 della Legge 17 marzo 1898, n. 80, poi confluito nell'art. 3 del R.D. 31 gennaio 1904, n. 51 (Testo unico della legge per gli infortuni degli operai sul lavoro): «*I capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni [...] debbono adottare le misure prescritte dalle leggi e dai regolamenti per prevenire gli infortuni e proteggere la vita e l'integrità personale degli operai [...]*». L'art. 9 del R.D. 13 marzo 1904, n. 141 (Regolamento della legge per gli infortuni degli operai sul lavoro) definiva capo o esercente di imprese o industrie «*colui in nome o per conto del quale le imprese o industrie sono condotte*».

<sup>327</sup> Le considerazioni sono di MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 26.

<sup>328</sup> ALESSANDRI A., *Parte generale*, in PEDRAZZI C., ALESSANDRI A., FOFFANI L., SEMINARA S., SPAGNOLO G. (a cura di), *Manuale di diritto penale dell'impresa*, Bologna, 1999, 90.

introducendo così, nel nostro ordinamento giuridico, il c.d. “principio di effettività”: *«per l'identificazione dei responsabili in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, soprattutto nelle società ad organizzazione complessa, occorre far riferimento alla ripartizione interna delle singole competenze ed alla effettività delle funzioni esercitate. Ne deriva che la responsabilità non può essere accollata in maniera automatica agli amministratori o ai titolari dell'impresa, ma deve essere riferita alle persone concretamente preposte alla direzione dello specifico settore»*<sup>329</sup>.

Si rileva che tradizionalmente, in assenza di indicazioni normative puntuali in merito al criterio di individuazione dei soggetti responsabili, si oscillava tra un atteggiamento rigidamente formalistico, e un prospettiva di natura sostanziale che faceva riferimento esclusivo alle mansioni svolte in concreto.

Alcune importanti delucidazioni sulla questione si rintracciano nelle indicazioni normative presenti nell'attuale D.Lgs. 81/2008- come modificato e integrato nel 2009- che sembrano accogliere, in maniera inequivocabile, una concezione intermedia, definita formale-sostanziale, diretta ad una valorizzazione del criterio dell'effettività quale parametro di riferimento per la selezione dei soggetti responsabili delle fattispecie di reato, funzionale ad una massimizzazione del principio di personalità della responsabilità penale, senza tralasciare del tutto la necessità di un collegamento con fonti legali, nel rispetto dei principi di tassatività e certezza del diritto<sup>330</sup>. D'altra parte, la questione è stata recentemente affrontata in maniera incisiva e risolta in un'ottica di profondo garantismo nella sentenza *Thyssenkrupp* della Corte di Cassazione a Sezioni Unite, in data 18 settembre 2014, n. 38343: *«Soprattutto in realtà complesse come quella in esame [...] l'individuazione della responsabilità passa non di rado attraverso una accurata analisi delle diverse sfere di competenza gestionale ed organizzativa all'interno di ciascuna istituzione. Dunque, rilevano da un lato le categorie giuridiche, i modelli di agente, dall'altro i concreti ruoli esercitati da ciascuno. Si tratta, in breve, di una ricognizione essenziale per una imputazione che voglia essere personalizzata, in conformità ai sommi principi che governano l'ordinamento penale; per*

---

<sup>329</sup> Cass. pen., sez. III, 15.04.1993, n. 468.

<sup>330</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 78.

*evitare l'indiscriminata, quasi automatica attribuzione dell'illecito a diversi soggetti»<sup>331</sup>.*

Fatte queste premesse sul più congruo modo di intendere il criterio delle attribuzioni/competenze, si tratta ora di applicare tale impostazione alla griglia dei garanti delineata in materia antinfortunistica, partendo dalla descrizione dei soggetti muniti di competenze e dei relativi doveri organizzativo-gestionali.

Innanzitutto, la categoria dogmatica delle posizioni di garanzia si fonda sulla presenza di due presupposti essenziali: l'affidamento della tutela di specifici beni giuridici a colui che è in grado di governare le fonti del pericolo, unitamente alla incapacità degli stessi titolari dei beni di provvedere autonomamente alla loro salvaguardia<sup>332</sup>. Si aggiunge che la questione è stata affrontata nell'ambito del processo *Thyssenkrupp*, durante il quale la Suprema Corte ha rilevato come nella prassi il termine "garante" abbia subito un'evoluzione tale da concepire questa figura in un'accezione più ampia rispetto a quella tradizionale: "garante" non è più, solamente, il titolare di un obbligo giuridico di impedire l'evento ai sensi dell'art. 40 c.p.<sup>333</sup>, ma è, altresì, il soggetto che "gestisce il rischio". È chiaro che la presenza di poteri impeditivi effettivi sia indispensabile ai fini del riconoscimento di una posizione di garanzia ma, si rileva, come tale requisito possa essere soddisfatto anche in presenza di un potere impeditivo c.d. "mediato", di cui può parlarsi nei casi in cui l'intervento spetti ad un altro garante, il quale, «può attivarsi in quanto sollecitato da una segnalazione proveniente da altri soggetti»<sup>334</sup>.

Si tratta di una conclusione a cui è pervenuta anche la quarta sezione della Corte di Cassazione nella sentenza n. 39158 del 18 gennaio 2013, che ha ammesso la compatibilità di questa tipologia di poteri con il ruolo di garante, ritenendo sufficiente riservare, ai titolari di una posizione di garanzia, i mezzi idonei a sollecitare gli interventi necessari per evitare che l'evento dannoso venga cagionato.

---

<sup>331</sup> In questi termini, Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, *Espenhahn*.

<sup>332</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 73.

<sup>333</sup> Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, *Espenhahn*.

<sup>334</sup> Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, *Espenhahn*.

Il perno soggettivo dell'intero sistema cautelare antinfortunistico, secondo il dettato normativo, è il datore di lavoro che rappresenta una figura di spicco nell'ambito dell'impresa; egli, in ragione dei poteri di fatto e di diritto che caratterizzano tipicamente la sua posizione, è infatti visto, da un lato, come il naturale aggressore degli interessi, ma specularmente, anche come il principale tutore degli stessi, in quanto in grado, per la posizione ricoperta e per i poteri a sua disposizione, di incidere sulla organizzazione e sullo svolgimento dell'attività produttiva<sup>335</sup>.

L'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008 definisce il datore di lavoro come il *«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»*.

La presente definizione si pone in diretta continuità con le soluzioni giurisprudenziali precedentemente citate, individuando la figura del datore di lavoro, oltre che in relazione al dato formale (per soddisfare esigenze di legalità), anche alla stregua di un criterio funzionale; ciò vuol dire che la responsabilità è ancorata non solo a chi rivesta una funzione istituzionale, in qualità di titolare del rapporto di lavoro, ma anche a coloro che in concreto abbiano la responsabilità di direzione e di gestione, con poteri di spesa, dell'attività produttiva<sup>336</sup>. È quindi dal concreto atteggiarsi della specifica realtà aziendale e dalle regole di organizzazione interna che si deve partire per l'individuazione delle responsabilità: di centrale importanza diventa *«l'analisi della specifica organizzazione del lavoro nell'ambito della quale il rischio o l'evento lesivo si siano realizzati e, in particolare, delle sue regole interne di ripartizione del potere organizzativo/gestionale»*<sup>337</sup>.

La conseguenza di tale constatazione è data dal fatto che, in una stessa realtà aziendale, vi sia la compresenza di più datori di lavoro, in quanto, accanto dal datore di lavoro inteso in senso civilistico, quale titolare del rapporto di lavoro,

---

<sup>335</sup> PULITANÒ D., *Posizioni di garanzia*, cit., 178 ss.

<sup>336</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 63.

<sup>337</sup> STOLFA F., *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro*, [www.olympus.uniurb.it](http://www.olympus.uniurb.it).

è possibile che vi siano coloro che hanno la responsabilità dell'impresa o di una unità produttiva, senza essere titolari del rapporto stesso, sempreché dotati dei necessari poteri di gestione e di spesa<sup>338</sup>; al tal proposito, un particolare rilievo in giurisprudenza è attribuito al c.d. “direttore di stabilimento”<sup>339</sup>.

Com'è stato osservato in precedenza, l'art. 2087 c.c., nel rimarcare il ruolo dell'imprenditore quale principale debitore di sicurezza all'interno della realtà aziendale, rappresenta uno dei principali riferimenti normativi su cui fondare la posizione di garanzia del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori; si tratta di una norma generale e di chiusura che, peraltro, deve necessariamente coordinarsi con gli obblighi di carattere generale e specifico di cui è destinatario il datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

È importante operare una distinzione tra le “Misure generali di tutela”<sup>340</sup> elencate nell'art. 15 che gravano su tutti coloro che sono titolari di una posizione di garanzia nell'impresa, e l'art. 18 che descrive esclusivamente gli “Obblighi del datore di lavoro e del dirigente”; invece un discorso a sé deve essere fatto con riguardo all'art. 17 che elenca i compiti esclusivi e non delegabili del datore di lavoro, cioè la valutazione di tutti rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 ( rubricato “Oggetto della valutazione dei rischi”) e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che saranno approfonditi in seguito.

---

<sup>338</sup> BONFIGLIOLI A., *Delega di funzioni e soggetti penalmente responsabili alla stregua del d.lgs. 626/1994 come modificato dal d.lgs. n. 242/1994*, in MAZZACUVA N., AMATI E. (a cura di), *Il diritto penale del lavoro*, Diritto del lavoro. Commentario diretto da CARINCI F., Torino, 2007, 28 ss.; GIUNTA F., GUERRI D., *Il datore di lavoro*, in GIUNTA F., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza del lavoro*, Milano, 2010, 3 ss.; LAGEARD D., GEBBIA M., *I soggetti penalmente responsabili in materia di sicurezza e igiene sul lavoro*, Milano, 2008, 17; MASCHIOCCHI P., *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità*, Torino, 2010, 355; SCARTOZZI G., *Il datore di lavoro nel settore privato e pubblico*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012, 132 ss.; STOLFA F., *Soggetti attivi e passivi dell'obbligo di sicurezza: individuazione e responsabilità* in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 536 ss.; VENTURI D., *I datori di lavoro privati*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 8*, Milano, 2008, 153.

<sup>339</sup> Cass. pen., Sez. IV, 01.04.2015, n. 13858; v., altresì, Cass. pen., Sez. IV, 25.10.2012, n. 41981; Cass. pen., Sez. IV, 27.01.2011, n. 2816.

<sup>340</sup> Il TUSL prevede sia misure generali di tutela, sia misure e presidi cautelari specifici. Sotto quest'ultimo profilo, rilevano le norme di sicurezza concernenti: i luoghi di lavoro; le attrezzature di lavoro; gli impianti e i DPI; l'attività di cantiere; la segnaletica; le regole cautelari positivizzate relative alla gestione di specifici rischi, come movimentazione manuale dei carichi, videoterminali, agenti fisici, agenti chimici, cancerogeni e mutageni, agenti biologici, atmosfere esplosive.

Ai sensi dell'art. 18 rientrano tra gli obblighi del datore di lavoro: l'obbligo di attuare, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, le misure di sicurezza previste nel decreto; l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi specifici derivanti dallo svolgimento delle loro mansioni e l'obbligo di richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e igiene sul lavoro<sup>341</sup>. In sintesi: *«Il suo compito fondamentale, quindi, è quello di organizzare strategicamente l'attività preordinata all'osservanza dell'ingente mole di regole cautelari idonee ad impedire o a ridurre al minimo i rischi di infortuni e malattie professionali»*<sup>342</sup>.

Il datore di lavoro è, altresì, destinatario di un obbligo di vigilanza che implica lo svolgimento di un controllo che si uniformi ad uno *standard* di diligenza individuato in relazione alla concreta attività, alle mansioni svolte e al contesto lavorativo di riferimento. Ciò vuol dire che il dovere gravante sul datore di lavoro non si esaurisce nell'individuazione dei rischi connessi all'attività lavorativa e nell'individuazione delle misure cautelari necessarie, ma ricomprende anche la successiva attività di controllo volta alla verifica dell'osservanza di tali misure da parte dei lavoratori. In merito al contenuto di tale controllo, la più recente giurisprudenza esclude che si possa spingere fino *«al punto di imporre una presenza continua sul luogo di lavoro»*<sup>343</sup>; in particolare, un ruolo esemplificativo sulla questione deve riconoscersi alla sentenza n. 14915 del 4 aprile 2019, in cui la quarta sezione della Corte di Cassazione ha annullato con rinvio la sentenza di condanna a carico del datore di lavoro ritenendo che *«un difetto di informazione circa l'andamento dei lavori non possa essere rimproverato al datore di lavoro per una sua assenza fisica dal cantiere o per non aver interloquito con il preposto [...]; in realtà, il dato rilevante è se e quali misure fossero state previste ed adottate per assicurare che quanto previsto nella valutazione dei rischi fosse osservato»*<sup>344</sup>.

---

<sup>341</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 84s.

<sup>342</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 29.

<sup>343</sup> DEBERNARDI P., *Omessa vigilanza dell'imprenditore ed incuria del lavoratore*, in *Giur. it.*, 2004, 7; MASCHIOCCHI P., *Sicurezza sul lavoro*, cit., 367.

<sup>344</sup> Cass. pen., Sez. IV, 04.04.2019, n. 14915.

Di particolare importanza sono, parimenti, gli obblighi di formazione, informazione e addestramento del lavoratore che trovano riscontro alla lett. l) dell'art. 18 e nei successivi artt. 36 e 37. In realtà, si deve evidenziare come il Legislatore, anche questa volta, non si sia preoccupato di fornire delle direttive puntuali circa le modalità di somministrazione delle informazioni, limitandosi all'utilizzo di espressioni piuttosto generiche<sup>345</sup>; il merito di aver tratteggiato i contorni e i contenuti dell'obbligo di formazione gravante sul datore di lavoro, deve attribuirsi, come di consueto, alla giurisprudenza che ha specificato come egli sia destinatario dell'obbligo di assicurare ai lavoratori una *«formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto senza che abbia rilievo, nel senso di escludere siffatto obbligo, la circostanza della destinazione occasionale del lavoratore a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva»*<sup>346</sup>. Infine, il datore di lavoro è tenuto, non solo a mettere a disposizione attrezzature idonee e presidi di sicurezza adeguati allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma deve anche provvedere ad una formazione del lavoratore che sia altrettanto adeguata all'uso di quelle specifiche attrezzature.

Il limite della responsabilità datoriale è dato dalla dimostrazione di aver osservato tutte le misure di sicurezza previste dalla legge, ricorrendo all'uso della miglior tecnica, e di aver organizzato il lavoro opportunamente, impartendo istruzioni e fornendo procedure idonee.

### **5.1. Gli altri garanti: dirigente e preposto**

Nel diritto penale della sicurezza, il Legislatore italiano, mosso dall'intento di ottimizzare i livelli di effettività della tutela dei rilevanti interessi protetti, non si limita a responsabilizzare il datore di lavoro ma coinvolge direttamente nel

---

<sup>345</sup> L'attenzione è concentrata sulla esigenza che, secondo il disposto dell'art. 37, comma 13, il contenuto dell'informazione sia *«facilmente comprensibile per i lavoratori»* e consenta loro di *«acquisire le relative conoscenze»*.

<sup>346</sup> Cass. pen., Sez. IV, 04.10.2007, n. 4063; Cass. pen., Sez. IV, 16.11.2006, n. 41997; Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2011, n. 11112; Cass. pen., Sez. IV, 24.09.2007, n. 47137; Cass. pen., Sez. IV, 23.09.2004, n. 41707.



dovere di sicurezza anche tutti gli altri soggetti della *line* aziendale, peraltro raggruppandoli in due categorie: dirigenti e preposti.

Costoro, analogamente a quanto previsto per il datore di lavoro, vengono quindi responsabilizzati a titolo originario e i reati prevenzionali posti a loro carico in caso di violazione, hanno natura di reati propri<sup>347</sup>.

Il dirigente, ai sensi dell'art. 2, lett. d) del d.lgs. 81/2008, è la «*persona che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*».

Il dirigente rappresenta il primo collaboratore del datore di lavoro, chiamato a dare attuazione alle decisioni di carattere generale che questi deve adottare in materia di sicurezza. I confini della sua azione sono fissati dall'«incarico conferitogli» dal datore di lavoro e la condizione richiesta per l'acquisizione delle relative responsabilità è che al dirigente siano stati conferiti «competenze professionali» e «poteri gerarchici e funzionali adeguati»<sup>348</sup>.

Si rammenta che l'equiparazione, all'interno di una stessa disposizione (art. 18), dei doveri prevenzionistici del datore di lavoro e del dirigente sembra avallare la tesi diffusa in giurisprudenza, che ravvisa nel dirigente «*l'alter ego del datore di lavoro, nell'ambito delle competenze che gli sono attribuite e nei limiti dei poteri decisionali e di spesa conferiti*<sup>349</sup>»; tuttavia, deve evidenziarsi come il dirigente, a differenza del datore di lavoro, sia sprovvisto del ruolo di direzione complessiva dell'ente e del potere di assumere decisioni organizzative a valenza generale; e difatti i dirigenti sono chiamati anche ad attuare le direttive impartite dal datore di lavoro. Ciò non esclude che il dirigente sarà certamente titolare di determinate competenze organizzative che potranno essere esplicate in relazione al proprio settore o segmento funzionale, mediante le quali dovrà concorrere alla creazione di un sistema ed un ambiente di lavoro sicuri<sup>350</sup>. La definizione contenuta nell'art. 2 colloca la figura del dirigente al più alto livello delle categorie dei prestatori di lavoro e lo

---

<sup>347</sup> STOLFA F., *L'individuazione e le responsabilità*, [www.olympus.uniurb.it](http://www.olympus.uniurb.it)

<sup>348</sup> Ibidem.

<sup>349</sup> Cass. pen., Sez. IV, 15.05.2009, n. 20817; Cass. pen., Sez. IV, 08.04.2008, n. 22615.

<sup>350</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 32.

identifica, al pari del datore di lavoro, mediante un criterio di tipo “funzionale” che impedisca di determinare in via aprioristica il *quantum* di potere conferitogli, cosicché l'accertamento della «*dirigenzialità – non diversamente da quello della datorialità – richieda una indagine aderente al caso di specie*»<sup>351</sup>.

Tra i presupposti qualificanti lo *status* di dirigente, vi è, innanzitutto, l'autonomia decisionale e la sua formazione professionale, poiché egli deve essere dotato di competenze tecniche sufficienti a svolgere il suo ruolo.

La legge attribuisce al dirigente degli obblighi *iure proprio*, di cui egli è destinatario in virtù della posizione rivestita, a prescindere dunque da una delega di funzioni nei suoi confronti<sup>352</sup>. Gli obblighi gravanti sul dirigente sono quelli espressamente indicati nell'art 18, che devono essere congiuntamente osservati insieme al datore di lavoro; l'unica differenza tra le due figure attiene al profilo quantitativo, nella misura in cui il dirigente è vincolato al loro adempimento entro i confini delle sue attribuzioni e competenze.

In considerazione della molteplicità di obblighi elencati nell'art. 18, a titolo illustrativo, è possibile sintetizzarli secondo cinque aree tematiche: la predisposizione di idonee misure di prevenzione (es. informazione, formazione e addestramento, misure per le emergenze ecc.); gli obblighi verso i lavoratori (es. fornitura dei dispositivi di protezione individuale); la sorveglianza sanitaria (es. nomina e informative al medico competente); il compito delle comunicazioni obbligatorie all'INAIL; i doveri di vigilanza<sup>353</sup>.

Nell'organigramma aziendale, la figura successiva è rappresentata da colui che svolge il ruolo di preposto che, tuttavia, pur non trovando un'espressa descrizione nel codice civile, è stato inserito, dalla legislazione in materia antinfortunistica, tra i garanti della sicurezza. Il compito di tracciare, rispettivamente, funzioni, caratteristiche e obblighi del preposto, è stato affidato, a partire dalla legislazione prevenzionistica degli anni Cinquanta, alla dottrina e alla giurisprudenza che, ricorrendo ad un criterio funzionale, avevano

---

<sup>351</sup> BASENGHI F., *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in BASENGHI F., GOLZIO L. E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Assago, 2008, 191.

<sup>352</sup> Così esplicitamente, Cass., Sez. un., 24.04.2014, *Espenhahn*.

<sup>353</sup> MACALUSO C., *Il profilo del dirigente nell'organizzazione prevenzionistica*, in *Igiene sic. lav.*, 2013, 562.

identificato il preposto nel «*soggetto che ha funzioni sia di supervisione del lavoro, sia di controllo diretto sulle modalità di esecuzione della prestazione, da lui svolte in virtù di una relazione diretta ed immediata intercorrente con i lavoratori a lui sottoposti*»<sup>354</sup> (tipico esempio di preposto è il capo-squadra o il capo-ufficio<sup>355</sup>); inoltre, al preposto era richiesto un comportamento attivo per rimuovere le situazioni pregiudizievoli per la sicurezza dei lavoratori<sup>356</sup>.

L'art. 2, comma 1, lett. e), dando attuazione al criterio di delega di cui all'art. 1, comma 2, lett. f)<sup>357</sup>, Legge Delega n. 123/2007, con formula riepilogativa degli indirizzi giurisprudenziali<sup>358</sup>, ha rielaborato la nozione di preposto, definendolo come la «*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*».

La norma mette in luce la principale peculiarità del preposto: quella di “sovrintendere” all’attuazione della normativa antinfortunistica. Nello specifico, ricade sul preposto un dovere di “vigilanza oggettiva” circa la concreta attuazione delle misure di prevenzione e protezione decise dal datore di lavoro e dai dirigenti, nonché un dovere di “vigilanza soggettiva”, di

---

<sup>354</sup> Cfr. FERRARO G., *Il datore di lavoro e l'obbligazione di sicurezza: attribuzione di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in MONTUSCHI L., (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 119; MARINO V., *La responsabilità del datore di lavoro per infortuni e malattie del lavoro*, Milano, 1990, 143.

<sup>355</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 76.

<sup>356</sup> Cfr. rispettivamente Cass. pen., Sez. IV, 09.03.2001, n. 9862 in c. Bellino, e Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2001, n. 42978 in c. Derks e altro, in *Igiene sic. lav.*, 2002, 105.

<sup>357</sup> La Legge Delega n. 123/2007 all'art. 1, comma 2, lett. f) prevede la «*riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni delle disposizioni contenute nei decreti legislativi emanati in attuazione della presente legge, tenendo conto delle responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, attraverso [...]*».

<sup>358</sup> Sulla responsabilità del dirigente nell'ambito del D.Lgs. 626/1994, cfr., tra le altre, Cass. pen., Sez. III, 20.05.2003, n. 22036 in c. Lazzareschi, in *Igiene sic. lav.*, 471; sulle responsabilità dei preposti cfr. Cass. pen., Sez. IV, 21.04.2006, n. 14192 in c. Lena, in GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul Lavoro*, cit., 246; Cass. pen., 15.12.2008, n. 29323, in *Igiene sic. lav.*, 2009, 269 ss., con commento di SOPRANI P.; Cass. pen., 01.12.2009, in c. Neri e altro, in *Igiene sic. lav.*, 2010, 43; cfr., altresì, GIULIANI A., *Dirigenti, preposti e delega di funzioni*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.lgs. n. 81/2008*, Milano, 2008, 115 ss.

pretenderne la specifica osservanza da parte dei lavoratori interessati<sup>359</sup>. Si rileva come proprio attorno al verbo “sovrintendere” si siano sviluppate la maggior parte delle pronunce della Suprema Corte in ordine alle funzioni e alle responsabilità del preposto; a tale riguardo, si richiama l’attenzione per la sentenza n. 20820 della Corte di Cassazione pronunciata il 15 maggio 2019: *«in base ai principi più volte espressi in sede di legittimità, è compito precipuo del preposto vigilare sull’attività del lavoratore, anche allo scopo di prevenire e correggere comportamenti negligenti e imprudenti. Egli infatti assume la veste di garante dell’obbligo di assicurare la sicurezza sul lavoro, tra cui rientra il dovere di segnalare situazioni di pericolo per l’incolumità dei lavoratori e di impedire prassi lavorative “contra legem”»*.

Si badi, l’elemento imprescindibile ai fini dell’attribuzione della responsabilità, è l’effettivo possesso da parte del soggetto di adeguate capacità, della necessaria esperienza, insieme all’esercizio di poteri di sorveglianza e di controllo. La giurisprudenza ha ritenuto che, per potere fondare una posizione di garanzia ricollegabile alla qualifica di preposto, non è sufficiente che egli sia titolare di una qualifica superiore rispetto agli altri dipendenti, ma è necessario che, rispetto a quest’ultimi, gli siano attribuiti, anche di fatto, poteri di sovraordinazione sugli altri dipendenti operanti in un determinato settore<sup>360</sup>.

Il preposto è il garante che opera a più diretto contatto con le fonti di pericolo, in quanto in genere è presente nella fase di esecuzione dei lavori; al pari del datore di lavoro e del dirigente, egli è destinatario di obblighi *iure proprio*, espressamente previsti dall’art. 19, ma circoscritti nell’ambito delle proprie competenze e attribuzioni. Il preposto deve essenzialmente vigilare che gli addetti alla propria unità organizzativa, rispettino le istruzioni ricevute, osservino le misure di prevenzione e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione, comportandosi in modo da non creare pericolo per sé e per gli altri; in sintesi, egli deve attuare le direttive ricevute, segnalare ai superiori condizioni di pericolo e verificare la fedele osservanza delle misure decise dai soggetti competenti. Non è tenuto a valutare la correttezza delle misure, ma deve denunciare l’inadeguatezza quando ciò emerga nitidamente dalla sua

---

<sup>359</sup> Cfr. SOPRANI P., nota a Cass. pen., 15.12.2008, n. 29323.

<sup>360</sup> Cass. pen., Sez. IV, 27.02.2013, n. 9491; Cass. pen., Sez. III, 20.02.2018, n. 8028.

esperienza operativa, nonché a fronteggiare situazioni di rischio imminente adottando i presidi dettati dall'urgenza del caso. Il funzionale "potere di iniziativa" riservatogli dalla legge, che include il potere di dettare istruzioni, ordini e direttive ai lavoratori, in ogni caso, non può mai eccedere il ruolo di supervisione che propriamente gli compete<sup>361</sup>.

Infine, una particolare peculiarità attiene all'introduzione dell'obbligo a carico dei preposti di frequentare appositi corsi di formazione<sup>362</sup>, in conformità con la scelta del Legislatore di tracciare una linea di confine rispetto agli altri lavoratori presenti nell'azienda, tale da consentire anche ai vertici aziendali di identificare correttamente gli stessi nell'organigramma aziendale. Il ruolo di preposto rimane, in ogni caso, un ruolo di esecutore; al preposto non possono essere contestate disfunzioni la cui causa deve essere ricercata nella cattiva gestione della sicurezza operata dai vertici aziendali. La vigilanza può tuttavia anche spingersi al punto di intervenire sull'uso di attrezzature lavorative, eventualmente impedendolo, quando possa concretamente e prevedibilmente prospettarsi come gravemente pericoloso per l'integrità dei lavoratori<sup>363</sup>.

## **5.2. Alcune considerazioni sull'esercizio di fatto dei poteri direttivi: l'art. 299 D.Lgs. 81/2008**

Una questione profondamente dibattuta in tema di individuazione dei soggetti responsabili, attorno alla quale si sono sviluppati numerosi interrogativi, è la seguente: capire se, in presenza di un reato proprio, debba essere considerato soggetto attivo del reato solo colui che è formalmente titolare dello *status* soggettivo richiesto dalla fattispecie o anche colui che di fatto eserciti i poteri inerenti a quello *status*<sup>364</sup>.

---

<sup>361</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 32 s.

<sup>362</sup> Art. 19, lett. f), D.Lgs. 81/2008.

<sup>363</sup> Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 28.11.2014, n. 49725; Cass. pen., Sez. IV, 17.01.2013, n. 2571.

<sup>364</sup> CINGARI F., *Tipizzazione e individuazione del soggetto attivo nei reati propri tra legalità ed effettività delle norme penali*, in *L'ind. pen.*, 2006, 275 ss.

Prima dell'entrata in vigore del TUSL, la questione è stata segnata dalla contrapposizione tra due teorie: la teoria formale e la teoria funzionale.

Secondo la teoria formale, di matrice prevalentemente dottrinale, nella individuazione del soggetto attivo di un reato proprio, si dovrebbe seguire un criterio rigidamente formalistico, cosicché soggetto attivo del reato potrebbe essere esclusivamente colui che è titolare della qualifica formale richiesta dalla norma; secondo la teoria funzionale, seguita da parte della dottrina e dalla giurisprudenza maggioritaria, il soggetto di fatto può essere equiparato, ai fini della responsabilità, al soggetto di diritto, a condizione che l'esercizio delle funzioni sia desumibile da comportamenti ricorrenti, costanti e specifici<sup>365</sup>.

In quest'ultima prospettiva si colloca l'art. 299, d.lgs. n. 81/2008 in cui trova piena espressione il c.d. "principio di effettività": la norma dispone che «*le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1 lett. b), d), ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti*».

Nel dettaglio, l'art. 299 richiama tre figure: datore di lavoro, dirigente e preposto. Si evidenzia come i principali effetti prodotti da questa norma si siano riverberati a livello processuale, poiché è stato rilevato un frequente richiamo alla stessa da parte della Suprema Corte, che l'ha posta a fondamento di numerose motivazioni delle sue pronunce. Tra le pronunce di particolare rilievo sull'argomento, si deve richiamare la sentenza della settima sezione della Corte di Cassazione, pronunciata il 1° agosto 2016, n. 33799, in merito al rapporto tra "datore di lavoro di fatto" e "datore di lavoro di diritto", in cui è stata colta l'occasione per fornire dei chiarimenti di carattere generale.

Nel caso di specie, la Corte aveva ritenuto infondato il ricorso presentato dall'imputato, nonché datore di lavoro "formale", il quale sosteneva che la carica di amministratore di diritto non fosse sufficiente a fondare la responsabilità penale per i reati commessi nell'esercizio dell'impresa, quando la gestione della stessa, appartenga nella sua integralità ad altra persona che la esercita di fatto. La Corte ha rigettato il ricorso dell'imputato, ritenendo

---

<sup>365</sup> Cass. pen., Sez. IV, 16.01.2008, n. 13915.

infondate le argomentazioni dal medesimo presentate, in quanto: «è vero che [...], la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ma è altrettanto vero che l'art. 299, attribuisce tale responsabilità in via concorrente (e non esclusiva) a chi, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro, non escludendo in alcun modo quella di quest'ultimo», infatti – prosegue la Corte – «la responsabilità dell'amministratore della società, in ragione della posizione di garanzia assegnatagli dall'ordinamento, non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia meramente apparente»<sup>366</sup>.

La giurisprudenza è, altresì, unanime nell'ammettere la figura del “dirigente di fatto” e si ritiene che, nelle realtà aziendali caratterizzate da una pluralità di dirigenti, l'accertamento delle effettive e concrete ripartizioni delle competenze diventerà decisivo in vista della attribuzione dello *status* di dirigente ai fini della sicurezza<sup>367</sup>. Allo stesso modo, dall'accoglimento della figura del “preposto di fatto”, ne consegue che il conferimento di una qualifica formale senza un corrispondente contenuto (ad esempio, è il caso del c.d. “capo di sé stesso”, ossia del sovrintendente senza capi gerarchici) non è di per sé sufficiente a riconnettere al lavoratore le responsabilità tipiche del preposto; al contempo, il mancato conferimento della qualifica a chi svolge compiti di sovrintendenza non basta a sottrarlo alle responsabilità connesse al ruolo<sup>368</sup>.

Per l'assunzione della qualifica di “preposto di fatto”, dovrà quindi accertarsi la compresenza di alcune necessarie condizioni: il soggetto impartisca direttive agli altri lavoratori con rilevante frequenza, e quindi non in modo episodico; che il suo ruolo di supervisione e sovrintendenza sia noto agli altri lavoratori e riconosciuto e accettato dagli stessi; che non sia disconosciuto dai vertici dell'azienda<sup>369</sup>.

---

<sup>366</sup> Cass. pen., Sez. VII, 01.08.2016, n. 33799.

<sup>367</sup> Cass. pen., Sez. IV, 15.05.2019, n. 20837; nello stesso senso, Cass. pen., Sez. IV, 31.10.2017, n. 50037; Cass. pen., Sez. IV, 19 ottobre 2017, n. 48302.

<sup>368</sup> MASCHIOCCHI P., *Sicurezza sul lavoro*, cit., 367.

<sup>369</sup> Cass. pen., Sez. IV, 29.05.2014, n. 22246.

La Suprema Corte, in più occasioni, ha affermato che «*il legislatore ha codificato il principio di effettività, elaborato dalla giurisprudenza, al fine di individuare i titolari della posizione di garanzia, secondo un criterio di ordine sostanziale*». Di conseguenza, la disposizione di cui all'art. 299 «*ha natura meramente ricognitiva, rispetto ad un principio di diritto consolidato*»<sup>370</sup>.

È qualificabile come una norma di chiusura contenente una clausola di equiparazione tra soggetto di diritto e soggetto di fatto che, pur non essendo stata subordinata ad alcun criterio specifico, ha trovato espressione anche in altre disposizione normative. Un esempio è individuabile nell'art. 2639 c.c. rubricato “Estensione delle qualifiche soggettive” , introdotto dal D.Lgs. n. 61/2002, che in riferimento ai reati societari di cui al Titolo XI, libro V del codice civile, equipara ai soggetti formalmente titolari della qualifica a coloro che, pur non possedendo la qualifica formale richiesta dalla fattispecie, ne esercitano i poteri corrispondenti, a condizione che l'esercizio dei poteri sia continuativo e significativo, così recependo il consolidato indirizzo giurisprudenziale<sup>371</sup>.

### **5.3. Una figura problematica: RSPP**

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione si colloca tra le novità introdotte a livello comunitario dalla direttiva quadro 89/391, di seguito recepita nell'ordinamento giuridico italiano dal D.Lgs. 626/1994, che ha previsto come obbligatoria l'istituzione del servizio, definito nel TUSL come «*l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori*»<sup>372</sup>. Dunque, l'organismo ha una funzione prettamente consultiva e propositiva, di supporto tecnico e professionale nei confronti del datore di lavoro, che rimane però il titolare del dovere di attuare il piano di sicurezza

---

<sup>370</sup>Cass. pen., Sez. IV, 19.03.2012, n. 10704; nello stesso senso, più recentemente, Cass. pen., Sez. IV, 03.12.2018, n. 54009; Cass. pen., Sez. IV, 16.02.2018, n. 7683; Cass. pen., Sez. IV, 31.10.2017, n. 50037.

<sup>371</sup>In argomento, ALESSANDRI A., *I soggetti*, in ID. (a cura di), *Il nuovo diritto penale delle società*, Milano, 2002, 43 ss.; AMBROSETTI E.M., MEZZETTI E., RONCO M., *Diritto penale dell'impresa*, Bologna, 2008, 29 ss.

<sup>372</sup> Art. 2, lett. l), D.Lgs. 81/2008.



così elaborato<sup>373</sup>. Infatti, il datore di lavoro, anche in relazione alle caratteristiche e alle dimensioni aziendali, ha la possibilità di organizzare il servizio di prevenzione e protezione secondo tre diverse tipologie: a) designando all'interno della propria azienda o unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti, per svolgere tale compito; b) facendo ricorso a competenze esterne; c) svolgendo direttamente i compiti del servizio qualora l'azienda rientri in una delle ipotesi previste dall'Allegato II e nel rispetto di determinate condizioni (esercizio diretto)<sup>374</sup>. Si precisa che, in realtà, la scelta tra queste diverse opzioni organizzative non è peraltro del tutto libera per il datore di lavoro. Si indica infatti una marcata preferenza per l'organizzazione interna del s.p.p., tipologia che è comunque obbligatoria in talune ipotesi specifiche<sup>375</sup>. Gli addetti e i responsabili dei servizi interni o esterni, devono possedere la capacità e i requisiti professionali espressamente stabiliti nell'art. 32; il comma due del medesimo articolo, prevede che *«devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e di disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico»*.

In merito alla figura dell'Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (d'ora in poi: RSPP), devono essere fatte delle precisazioni. Innanzitutto, la sua nomina rientra tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, lett. b), che non equivale ad una delega di funzioni<sup>376</sup>; inoltre, l'RSPP, in virtù dei compiti che gli sono attribuiti, svolge un ruolo strategico ai fini prevenzionali, ma certamente non sostitutivo degli obblighi a carico del datore di lavoro. Nonostante sia definito "responsabile", in realtà tale figura non rientra tra i garanti della sicurezza, ma è solo un consulente del datore di

---

<sup>373</sup> BERNASCONI C., *Gli altri garanti della sicurezza sul lavoro*, in GIUNTA F., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 79.

<sup>374</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 91.

<sup>375</sup> Ad esempio, nelle aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999 e successive modifiche e integrazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del decreto stesso; delle centrali termoelettriche, degli impianti e laboratori nucleari; delle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; delle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori ecc.

<sup>376</sup> Anche la designazione del RSPP da parte del datore di lavoro, pur diversa dalla delega di funzioni, deve comunque essere dimostrata da un documento avente una data certa; cfr., in tal senso, Cass. pen., Sez. III, 25.11.2008, in c. Signorino, n. 43840, in *Igiene sic. lav.*, 2009, 182.

lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della predisposizione del piano di intervento per la eliminazione e riduzione degli stessi<sup>377</sup>.

In passato, l'identificazione di questa figura ha sollevato alcuni problemi a livello interpretativo, causati dalla vaghezza con cui l'RSPP era definito dalla normativa previgente (nella versione originaria dell'art. 2, comma 1, lett. e), del D.Lgs. 626/1994) che, qualificandolo genericamente come persona "in possesso di attitudini e capacità adeguate", rendeva alquanto difficile, se non impossibile, delimitare il perimetro applicativo entro cui collocarlo. L'effetto di tali considerazioni, è stato il moltiplicarsi dei c.d. esperti alla sicurezza in cui sono cimentate professionalità più o meno consolidate a danno soprattutto delle piccole e medie imprese, generalmente prive di una stabile struttura e di una attendibile consulenza interna in materia<sup>378</sup>. Su tale questione, è intervenuta la Corte di Giustizia europea, con sentenza 15 novembre 2001, in causa n. C 49/00, che ha condannato l'Italia, per non aver previsto una disciplina chiara e dettagliata in merito alle capacità e attitudini di cui devono essere in possesso le persone preposte all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali, non essendo sufficiente attribuire al singolo datore di lavoro la responsabilità di determinare i criteri al riguardo<sup>379</sup>. In seguito, la Legge n. 39/2002, ha delegato il Governo ad emanare, entro un anno, un apposito Decreto Legislativo contenente le modifiche "necessarie ai fini dell'adeguamento ai principi e criteri affermati dalla sentenza della Corte di Giustizia"; così, sulla scorta di tali direttive, è entrato in vigore il D.Lgs. n. 195 del 23 giugno 2003, che ha dato attuazione alla delega conferita in materia, in merito all'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori<sup>380</sup>. La disciplina è stata trasfusa nel testo unico vigente, infatti nella definizione di cui all'art. 2, lett. f), D.Lgs. 81/2008, l'RSPP è tratteggiato, più chiaramente, come la «*persona in possesso delle capacità e dei requisiti*

---

<sup>377</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 101.

<sup>378</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 94.

<sup>379</sup> In argomento, cfr. SMURAGLIA C., *La sicurezza del lavoro*, cit., 193 ss.

<sup>380</sup> Sul D.Lgs. n. 195/2003 cfr., tra gli altri, BACCHINI F., *Il d.lgs. 95/2003: riflessioni e spunti critici*, in *Igiene sic. lav.*, 2003, 577 ss; SOPRANI P., *Rsp: nuova figura professionale del sistema di sicurezza aziendale*, in *Dir. e prat. lav.*, 2003, 2431 ss.

*professionali di cui all'art. 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dei rischi». Un principio generale è quello della necessaria adeguatezza delle capacità e dei requisiti professionali delle figure considerate alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.*

Al di là della definizione, è importante soffermarsi sulle problematiche legate al profilo della responsabilità. Si rileva che, ferma restando la responsabilità dell'RSPP sul piano civile - potendo il datore di lavoro rivalersi delle conseguenze dannose a lui derivate dall'errata o incompleta attività di consulenza, così come i terzi danneggiati<sup>381</sup> -, quand'anche tale soggetto non sia sanzionabile per violazione della normativa prevenzionale<sup>382</sup>, può essere chiamato a rispondere anche penalmente per lo svolgimento della propria attività, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato una situazione di rischio, inducendo così il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale. In tal caso, egli risponderà dell'evento dannoso derivatone, e generalmente ne risponderà in concorso con il datore di lavoro, anche se in astratto è ipotizzabile anche una sua responsabilità esclusiva<sup>383</sup>.

---

<sup>381</sup> Sul punto, cfr. SOPRANI P., *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Milano, 2001, 100.

<sup>382</sup> Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 20.06.2008, n. 25288 in c. Maciocia e altri, in GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro*, cit., 385, in cui si sottolinea che: «*occorre distinguere nettamente il piano delle responsabilità prevenzionali, derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo, da quello delle responsabilità per reati colposi di evento, quando cioè si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie*».

<sup>383</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, 15.05.2019, n. 20817; Cass. pen., Sez. IV, 18.03.2019, n. 11708; Cass. pen., Sez. IV, 20.07.2018, n. 34311; Cass. pen., Sez. IV, 13.07.2018, n. 32227; Cass., Sez. un., 18.09.2014, n. 38343; vedi, altresì Cass. pen., Sez. IV, 18.03.2010, n. 16134, in *Dir. pen. cont.*, 2 novembre 2010, con nota di PELAZZA M.; Cass. pen., Sez. IV, 23.04.2008, n. 25288, in *Il foro it.*, 2008, 413, con nota di BRUSCO C.G.; Cass. pen., Sez. IV, 15.02.2007, n. 15226, in *Cass. pen.*, 2007, 4278; Cass. pen., Sez. IV, 18.06.2015, n. 48376, in cui si precisa che «*il R.S.P.P., nello svolgimento delle sue funzioni, non deve limitarsi al controllo dell'esistente, ma deve svolgere una funzione dinamica anche di elaborazione delle misure di controllo per verificare la effettività dell'applicazione e rispetto delle misure di prevenzione*». In dottrina v. AMATO A., *Il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; commentario del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, 227 ss.; PETRUCCI C., TADDEI S., *La responsabilità penale del RSPP*, in *Dir. prat. lav.*, 2008, 871 ss.; POTETTI D., *Il servizio di prevenzione e protezione nel d.lgs. n. 626 del 1994, in tema di sicurezza e salute dei lavoratori*, in *Cass. pen.*, 2008, 2036 ss.; VALENTINI V., *Il controllo degli adempimenti: responsabilità e sanzioni*, in BASENGHI F., GOLZIO L.E., ZINI A., (a cura di), *La prevenzione dei*

Nel caso in cui si tratti di un consulente esterno entrerà in gioco anche la c.d. “colpa professionale”<sup>384</sup>, qualora nell’esercizio della sua attività, non abbia tenuto conto dello “stato dell’arte” e non abbia prestato la propria attività con diligenza, prudenza e perizia; ben diversa è la posizione del RSPP dipendente, al quale sembra improprio estendere il principio della colpa professionale *ex* art. 2236 c.c. disposto in relazione al lavoro autonomo. Nei suoi confronti quindi troverà applicazione solo l’art. 2104 c.c.<sup>385</sup>, che commisura la diligenza richiesta al prestatore di lavoro alla natura della prestazione e all’interesse dell’impresa; in più, in base a quanto disposto dall’art. 31, comma 2, D.Lgs. 81/2008, non è ammissibile alcuna azione di rivalsa da parte del datore di lavoro che abbia subito un danno dalla condotta dei componenti dell’SPP, dal momento che costoro sono posti al riparo da ogni pregiudizio derivante dall’attività svolta nell’espletamento dell’incarico ricevuto<sup>386</sup>. Sulla base delle considerazioni fatte sino ad ora, attualmente non resta che constatare che, per quanto l’RSPP occupi un ruolo di fondamentale importanza ai fini della prevenzione, la normativa continua a presentare una certa lacunosità tale da esigere un intervento del Legislatore.

## **6. La tutela della salute: il ruolo del medico competente**

In virtù della posizione rivestita nell’ordinamento giuridico, la nozione di “sicurezza del lavoro” può essere intesa come «*punto di intersezione di un fascio di interessi meritevoli di tutela penale*»<sup>387</sup>. Deve rilevarsi che il rapporto

---

*rischi e la tutela della salute in azienda*, Assago, 2009, 290. In senso contrario, PESCI S., *La prevenzione degli infortuni sul lavoro*, in *GM*, 2009, 2652 ss.

<sup>384</sup> Cfr., artt. 42-43 c.p. in connessione con l’art. 2236 c.c., rubricato “Responsabilità del prestatore d’opera”, secondo cui: «*Se la soluzione implica la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà, il prestatore d’opera non risponde dei danni, se non in caso di dolo o colpa grave*».

<sup>385</sup> L’art. 2104 c.c., rubricato “Diligenza del prestatore di lavoro”, dispone che «*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*».

<sup>386</sup> Cfr. CULOTTA A., - DI LECCE M., - COSTAGLIOLA G.C., *Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro*, p. 73.

<sup>387</sup> Cfr. DONINI M., PAVARINI M., *Sicurezza e diritto penale*, Bologna, 2011; in particolare, PULITANÒ D., *Sicurezza e diritto penale, ibidem*, 125 ss.: «*l’idea di sicurezza si presta a*

con alcuni beni giuridici oggetto di tutela nelle fattispecie incriminatrici del codice penale<sup>388</sup>, porta ad affermare che la sicurezza non sia intesa come bene finale, bensì come bene strumentale alla salvaguardia di beni ulteriori e intermedi, a loro volta strumentali, a dimensione collettiva (salute e incolumità pubbliche); nonché di beni-scopo individuali di rango primario (vita, integrità fisica, salute), sempre in relazione ad un peculiare contesto spaziale e funzionale: quello dei luoghi e delle attività di lavoro<sup>389</sup>. Di particolare rilievo è la funzionalità rispetto al “diritto alla salute”, sancito e tutelato dall’art. 32 Cost., il cui comma 1 considera la salute, compresa quella sul lavoro, come «fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività»; la lettura coordinata di tale norma con l’art. 2 Cost., che riconosce e garantisce «i diritti inviolabili dell’uomo» sia come singolo che nelle «nelle formazioni sociali» in cui si esplica la sua personalità, mette in rilievo come la protezione della salute nel nostro ordinamento sia oggetto di una tutela “avanzata”, in quanto non limitata alla sola dimensione individuale del diritto alla vita e alla incolumità psico-fisica, proiettandosi in una prospettiva più ampia come «diritto all’ambiente salubre»<sup>390</sup>.

La tutela della salute del lavoratore è uno dei principali obiettivi perseguiti dalla legislazione antinfortunistica e, se si tiene conto dell’evoluzione legislativa innescata da numerose direttive comunitarie a partire dalla fine degli anni Ottanta del secolo scorso, si registra una tendenza ad unificare nella nozione di “salute e sicurezza” i due aspetti complementari della prevenzione contro gli infortuni e della prevenzione contro le malattie professionali, dettata dalla volontà di sottoporre le suddette prospettive di tutela ad una disciplina unitaria<sup>391</sup>. Questa scelta è stata poi confermata, a livello nazionale, con la riforma apportata dal Decreto Legislativo n. 81/2008; nello stesso è disciplinata

---

*definire un interesse strumentale, un bisogno di tutela anticipata di interessi finali [...] nell’ottica delle prevenzione di pericoli».*

<sup>388</sup> Rispettivamente nel Titolo VI (delitti contro l’incolumità pubblica) e nel Titolo XII (delitti contro la persona).

<sup>389</sup> CASTRONUOVO D., *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro: un sistema a più livelli* in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali.*, Torino, 2019, 9.

<sup>390</sup> Cfr. SMURAGLIA C., *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, 1, 414 s.

<sup>391</sup> CASTRONUOVO D., *Le fonti della disciplina*, cit., 9.

la figura del medico competente, che si pone a garanzia del diritto alla salute, anche alla stregua delle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, che considera la salute non solo come assenza di malattia o di infermità, ma come «*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*»<sup>392</sup> del lavoratore.

La figura del medico competente è risalente nel tempo: era già presente nella legislazione in materia antinfortunistica degli anni Cinquanta, anche se con funzioni ridotte e di carattere settoriale; successivamente, con il D.Lgs. 626/1994, ha assunto una fisionomia e una disciplina più completa e dettagliata, che poi è stata adeguatamente perfezionata dal D.Lgs. 81/2008.

L'art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. 81/2008, definisce il medico competente come «*il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38, che collabora, secondo quanto previsto all'art. 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto*». Il medico competente è il responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori, e la sua nomina è obbligatoria solo nelle ipotesi di cui all'art. 41, comma 1: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'art. 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi<sup>393</sup>; nondimeno, una parte della dottrina ritiene che l'obbligo sorga anche in riferimento a quei casi in cui, pur non essendo previsto per legge, la stessa valutazione dei rischi rilevi l'opportunità di predisporre la sorveglianza sanitaria<sup>394</sup>. Si aggiunge che, contrariamente alla designazione dell'RSPP, la sua nomina è un adempimento delegabile da parte del datore di lavoro.

L'art. 41, del D.Lgs. 81/2008, integra la previsione degli accertamenti preventivi e periodici in un contesto più ampio e articolato rispetto alla disciplina previgente<sup>395</sup>. L'idoneità del lavoratore è da correlare, in senso stretto, alla "mansione specifica" e non, più in generale, al posto di lavoro; il

---

<sup>392</sup> Art. 2, comma 1, lett. o), D.Lgs. 81/2008.

<sup>393</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 103 s.

<sup>394</sup> CONTRAFATTO V., *I soggetti coinvolti a titolo professionale*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012, 195.

<sup>395</sup> Si veda l'art. 16, D.Lgs. 626/1994.

che presuppone, da parte del medico competente, la previa conoscenza dell'ambiente di lavoro. Non si tratta in tal caso di una generica visita di idoneità, ma di un accurato accertamento delle condizioni del lavoratore in relazione ai rischi connessi alla mansione, accertamento che costituirà la base per una efficace successiva sorveglianza periodica<sup>396</sup>.

Il Decreto Legislativo n. 106/2009 ha introdotto delle modifiche rilevanti sulla disciplina del medico competente: in particolare, quella relativa alla possibilità di effettuare la visita medica preventiva anche in fase assuntiva (art. 41, comma 2, lett. *e-bis*); altra significativa novità, è quella che dispone la visita medica «*precedente alla ripresa del lavoro*», a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità della mansione (art. 41, comma 2, lett. *e-ter*)<sup>397</sup>. La sorveglianza sanitaria invece non può essere effettuata per accertare stati di gravidanza, né in altri casi vietati dalla normativa vigente (art. 41, comma 3, lett. b) e c)<sup>398</sup>.

I titoli e i requisiti formativi e professionali che devono essere posseduti dal medico competente sono espressamente indicati nell'art. 38, in particolare: a) la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori o psicotecnica; b) la docenza nelle stesse materie o materie affini; c) la autorizzazione per aver svolto l'attività di medico del lavoro per almeno 4 anni; d) la specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale. Il medico competente, deve inoltre partecipare al programma di formazione continua in medicina disciplinato dal D.Lgs. 81/2008.

La funzione esercitata è essenzialmente di consulenza obbligatoria nei confronti del datore di lavoro, diretta a compensare le inevitabili carenze di competenze specifiche di quest'ultimo in materia di igiene e salute sul lavoro.

In particolare, il suo operato è rivolto ad effettuare una valutazione sulla idoneità del lavoratore alla specifica mansione lavorativa, non in vista

---

<sup>396</sup> Cfr. CULOTTA A., DI LECCE M., COSTAGLIOLA G.C., *Prevenzione e sicurezza*, 118 ss.

<sup>397</sup> La previsione non è esente da critiche; si è infatti evidenziato che se un lavoratore è ancora in malattia non può essere sottoposto a visita da parte del medico competente, verificandosi altrimenti una violazione dell'art. 5 dello Statuto dei lavoratori; più appropriata poteva risultare l'espressione "prima di una nuova esposizione al rischio"; cfr., in tal senso, CAMPURRA G., *Le modifiche all'attività del medico competente nel «correttivo» al T.U.*, in ID., *La nuova sorveglianza sanitaria*, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 5, 497.

<sup>398</sup> Ad esempio per i divieti di cui alla Legge n. 300/1970 e alla Legge n. 68/1999.

dell'interesse produttivo dell'azienda, ma a tutela della salute del lavoratore stesso<sup>399</sup>. Dunque, considerando la centralità di questa figura, è importante che il medico competente, per poter effettuare un adeguato controllo sanitario dei lavoratori, eserciti un ruolo interattivo all'interno dell'azienda, non limitandosi ad adempiere agli obblighi previsti per legge, ma cercando di entrare in contatto con le altre figure presenti nella realtà aziendale, così da poter acquisire una conoscenza approfondita dell'ambiente di lavoro in cui opera e conseguentemente effettuare la relativa valutazione dei rischi, denunciando eventuali malattie professionali sospette e attivandosi per rimuoverne le cause. Le modalità attraverso cui il medico competente svolge la propria attività possono essere di diversa natura: egli può prestare la propria opera in qualità di dipendente o collaboratore di una struttura esterna, pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore; libero professionista; dipendente del datore di lavoro<sup>400</sup>. Gli obblighi previsti dalla legge a suo carico sono molteplici e, per sintetizzare l'elencazione contenuta nell'art. 25, D.Lgs. 81/2008, possono essere suddivisi in tre categorie: a) obblighi di tipo collaborativo-valutativo; b) obblighi di tipo gestionale; c) obblighi di informativo-comunicativo. Di particolare rilievo è l'obbligo di cui all'art. 25, lett. a), secondo cui il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche per la programmazione della sorveglianza sanitaria; inoltre, egli collabora alla predisposizione e attuazione delle misure di tutela per la tutela della salute dei lavoratori e all'attività di formazione e informazione degli stessi. Dal punto di vista gestionale, egli è tenuto a programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria, conservare le cartelle sanitarie di ciascun lavoratore ed è destinatario di numerosi obblighi di informazione e comunicazione nei confronti del datore di lavoro e dell'Rspp, ma soprattutto nei confronti dei lavoratori, in relazione al significato della sorveglianza sanitaria e agli esiti della stessa<sup>401</sup>.

---

<sup>399</sup> CONTRAFATTO V., *I soggetti coinvolti*, cit., 195.

<sup>400</sup> D'APONTE M., *La tutela della salute del lavoratore*, cit., 132.

<sup>401</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 105.



La centralità dell'attività svolta dal medico competente ha indotto il Legislatore a sanzionare penalmente sia la sua mancata nomina (art. 55)<sup>402</sup>, che l'omesso assolvimento degli obblighi a suo carico (art. 58)<sup>403</sup>. Da ultimo, nel rimarcare l'importanza di questa figura, la Suprema Corte ha chiarito che «*l'espletamento di tali compiti da parte del medico competente comporta una effettiva integrazione nel contesto aziendale e non può essere limitato ad un ruolo meramente passivo in assenza di opportuna sollecitazione da parte del datore di lavoro [...]»* - aggiungendo che - «*del resto, l'importanza del ruolo sembra essere stata riconosciuta dallo stesso Legislatore il quale, nel modificare l'originale contenuto dell'art. 58, ha introdotto la sanzione penale solo con riferimento alla valutazione dei rischi [...]»*<sup>404</sup>. In sintesi, secondo quanto già acquisito dalla giurisprudenza anche sotto la disciplina previgente, oggi si può concludere che il medico competente non è tenuto a svolgere una funzione meramente esecutiva all'interno del contesto aziendale, ma deve «*coadiuvare attivamente il datore di lavoro nella individuazione dei rimedi, anche dettati dal progresso della tecnica, da adottare, così assumendo un autonoma posizione di garanzia»*<sup>405</sup>.

## **7. La delega di funzioni: focus sull'art. 16 D.Lgs. n. 81/2008**

La delega di funzioni rappresenta un utile strumento di ripartizione del debito di sicurezza, che si affianca alla ripartizione *ex lege* degli obblighi tra i titolari

---

<sup>402</sup> I primi quattro commi dell'art. 55, D.Lgs. 81/2008, rubricato "Sanzioni per il datore di lavoro e per il dirigente", individuano gli illeciti contravvenzionali del datore di lavoro; nello specifico, il comma 1 dell'art. 55, lett. a), riformulato dal D.Lgs. 106/2009, prevede tre diverse fattispecie, tra cui l'"omesso coinvolgimento del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente nei casi di cui all'art. 41".

<sup>403</sup> La circostanza, dunque, che sia prevista la sanzione penale per la inosservanza degli obblighi di cui all'art. 25, fa propendere parte della dottrina per la natura giuridica pubblicistica della figura del medico competente, anche se legato all'impresa da rapporto di natura privata; così TULLINI P., *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 1, 219.

<sup>404</sup> Così Cass. pen., Sez. III, 09.08.2018, n. 38402.

<sup>405</sup> Cass. pen., Sez. IV, 30.03.2000, n. 5037; v., altresì, FERRARI P., *Sorveglianza sanitaria*, in BASENGHI F., GOLZIO L.E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Milano, 2009, 147 ss.

originari, moltiplicando così il numero dei soggetti che partecipano alla tutela del bene con le creazione dei garanti c.d. “a titolo derivativo”<sup>406</sup>.

A grandi linee, la delega di funzioni può essere definita come l’atto organizzativo interno all’impresa con il quale un soggetto a ciò abilitato (c.d. “delegante”) trasferisce ad altro soggetto (c.d. “delegato”) doveri originariamente gravanti su di lui, il cui omesso o negligente impedimento può dar luogo a responsabilità penale <sup>407</sup>. Sul piano normativo, il primo riconoscimento della legittimità di questo istituto si è avuto già a partire dal D.Lgs. 626/1994 che, tuttavia, si limitava ad elencare le attività non delegabili, ammettendo, *a contrariis*, la facoltà del datore di lavoro di utilizzare tale strumento in tutti gli altri casi non espressamente interdetti<sup>408</sup>. In realtà, l’esigenza di consentire alle imprese meccanismi di frazionamento della responsabilità gestionale in materia di sicurezza, in particolar modo in quelle ove vi siano maggiori adempimenti, aveva spinto, già nel sistema previgente, la dottrina a ritenere generalmente ammissibile tale istituto<sup>409</sup>.

In un momento successivo, anche la giurisprudenza ha preso atto di come la crescente complessità delle moderne strutture imprenditoriali rendesse irragionevole ipotizzare una concentrazione della responsabilità penale in capo ad un solo soggetto, con la relativa impossibilità per quest’ultimo di adempiere personalmente agli innumerevoli obblighi in materia di sicurezza. Così, attraverso un approccio spiccatamente casistico, ha iniziato a tratteggiare le linee portanti dell’istituto: a partire dalla legittimità della stessa, ai requisiti di validità, sino ai limiti di efficacia<sup>410</sup>. Tutto ciò ha reso, progressivamente, sempre più evidente la necessità di una formalizzazione di centri intermedi di imputazione della responsabilità, per cui l’utilizzazione della delega di funzioni

---

<sup>406</sup> TORDINI CAGLI S., *La delega di funzioni*, cit., 121.

<sup>407</sup> ALDROVANDI P., *Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia di delega di compiti penalmente rilevanti*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1995, 699.

<sup>408</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 69.

<sup>409</sup> Cfr. FERRARO G., *Il datore di lavoro e l’obbligazione di sicurezza*, cit., 120 ss.

<sup>410</sup> Cfr., Cass. pen., Sez. V, 22.10.2006, n. 38425; Cass. pen., Sez. IV, 08.02.2008, n. 6277; Cass. pen., Sez. IV, 20.12.2007, n. 47173.

sempre più diffusamente viene vista come una modalità di adempimento del precetto penale non solo corretta, ma anche, secondo taluno, doverosa<sup>411</sup>.

Oggi è, dunque, generalmente accettato il principio secondo cui la delega rientri nell'adempimento di un obbligo di corretta organizzazione del delegante, adempimento che, tuttavia, richiede particolari cautele e il rispetto di determinate regole<sup>412</sup>.

Un'adeguata valorizzazione della delega di funzioni è avvenuta solo con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81/2008, nel quale è rinvenibile una espressa e dettagliata regolamentazione normativa, che rappresenta il frutto dell'elaborazione giurisprudenziale pregressa. In via preliminare, si precisa che la delega di funzioni da parte del datore di lavoro è esclusa per gli obblighi di cui all'art. 17, D.Lgs. 81/2008, che costituiscono l'essenza di tale figura e della sua preminente posizione di garante all'interno del contesto aziendale: vale a dire, la valutazione dei rischi con relativa redazione del documento e la nomina dell'RSPP. Questa scelta si spiega «per l'importanza e, all'evidenza, per l'intima correlazione con le scelte aziendali di fondo che sono e rimangono attribuite al potere/dovere del datore di lavoro»<sup>413</sup>.

Le condizioni di validità della delega sono espressamente previste nell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, il cui *incipit* dispone che «La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni [...]»; egli è legittimato a ricorrervi già in forza del dettato legale, non rilevando quindi, ai fini penali, disposizioni statutarie o altre norme endoaziendali eventualmente contrastanti<sup>414</sup>. Prima della riforma, si discuteva

---

<sup>411</sup> GULLO A., *Il reato proprio. Dai problemi tradizionali alle nuove dinamiche d'impresa*, Milano, 2005, 124; ALESSANDRI A., voce *Impresa (responsabilità penali)*, in *Dig. disc. pen.*, VII, 1992, 209; BONFIGLIOLI A., *Delega di funzioni*, cit., 32 ss.

<sup>412</sup> CRIVELLIN E., *La delega di funzioni tra dottrina, giurisprudenza e interventi legislativi*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 2009, 500; DE VITA A., *La delega di funzioni*, in NATULLO G., (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 354; NISCO A., *La delega di funzioni nel testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in CURI F., (a cura di), *Sicurezza nel lavoro, colpa di organizzazione e impresa*, Bologna, 2009, 110.

<sup>413</sup> Si veda Cass. pen., Sez. IV, 28.01.2009, n. 4123.

<sup>414</sup> Cfr. PISANI N., *Posizioni di garanzia*, cit., 138; D'ALESSANDRO F., *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 4, 2010, 1147. In senso contrario, nella pregressa giurisprudenza, Cass. pen., Sez. III, 27.05.1996, n. 5242, Zanoni e altri, in *Cass. pen.*, 1997, n. 1868, la quale richiedeva «precise ed ineludibili norme interne o disposizioni statutarie, che disciplinano il conferimento della delega».

circa se la potestà di avvalersi di tale congegno organizzativo potesse essere riconosciuta anche ad altre figure tipiche di garanti (in particolare, ai dirigenti). Prevalgono le osservazioni scettiche che, con l'entrata in vigore del TUSL, potrebbero apparire avvalorate dal dato testuale, stante la mancata menzione in seno all'art. 16 degli attori della prevenzione sottordinati al datore di lavoro<sup>415</sup>. Al contempo, la reticenza del Legislatore sul punto, ha portato una parte della dottrina ad affermare che, qualora avesse voluto escludere dall'oggetto della delega gli obblighi dirigenziali, lo avrebbe fatto espressamente. Il silenzio sul punto dovrebbe dunque essere interpretato come indicazione a favore di una generale delegabilità degli obblighi dirigenziali<sup>416</sup>.

I requisiti di cui all'art. 16 possono essere suddivisi in due categorie: sostanziali e formali. Tra i requisiti sostanziali, la norma richiede, innanzitutto, che il delegato possieda «*tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate*»; sul piano interpretativo, la portata di tale previsione non pare essere del tutto chiara, ma diffusamente si ritiene che la norma non faccia riferimento ad una generica capacità organizzativa, ma piuttosto ad una specifica competenza tecnico-professionale, che deve perdurare nel tempo<sup>417</sup>. Invece il riferimento all'esperienza rappresenta un aspetto innovativo del Decreto legislativo in esame, e sembrerebbe accentuare l'esigenza che la competenza esista anche “sul campo” e non solo in astratto.

I requisiti di professionalità ed esperienza devono essere strettamente correlati ai settori oggetto di delega e, nell'eventualità in cui la carenza di tali condizioni possa determinare un evento dannoso, si potrebbe ravvisare una responsabilità del delegante per *culpa in eligendo*, collegata ad una responsabilità dello stesso delegato basata su una “colpa di assunzione”; in ogni caso, deve escludersi “ogni automatismo probatorio che desuma l'inadeguatezza del delegato a posteriori dalla stessa violazione realizzata”<sup>418</sup>.

---

<sup>415</sup> MONGILLO V., *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del d.lgs. n. 81/2008 e del decreto “correttivo”*, in *Dir. pen. cont.*, 2012, 6.

<sup>416</sup> *Ibidem*; VITARELLI T., *La disciplina della delega di funzioni*, cit., 50.

<sup>417</sup> TORDINI CAGLI S., *La delega di funzioni*, cit., 124 ss.

<sup>418</sup> *Ivi*, cit., 126.

Gli altri due requisiti sostanziali, assumono grande rilievo ai fini della tutela della sicurezza: la norma richiede, rispettivamente, l'attribuzione «*al delegato di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni*» e «*della autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate*». La *ratio* a fondamento di tale previsione è di intuitiva evidenza: garantire al destinatario della delega una piena corrispondenza tra poteri e doveri su cui si basa l'originaria posizione di garanzia del datore di lavoro. In sintesi, questi due requisiti costituiscono espressione del principio di effettività, ormai consolidato in giurisprudenza; difatti, la Suprema Corte ha colto l'occasione per rimarcare l'importanza anche nel caso *Thyssenkrupp*, con alcune rilevanti considerazioni: «*è invero principio basilare, [...], che la delega, per produrre l'effetto liberatorio che la caratterizza, deve trasferire insieme ai doveri tutti i poteri necessari all'efficiente governo del rischi. [...]. Il trasferimento dei poteri, inoltre deve essere effettivo, e non meramente cartolare*»<sup>419</sup>.

Tra i requisiti formali, in primo luogo, è previsto che la delega deve risultare da atto scritto avente data certa con la relativa accettazione, anch'essa per iscritto, da parte del delegato; in questo modo, la delega si configura a tutti gli effetti come “negozio bilaterale contrattuale”. È del tutto innovativa, infine, la previsione di cui all'art. 16, comma 2, che prevede l'obbligo di adeguata e tempestiva pubblicità; questa previsione sembra rafforzare l'idea che siano considerate irrilevanti deleghe implicite o di fatto<sup>420</sup>. A tal proposito, è importante evidenziare come, dalla genericità di tale previsione e dalla scelta di collocarla in una parte separata, si potrebbe desumere che il mancato adempimento di tale obbligo, potrà avere al massimo rilevanza sul piano probatorio, ma che non possa qualificarsi come condizione di validità dell'atto<sup>421</sup>.

---

<sup>419</sup> Cass., Sez. un., 18.09.2014, n. 38343.

<sup>420</sup> BASENGHI F., *Gli attori organizzativi: diritti e doveri*, in BASENGHI F., GOLZIO L. E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Assago, 2008, 197.

<sup>421</sup> BELLI F., *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in MONTUSCHI L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2011, 33 ss; MONGILLO V., *La delega di funzioni*, cit., 33; AMATO G., *Le novità normative in tema di “delega di funzioni”*, in *Cass. pen.*, 2009, 2106; in senso contrario, RUSSO A., *Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in

La principale questione sorta in ordine a tale istituto, prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, riguardava l'aspetto relativo all'efficacia della delega e all'eventuale capacità di fondare una nuova posizione di garanzia, con la conseguente creazione di un nuovo centro di imputazione della responsabilità penale. Sulla questione si erano contrapposti tre diversi orientamenti: soggettivo-civilistico<sup>422</sup>; oggettivo-funzionale<sup>423</sup>; intermedio.

L'art. 16, comma 3, del TUSL, nel disporre «*la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite*», evidenzia una chiara adesione per l'orientamento intermedio, secondo cui pur dovendosi ammettere un'efficacia della delega sul piano della tipicità del fatto, e dunque un'efficacia costitutiva di nuove posizioni di garanzia, si dovrebbe in ogni caso riconoscere in capo al garante originario il permanere di un obbligo di garanzia. Tale obbligo di garanzia, muterebbe il suo contenuto originario, trasformandosi in obbligo di controllo in ordine al corretto adempimento da parte dell'avente causa delle funzioni trasferite<sup>424</sup>.

Nel proseguire l'analisi, il secondo periodo del comma 3 (così come modificato dal D.Lgs. 106/2009) dispone che «*L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4*». L'art. 30 del TUSL, intitolato «*Modelli di organizzazione e gestione*», include, al comma 4, la previsione di «*un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate*»; il rinvio operato dall'art. 16, comma 3, comporta che l'adozione e l'efficace

---

TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009)*, Milano, 2009, 337 ss.

<sup>422</sup> Cfr. PADOVANI T., *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Milano, 1983, 74. Tale orientamento riconosce alla delega una efficacia di carattere meramente soggettivo, cioè riconosce che la delega possa svolgere i suoi effetti solo sul piano della colpevolezza, lasciando alterata la tipicità del fatto. Nei reati propri, infatti, la tipicità sarebbe strettamente connessa alla qualifica soggettiva dell'agente, tassativamente predeterminata dal Legislatore; di conseguenza un atto di autonomia privata non potrebbe derogare ai doveri stabiliti per legge e, dunque, soggetto obbligato rimarrebbe sempre il titolare della qualifica.

<sup>423</sup> Cfr. FIORELLA A., *Il trasferimento di funzioni del diritto penale dell'impresa*, Firenze, 1985, 257 ss. Tale orientamento, al contrario, attribuisce alla delega un'efficacia già sul piano della tipicità del reato; soggetto attivo nel reato proprio, infatti, non sarebbe il mero titolare formale della qualifica, ma colui il quale svolga effettivamente la funzione.

<sup>424</sup> PEDRAZZI C., *Profili problematici*, cit., 138 ss.

attuazione di tale modello, determinerà l'esenzione da responsabilità del datore di lavoro, nonché soggetto delegante. Al di là dei problemi di natura interpretativa, è oggi definitivamente evidente che siffatto obbligo non può intendersi come obbligo di vigilare sui singoli aspetti specifici della delega, ma solo quale controllo della complessiva tenuta del sistema organizzativo<sup>425</sup>.

Nell'ultima parte della norma è stato inserito il comma 3-bis, introdotto dall'art. 12 del D.Lgs. 106/2009, il quale introduce lo strumento della c.d. "subdelega", stabilendo che «*il soggetto delegato può a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni, alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2*». Per quanto riguarda i requisiti di ammissibilità, come si ricava dalla lettura della norma, essi sono gli stessi previsti per la delega e indicati nei primi due commi dell'art. 16, ma non solo<sup>426</sup>. Il Legislatore richiede dei requisiti più stringenti, in particolare, che vi sia un atto di intesa con il datore di lavoro, senza che sia specificata la forma in cui debba essere redatto; dunque, in assenza di indicazioni, ai fini probatori, sembrerebbe opportuna la redazione in forma scritta<sup>427</sup>. Inoltre, la subdelega può avere ad oggetto solamente specifiche funzioni. La norma stabilisce, altresì, che il subdelegante è gravato da un obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite; tuttavia, non vi è un esplicito richiamo all'art. 30, comma 4, e ciò genera forti dubbi sulla possibilità che il delegante secondario debba esplicitare la vigilanza in maniera diretta<sup>428</sup>. Infine, per arginare fenomeni di eccessiva dispersione e slittamento verso il basso della responsabilità, il Legislatore, nel terzo periodo della disposizione, ha previsto

---

<sup>425</sup> PULITANÒ D., *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. pen. proc.*, 2010, 102 ss.

<sup>426</sup> Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 29.12.2008, n. 48313.

<sup>427</sup> TORDINI CAGLI S., *La delega di funzioni*, cit., 137.

<sup>428</sup> Favorevoli all'estensione del richiamo all'art. 30, comma 4, data la identità di natura della delega e della subdelega, BELLI F., *Le figure di garanti*, cit., 40; BRUNELLI R., *La delega di funzioni e l'esercizio di fatto di poteri direttivi*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G., (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Torino, 2010, 276 ss.; MONGILLO V., *La delega di funzioni*, cit., 8; in senso preclusivo, v. MUSCATIELLO V.B., *Disciplina generale. Titolo I*, in CADOPPI A., CANESTRARI S., MANNA A., PAPA M., (a cura di), *Trattato di diritto penale, diritto penale del lavoro*, Torino, 2015, 89; VITARELLI T., *La disciplina*, cit., 53.

che «il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma, non può, a sua volta, delegare, le funzioni delegate»<sup>429</sup>.

## **8. Il lavoratore: diritti, obblighi e concorso colposo**

A partire dalla legislazione antinfortunistica degli anni Cinquanta sino ad oggi, la figura del lavoratore ha subito un'importante evoluzione. Si rileva che, già a partire dal D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, erano state inserite delle prescrizioni circa i doveri di carattere generale (art. 6), cui il lavoratore era tenuto, e alcuni doveri specifici, inerenti particolari lavorazioni; allo stesso modo, anche il D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, prescriveva obblighi di carattere generale oltre a diversi obblighi di carattere specifico<sup>430</sup>. Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 626/1994, al lavoratore è stato assegnato un ruolo diverso: non più destinatario passivo di precetti da seguire, ma soggetto attivo e responsabile della sicurezza propria e di quella altrui<sup>431</sup>.

Ma, in definitiva, solo con la disciplina vigente sono stati posti dei veri "obblighi" anche a carico dei lavoratori, il cui ruolo è stato peraltro riqualficato: ai sensi dell'art. 2, lett. a), D.Lgs. 81/2008, 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 o un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari*». Dalla lettura di tale definizione emerge chiaramente la portata innovativa che la caratterizza, soprattutto perché, nella normativa attuale, la qualifica del lavoratore prescinde dalla tipologia contrattuale e dall'esistenza o

---

<sup>429</sup> TORDINI CAGLI S., *La delega di funzioni*, cit., 138.

<sup>430</sup> Per una sintesi della evoluzione normativa sul punto, cfr. MARTINELLI M., *L'individuazione e la responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, [www.olympusuniurb.it](http://www.olympusuniurb.it).

<sup>431</sup> Cfr., sul punto LEPORE M., *La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro*, in *Lav. Inf.*, 1994, 8; MONEA A., *D. lgs. n. 626/1994. Un nuovo ruolo per il lavoratore*, in *Dir. prat. lav.*, 1995, 1227; DEL PUNTA R., *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 157 ss; CORRIAS M., *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, 2008, al quale si rinvia per ulteriori riferimenti.



meno di una retribuzione: elemento centrale diventa esclusivamente l'inserimento del soggetto nella organizzazione del datore di lavoro<sup>432</sup>.

Il lavoratore riveste un ruolo primario all'interno dell'organigramma aziendale, e si potrebbe dire che rappresenti il nucleo attorno al quale ruota l'intera normativa in materia di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: egli è il principale beneficiario delle norme prevenzionistiche, e il destinatario primario della tutela che tali norme sono predisposte a garantire<sup>433</sup>.

Nella nuova normativa, il lavoratore è concepito non solo come creditore della sicurezza, ma è altresì debitore della stessa, in quanto il Legislatore esige una sua partecipazione attiva alla realizzazione della sicurezza del lavoro gravandolo di una serie di obblighi; tra l'altro, di questo mutamento ne ha preso atto, da tempo, anche la Suprema Corte, che ha avuto modo di rilevare come *«a seguito della mutata concezione legislativa in tema di “debito della sicurezza” sui luoghi di lavoro, e alla conseguente “nuova filosofia” in materia di igiene e sicurezza “nell’ambiente di lavoro” [...], il lavoratore deve considerarsi a sua volta responsabile della sicurezza propria e dei propri compagni di lavoro non diversamente che il datore di lavoro, o chi altri individuato dalla legge come responsabile per conto e in luogo di costui»*<sup>434</sup>.

Gli obblighi a carico del lavoratore trovano esplicito riscontro nell'art. 20, D.Lgs. 81/2008, il cui comma 1 dispone che *«ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro»*.

La portata di tale disposizione ha carattere generalissimo e pregnante, in quanto, il dovere generale in questione non si esaurisce nel rispetto di obblighi

---

<sup>432</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, 107 ss.

<sup>433</sup> Ibidem.

<sup>434</sup> Cass. pen., Sez. IV, 07.11.2002, n. 37248, in *Igiene sic. lav.*, 2003, 209 ss. con nota di SOPRANI P.; cfr., altresì, Cass. pen., Sez. IV, 28.04.2011, n. 23292, in *GD*, 2011, secondo la quale *«vale ricordare che la disamina dei “soggetti” della normativa di prevenzione non può limitarsi a considerare quelli tradizionalmente considerati titolari della “posizione di garanzia” (datore di lavoro, dirigente, preposto, ecc.), tenuti cioè a “garantire” il rispetto della disciplina precauzionale per la tutela della incolumità del lavoratore. Anche lo stesso “lavoratore”, infatti, assume un ruolo non del tutto passivo, essendo esonerato anch’egli di obblighi prudenziali finalizzati a prevenire la verifica dell’infortunio a danno proprio o di altri lavoratori»*.

specifici e tipizzati previsti dalla legge, ma comprende anche comportamenti ulteriori, non specificatamente previsti<sup>435</sup>. Secondo tale previsione (già presente nel D.Lgs. 626/1994), il lavoratore deve agire con attenzione, consapevolezza ed impegno in ogni ambito della sua attività<sup>436</sup>. Alla luce di tale definizione, per poter valutare se il lavoratore è obbligato a tenere un certo comportamento, si dovrà verificare se avesse effettivamente ricevuto una formazione adeguata; se gli fossero state impartite istruzioni concrete in riferimento al tipo di situazione; se avesse a disposizione i mezzi di protezione idonei<sup>437</sup>.

Infatti, la portata dei successivi obblighi a carico del lavoratore, va letta sulla base di una previa verifica circa l'esistenza dei presupposti necessari per il loro adempimento; a tal proposito, l'obbligo di carattere generale di cui al comma 1, funge da rilevante criterio interpretativo per i successivi obblighi specifici presenti nel comma 2. Tra questi merita di essere segnalato l'obbligo di «*contribuire*» all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (lett. a); l'obbligo di «*partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro*» (lett. h), nonché di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto «*o comunque disposti dal medico competente*» (lett. i). Si aggiunge che, molti di questi obblighi sono rafforzati da apposite sanzioni previste dall'art. 59, in base al tipo di violazione: arresto o ammenda oppure sanzione amministrativa pecuniaria<sup>438</sup>. Il passaggio da un modello normativo iper-protettivo ad un modello di disciplina compartecipativo della sicurezza, ha determinato una maggiore responsabilizzazione del lavoratore, comportando una forte valorizzazione dell'affidamento del datore sul comportamento diligente dello stesso. In questo modo, si spiega l'importanza dell'obbligo di informazione, formazione e addestramento che, una volta adempiuto, andrà a delimitare le rispettive posizioni di garanzia del lavoratore e del datore di lavoro, lasciando a

---

<sup>435</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 109.

<sup>436</sup> Cfr. DEL PUNTA R., *Diritti e obblighi del lavoratore*, cit., 169 ss.

<sup>437</sup> Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2001, n. 20145, Rota, in *DPR*, 2001, 1689.

<sup>438</sup> L'art. 59, D.Lgs. 81/2008, rubricato "Sanzioni per i lavoratori" dispone che «*I lavoratori sono puniti: a) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b) c) d) e) f) g) h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo; b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'art. 20, comma 3*».

quest'ultimo la responsabilità per rischi che non possono essere autonomamente gestiti dal lavoratore<sup>439</sup>.

Sul piano della responsabilità, la questione principale che si pone è relativa all'individuazione delle condizioni in cui la condotta del lavoratore possa configurarsi come causa sopravvenuta, da sola sufficiente a cagionare l'evento e dunque, assumere l'efficacia interruttiva del nesso causale alla stregua dell'art. 41, comma 2, c.p. Nell'ambito giurisprudenziale, si individua una linea evolutiva in riferimento alle argomentazioni addotte, che si può schematicamente suddividere in tre momenti essenziali<sup>440</sup>.

I primi orientamenti si sono espressi a favore della totale irrilevanza del comportamento, ancorché colposo, del lavoratore, ai fini dell'esclusione o della limitazione della responsabilità del datore di lavoro, facendo riferimento ad una «*ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore*»<sup>441</sup>.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 626/1994, si è sviluppato un altro orientamento che faceva esplicito richiamo al concetto di “area di rischio” e secondo il quale, il comportamento del lavoratore resta irrilevante nel momento in cui si possa ritenere che rientri nell'area di rischio propria della lavorazione svolta. A tal proposito, la Corte di Cassazione ha affermato che: «*in materia di infortuni sul lavoro, la condotta colposa del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta: in tal senso il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore, e le sue conseguenze, presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute*»<sup>442</sup>.

---

<sup>439</sup> GROTTO M., *Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità nella colpa*, in *Dir. pen. cont.*, 2012, 5.

<sup>440</sup> Sul tema vedi FERRO V., *Responsabilità per infortuni sul lavoro e rilevanza del comportamento del lavoratore*, in *DPP*, 2011, 1308.

<sup>441</sup> Cfr. tra le altre Cass. pen., Sez. IV, 23.11.1990, Chiavazza; Cass. pen., Sez. IV, 10.12.1990, Mandala, in *MGP*, 1991, 869; Cass. pen., Sez. IV, 14.12.1999, n. 3580.

<sup>442</sup> Cass. pen., Sez. IV, 23.03.2007, n. 12246, Pelosi; nello stesso senso, v. Cass. pen., Sez. IV, 07.06.2005, in *GP*, 2007, 40; Cass. pen., Sez. IV, 23.03.2007, n. 21587, in *Cass. pen.*, 2008, 1020; Cass. pen., Sez. IV, 23.05.2007, Montanino, n. 25532; Cass. pen., Sez. IV, 12.12.2007, Cardini, n. 3483.

Una volta consolidato tale orientamento, si è posto il problema relativo all'individuazione di un criterio univoco per stabilire quando il comportamento rimanesse nell'ambito dell'area di rischio e quando invece ne esorbitasse.

A tal proposito, in passato si era richiamato il criterio delle mansioni svolte, considerando al di fuori dell'area di rischio solamente le condotte esorbitanti rispetto alle mansioni assegnate; in seguito, si è data rilevanza anche al comportamento tenuto dal lavoratore nell'ambito delle proprie mansioni, ma con modalità talmente eccezionali e assurde, da porre in essere di fatto una situazione di rischio nuova, del tutto imprevedibile per il datore di lavoro<sup>443</sup>.

In generale, le pronunce giurisprudenziali nelle quali si riconosce l'abnormità del comportamento del lavoratore e si fa leva sull'efficacia esclusiva del nesso causale, si riferiscono a casi del tutto eccezionali<sup>444</sup>; al contempo, c'è la tendenza ad argomentare l'esclusione della rilevanza del comportamento colposo del lavoratore sul piano causale, senza considerare il piano della colpevolezza, e quindi senza considerare l'incidenza di tale comportamento sull'esito del giudizio di prevedibilità e dunque sulla definizione del dovere di diligenza del datore di lavoro. In una recente pronuncia (<sup>445</sup>), la Suprema Corte ha assunto una posizione "eccentrica" rispetto alla tendenza dominante, facendo ricorso al c.d. "principio di affidamento", secondo il quale ogni consociato può confidare che ciascuno si comporti adottando le regole precauzionali normalmente riferibili al modello di agente proprio dell'attività che di volta in volta viene in questione, salvo che particolari circostanze non

---

<sup>443</sup> Cfr., Cass. pen., Sez. IV, 03.06.2004, n. 40164, Giustiniani; Cass. pen., Sez. IV, 27.11.1996 n. 952, Maestrini, esprimeva le seguenti considerazioni: «*In particolare si è affermato che può essere considerato imprudente ed abnorme ai fini causali, non solo il comportamento posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidate, ma anche quello che rientri nelle mansioni che sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro*»; Cass. pen., Sez. V, 23.02.2010, n. 7267, in DPP, 2010, 103.

<sup>444</sup> In argomento, si veda Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2018, n. 22034; Cass. pen., Sez. IV, 11.07.2018, n. 31615, secondo la quale: «*Il comportamento del lavoratore va, infatti, ritenuto abnorme, allorquando, pur rientrando nelle mansioni che gli sono state attribuite, consista, in una condotta radicalmente, ontologicamente, lontana dalle ipotizzabili, e quindi prevedibili, scelte, anche imprudenti, del lavoratore, nell'esecuzione del lavoro*».

<sup>445</sup> Cass. pen., Sez. IV, 14.06.2018, n. 27399; in tale occasione, la Corte «*evidenziando la necessità di una valutazione ex ante del requisito della prevedibilità ed evitabilità dell'evento ai fini dell'accertamento della colpa, ritiene che il datore di lavoro, nella valutazione dei rischi connessi all'attività in esame, avendo dotato l'area di lavoro di un dispositivo binario [...], non avrebbe mai potuto prevedere il pericolo ex ante [...]*».

rendano riconoscibile la violazione delle aspettative del terzo. Alla luce di tale principio, l'eventuale presenza dei c.d. "segnali di allarme" in ordine alla condotta inosservante, comporterebbe un aumento della diligenza richiesta<sup>446</sup>. In ogni caso, si tratta di una visione che non trova accoglimento, poiché, da un lato, contraddice il sistema, dall'altro, sembra incompatibile con la visione normativa del lavoratore come garante di sé stesso *ex art. 20*<sup>447</sup>; si andrebbe ad identificare un agente modello-lavoratore, ontologicamente imprudente, che non è mai in grado di prendersi cura di sé stesso<sup>448</sup>.

### **9. Il concetto di rischio: gestione, valutazione e adozione del documento di valutazione del rischio**

La normativa sulla sicurezza del lavoro italiana, come già evidenziato, ha una derivazione comunitaria e costituisce una vera e propria "rivoluzione copernicana nell'universo penalistico"<sup>449</sup>: essa costituisce l'archetipo di un nuovo modello regolativo, poiché il Legislatore europeo, anziché optare per un sistema di norme cautelari, legislativamente predeterminato, ha preferito improntare l'intervento giuridico in modo da favorire un dialogo continuo tra il sistema giuridico e le valutazioni e le acquisizioni della scienza, in particolare dell'igiene industriale<sup>450</sup>. Si è posta in essere una vera e propria apertura del mondo del diritto al sapere scientifico, tale da consentire una continua evoluzione ed una maggiore specificità degli *standard* prevenzionali, adeguatamente calibrati al contesto lavorativo.

Ne consegue che un sistema normativo così strutturato, è caratterizzato da una particolare dinamicità che mira ad una interazione di forze sociali, che trovano nell'istituzione di complesse strutture organizzative (come l'azienda, le persone giuridiche ecc.) e nella previsione di controlli e vincoli, gli elementi in funzione dei quali la norma giuridica si pone come disposizione "a trama

---

<sup>446</sup> Sul principio di affidamento, per tutti, MANTOVANI M., *Il principio di affidamento nella teoria del reato colposo*, Milano, 1997.

<sup>447</sup> GROTTO M., *Obbligo di informazione*, cit., 5.

<sup>448</sup> TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, cit., 117.

<sup>449</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio*, cit., 35.

<sup>450</sup> STELLA F., *Scienza e norma*, cit., 382; ID., *La costruzione giuridica della scienza: sicurezza e salute negli ambienti di lavoro*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2003, 55.

aperta”, che si modella sulle istanze che emergono nella concreta realtà aziendale<sup>451</sup>.

Parlare di sicurezza, implica il riferimento implicito al concetto di rischio, dal momento che, in nessuna delle sue possibili aggettivizzazioni, la sicurezza può essere intesa come totale assenza di rischio, ma soltanto come una sua riduzione, ad un livello ritenuto accettabile o tollerabile. Da ciò si comprende il motivo per il quale l’intera disciplina sia in concreto orientata alla prevenzione degli eventi lesivi collegati ai fattori di rischio lavorativo.

Il presupposto ontologico su cui si fonda è il seguente: ogni attività lavorativa, sebbene in misura diversa secondo il tipo ed il contesto in cui si svolge, è intrinsecamente pericolosa, nel senso che ha la potenzialità di esporre i lavoratori ad un numero variabile di fattori di rischio<sup>452</sup>.

L’esigenza di gestire il rischio all’interno delle realtà imprenditoriali ha determinato il ricorso ad una strategia regolativa di tipo procedurale, che prevede il coinvolgimento di diversi garanti della sicurezza, in quanto per garantire un’efficiente valutazione e gestione del rischio lavorativo occorre la più ampia partecipazione dei soggetti interessati che sono tenuti all’adempimento degli obblighi di sicurezza, sanciti nel relativo documento.

La predisposizione di un modello partecipato di gestione del rischio si ispira ad una logica precauzionale<sup>453</sup>. Nel contesto in esame, il principio di precauzione assume una valenza prettamente giuridica, finalizzata ad orientare il sistema normativo verso la prevenzione dei rischi, cioè situazioni in cui permane un’incertezza scientifica; quest’ultime sono da tenere ben distinte rispetto alle situazioni di “pericolo”, la cui valutazione è invece elaborata sulla base di certezze scientifiche. Tale differenza assume un grande rilievo soprattutto con riferimento al tipo di misure di prevenzione: quelle destinate a fronteggiare i pericoli sono cautelari, e sono tendenzialmente idonee ad evitare l’evento lesivo; mentre, le misure volte a “gestire” i rischi, assumono valenza

---

<sup>451</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio*, cit., 37.

<sup>452</sup> CASTRONUOVO D., *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali.*, Torino, 2019, 4.

<sup>453</sup> Per un ulteriore approfondimento, si veda CASTRONUOVO D., *Principio di precauzione e beni legati alla sicurezza. La logica della precauzione come fattore espansivo del penale nella giurisprudenza della Cassazione*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

cautelativa, per soddisfare un'esigenza di precauzione, ma inidonee a scongiurare un evento lesivo, tra l'altro incerto.

Il TUSL ha dato vita ad un sistema aziendale in cui la sicurezza venga garantita preliminarmente, attraverso la prevenzione primaria<sup>454</sup>; ciò significa che la prevenzione assume un'estensione massima, costituendo una finalità che informa tutta la fase progettuale dell'attività lavorativa, influenzando anche la programmazione dei fattori produttivi. Uno strumento essenziale per realizzare questa politica di sicurezza è la valutazione del rischio, operazione oltretutto funzionale al perseguimento dell'obiettivo prevenzionistico<sup>455</sup>, che può essere efficacemente perseguito solo attraverso un apprezzamento complessivo di tutti i fattori produttivi da cui possono scaturire rischi e pericoli per la salute del lavoratore. L'obiettivo verso cui tendere è, infatti, un concetto di prevenzione inteso non come situazione statica, bensì come finalità che caratterizza la natura di un'obbligazione "aperta, mobile e flessibile", coerente con il quadro normativo, già tracciato dall'art. 2087 c.c., che impone conseguentemente un adeguamento "automatico" del mondo del diritto all'evoluzione tecnologica<sup>456</sup>. In tale direzione si manifesta la naturale dinamicità del progetto di prevenzione, che segue, adeguandosi momento per momento, l'evolversi della valutazione produttiva del lavoro<sup>457</sup>.

La valutazione del rischio è definita come «*valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di protezione e prevenzione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza*»<sup>458</sup>, e costituisce la principale misura generale di tutela,

---

<sup>454</sup> Si veda, MARRA G., *Sussidiarietà penalistica e sicurezza del lavoro*, in COMPAGNA F., (a cura di), *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, 8 e 12.

<sup>455</sup> Così, MICHELETTI D., *I reati propri*, cit., 217 ss.

<sup>456</sup> MONTUSCHI L., *La tutela della salute*, cit., 11s e 19. In generale, si ritiene che il modello costituisca un archetipo normativo in relazione alle situazioni caratterizzate da rischio tecnologico; a tal riguardo, si veda PIERGALLINI C., *Danno da prodotto e responsabilità penale. Profili dommatici e politico criminali*, Milano, 2004, 554, il quale fa riferimento, in una prospettiva *de iure condendo*, ad un reato d'obbligo a forma vincolata.

<sup>457</sup> Così BORTONE R., *Il servizio di prevenzione*, in MONTUSCHI L., (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 136.

<sup>458</sup> Art. 2, comma 1, lett. q), D.Lgs. 81/2008.

espressamente prevista dall'art. 15, lett. a) e, altresì, dagli artt. 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008, che disciplinano rispettivamente l'oggetto della valutazione dei rischi e le modalità di effettuazione della stessa. L'intera disciplina relativa alla valutazione del rischio definisce un apparato normativo cautelativo, di tipo procedurale, funzionale al processo di definizione delle regole cautelari e cautelative aziendali, che confluiscono nel "documento di valutazione del rischio" (d'ora in poi: DVR) ex art. 17, lett. a), D.Lgs. 81/2008. In sintesi, la valutazione dei rischi è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza<sup>459</sup>. Come si evince chiaramente dall'art. 28, comma 1, la valutazione dei rischi deve interessare l'intero ambiente di lavoro<sup>460</sup>, nonché tutte le persone presenti nell'organizzazione aziendale. Inoltre, stante il raccordo con l'ampia nozione di salute, dovranno essere ricompresi anche i rischi c.d. di "natura psico-sociale"<sup>461</sup>, definibili in termini di interazioni tra contenuto del lavoro, condizioni ambientali ed organizzative ed esigenze e competenze dei lavoratori, di cui lo stress lavoro-correlato costituisce un'esemplificazione. Non si tratta di un'operazione meramente astratta, ma deve concretizzarsi in un atto scritto, i cui elementi sono indicati nell'art. 28, comma 2; il contenuto del DVR dovrà, altresì, rispettare le norme contenute nei titoli particolari del D.Lgs. 81/2008 (art. 28, comma 3). Una significativa innovazione è quella secondo la quale il DVR deve avere «data certa»<sup>462</sup>: la previsione è volta ad evitare inutili appesantimenti burocratici, non escludendo in ogni caso la responsabilità del datore di lavoro in ordine alla valutazione dei rischi. La valutazione dei rischi è un procedura connotata da un'implicita dinamicità, in quanto necessita di essere immediatamente rielaborata in occasione di

---

<sup>459</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 53.

<sup>460</sup> Per la distinzione tra la definizione di ambiente e quella di luogo di lavoro, cfr. SOPRANI P., *Rischio ambientale e obbligo informativo del committente*, nota a Cass. pen., Sez. IV, 17.10.2003, n. 39183, in *Igiene sic. lav.*, 2004, 600 ss. Sul rilievo dei fattori climatici ed ambientali nella valutazione dei rischi, cfr. Cass. pen., 23.09.2008, in c. Raimondi, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 665.

<sup>461</sup> Cfr., BACCHINI F., *Il rischio psicosociale*, in *Igiene sic. lav.*, 2007, 26ss.

<sup>462</sup> Cfr. al riguardo, GIULIANI A., *La «data certa» del documento di valutazione dei rischi*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009, 561 ss.



modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro “significative” ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità<sup>463</sup>. Ciò implica un aggiornamento delle misure di tutela adottate, a cui seguirà una rielaborazione del DVR, il quale: talvolta, sarà semplicemente integrato; invece, in presenza di cambiamenti radicali, sarà riformulato *ex novo*. Sia l’obbligo di documentare la valutazione dei rischi, sia quello di aggiornarla, sono sanzionati penalmente ad esclusivo carico del datore di lavoro<sup>464</sup>. È di fondamentale importanza ricordare che, benché la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del DVR rientri tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, d’altro canto, quest’operazione deve essere effettuata mediante la collaborazione del RSPP, in qualità di consulente tecnico del datore di lavoro, e del medico competente che deve prendere parte alle diverse fasi della valutazione dei rischi per fornire il suo contributo specialistico, sia nell’individuazione dei pericoli per la salute, che ai fini della predisposizione dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione<sup>465</sup>. Le altre figure aziendali sono comunque tenute a collaborare alla sua realizzazione, dal momento che «[...] una regola propedeutica a tale valutazione [...], discende dall’obbligo di osservare le comuni regole di diligenza che impongono, anche a chi non abbia un potere deliberativo, di segnalare eventuali pericoli o carenze nei sistemi di prevenzione»<sup>466</sup>.

Con specifico riguardo al contenuto del DVR, dalla giurisprudenza della Suprema Corte è stato affermato con chiarezza che la valutazione dei rischi deve essere effettuata in modo adeguato e completo. Pertanto, sarà perseguibile non solo il datore di lavoro che ometta del tutto di elaborare il documento, ma anche quello che elabori un documento vago e generico, di fatto sintomatico di un adempimento degli obblighi prevenzionali meramente “estetico”, in quanto, un simile documento di sicurezza non ha alcuna capacità di individuare ed

---

<sup>463</sup> LAI M., *Diritto della salute*, cit., 56.

<sup>464</sup> Cfr. art. 55, comma 1 e comma 4, D.Lgs. 81/2008, come modificati dal D.Lgs. 106/2009; al riguardo, si veda FRASCHERI C., *La posizione della Cisl*, 212s.

<sup>465</sup> Cfr. art. 25, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008.

<sup>466</sup> Cfr. Cass. sez. pen., 09.03.2001, in c. Bellino, in *Igiene sic. lav.*, 2002, 411 ss.

esplicitare le regole cautelari che in concreto valgono per la singola realtà aziendale<sup>467</sup>. Il DVR, per essere giuridicamente rilevante, deve costituire, all'interno dell'azienda, un modello di diligenza e un parametro di valutazione della responsabilità colposa nella fase esecutiva.

È opportuno sottolineare come, nel contesto normativo ed istituzionale delineato dal TUSL, la disciplina aziendale non sia stata valorizzata adeguatamente, poiché di fatto manca un controllo *ex ante* diretto a verificare l'adeguatezza delle discipline aziendali e ad esprimere realmente una regola di diligenza. Di conseguenza, ciò potrebbe favorire l'adozione di discipline private che adempiono solo formalmente al dovere preventivo-cautelare, o basate su prassi "sciatte"; si aggiunge che l'inosservanza del documento di valutazione del rischio non è presidiata da alcuna "sanzione pubblica".

L'impressione che emerge da un'analisi del sistema normativo sulla sicurezza del lavoro, è quella di una "truffa delle etichette", ove la filosofia di fondo, pur apparentemente coerente con un modello normativo decentralizzato di prevenzione, è sempre ispirato ad un sistema repressivo e coercitivo di *command and control*, poco flessibile e legato a forme di controllo centralizzato e alle volte ridondante, se non anche inefficiente<sup>468</sup>.

Sulla scorta di tali considerazioni, la rilevanza che la valutazione dei rischi ed il documento di sicurezza assumono nell'accertamento della responsabilità penale diventa perciò limitata: la disciplina aziendale non è, infatti, in grado di incidere sull'individuazione della regola cautelare, ma è la regola cautelare, di "fonte giurisprudenziale", che definisce il contenuto della valutazione dei rischi<sup>469</sup>. Si crea così un processo normativo che affida al giudice il potere di trovare la regola cautelare, tradendo le ambizioni del modello regolativo cui si era ispirato il Legislatore. Oltretutto, si rileva come la normativa in esame rischi, in realtà, di risultare inefficace anche per la mancanza di un modello di relazioni industriali ispirato da una cultura e da un'etica d'impresa, poco

---

<sup>467</sup> Sulla necessità di individuare, attraverso il documento di sicurezza, regole cautelari specifiche, cfr., Cass. pen., Sez. IV, 12.01.2018, n. 1219; Cass. pen., Sez. IV, 26.04.2017, n. 40718; Cass. pen., Sez. IV, 02.12.2016, n. 27295; Cass. pen., Sez. IV, 02.01.2016, n. 93.

<sup>468</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio*, cit., 52.

<sup>469</sup> Ivi, 55.

radicato nella realtà italiana, ed estraneo tanto ai soggetti privati, quanto all'autorità di controllo<sup>470</sup>.

#### **10. Il modello organizzativo gestionale ex art. 30 del Decreto Legislativo n. 81/2008: punti di intersezione con la responsabilità da reato degli enti**

La scelta di inserire l'art. 30 all'interno del Decreto Legislativo n. 81/2008, si pone in diretta continuità con la disciplina della responsabilità degli enti, nella quale il Legislatore ha inteso ancorare il rimprovero nei confronti della persona giuridica, ad un *deficit* nell'organizzazione o nell'attività, rispetto ad un modello di diligenza, che sia esigibile all'ente nel suo insieme.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede che l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi: MOG) possa svolgere un duplice ruolo: da un lato, funge da criterio di esclusione della responsabilità; dall'altro, di attenuazione delle conseguenze sanzionatorie dalla commissione del reato se, pur mancando al momento della commissione del reato presupposto, venga adottato e reso operativo prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado<sup>471</sup>.

È importante ricordare che l'adozione del MOG da parte dell'ente è facoltativa<sup>472</sup>; tuttavia, l'inclusione nei reati-presupposto delle fattispecie di cui all'art. 25-*septies*, ha reso questo adempimento di fatto obbligatorio<sup>473</sup>.

A tal proposito, l'art. 2, comma 1, lett. dd), D.Lgs. 81/2008, esordisce introducendo una peculiare definizione di MOG, da intendersi come «*modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica*

---

<sup>470</sup> Sulla difficoltà di “trapiantare” modelli regolativi nel contesto italiano, riguardo, però, alla responsabilità degli enti, si veda GARGANI A., *Delitti colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza del lavoro: responsabile “per definizione” la persona giuridica?*, in *Studi in onore di Mario Romano*, Napoli, 2011, 1939 e 1966 ss.

<sup>471</sup> MAZZACUVA N., AMATI E., *Diritto penale dell'economia*, cit., 42.

<sup>472</sup> Sulla facoltatività del MOG si veda Trib. Milano, Sez. VI, 24.09.2014, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it), che esprimeva le seguenti considerazioni: «*L'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire infortuni del tipo di quello verificatosi, (omicidio colposo con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) non è affatto un obbligo imposto dalla legge, ma è piuttosto una circostanza che l'art. 7 della l. 231/2001 prevede come idonea a sollevare la società dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. [...]».*

<sup>473</sup> VALENTINI V., *La sostanziale continuità tra il “vecchio” e il “nuovo” diritto penale della salute e della sicurezza del lavoro*, in GALANTINO L., (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2009, 372.

aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), del D.l. 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, del Codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro». Sulla scorta di tale definizione, l'art. 30 provvede ad indicare il contenuto minimo che il MOG deve possedere affinché la sua adozione funga da efficacia esimente della responsabilità in capo alla persona giuridica. In particolare, il comma 1 richiede che il modello di organizzazione e di gestione debba essere «*adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi*»; benché il dato letterale sembrerebbe contemplare in capo all'ente l'obbligatorietà di tale adozione, in realtà la mancanza di una espressa disciplina sanzionatoria in caso di omessa predisposizione del modello, farebbe concludere per una mera facoltatività.

La logica di un affidamento alla capacità di deterrenza della sanzione è chiaramente superata dall'attenzione prioritaria riconosciuta al momento prevenzionale<sup>474</sup>.

La validità del MOG presuppone l'adempimento di molteplici obblighi giuridici. A titolo illustrativo, si richiamano le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (lett. b); le attività di sorveglianza sanitaria (lett. d); le attività di informazione e formazione dei lavoratori (lett. e); le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori (lett. f) e via dicendo. Dalla lettura dei suddetti obblighi, si evince la presenza di elementi di affinità tra il MOG e l'intero Sistema di prevenzione dei rischi in ambito lavorativo (d'ora in poi: SPRL): innanzitutto, sono ravvisabili nell'*iter* procedimentale e nelle metodiche da seguire per l'attuazione di un modello efficiente<sup>475</sup>; inoltre, essi sono accomunati dall'obiettivo finale di “assicurare l'incolumità fisica e la salute dei lavoratori, prevenendo eventi pregiudizievoli”. Il principale elemento di differenziazione è invece ravvisabile nello scopo perseguito: mentre il SPRL mira ad incidere

---

<sup>474</sup> CORSO S. M., *La responsabilità dell'ente datore di lavoro per gravi infortuni: il punto di vista della giurisprudenza*, in *ADL*, 2017, 6, 1591.

<sup>475</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 36.

direttamente sui rischi di infortuni o malattie professionali insiti nel processo produttivo, il MOG si concentra a prevenire il rischio di commissione, da parte di soggetti “apicali” o “sottoposti”, di reati di omicidio colposo o lesioni colpose con violazione della normativa in materia antinfortunistica.

In sintesi, la prospettiva teleologica resta diversa, poiché un SPRL è direttamente orientato ad eliminare o ridurre i rischi da lavoro, mentre i MOG sono finalizzati ad eliminare o ridurre il rischio-reato<sup>476</sup>.

Il MOG può essere definito, dal punto di vista strutturale-funzionale, come un sistema di organizzazione, gestione e controllo “di secondo livello”, di cui è direttamente onerato l’ente, finalizzato alla effettiva predisposizione, ad opera dei vari garanti individuali, di un adeguato ed efficace sistema di organizzazione, gestione e controllo di “primo livello” (c.d. SPRL); tra MOG e SPRL, sussiste, quindi un rapporto di “mezzo a fine”, e un rapporto speculare intercorre tra quest’ultimo e l’obiettivo finale di prevenzione di infortuni e malattie professionali<sup>477</sup>. A tal proposito, si coglie l’occasione per compiere delle puntualizzazioni circa il rapporto tra il DVR e il MOG, volte ad escludere che tra gli stessi possa esserci una sorta di corrispondenza o interscambiabilità. Una spiegazione esaustiva a riguardo è stata fornita dalla giurisprudenza, nella nota vicenda *Truck center*. Nello specifico, ci si è occupati della tematica nella prima sentenza di merito del Tribunale di Trani (sezione di Molfetta), pronunciata in data 26 ottobre 2009, nella quale si è sottolineato che l’art. 30 del D.Lgs. 81/2008 prevede un modello organizzativo «*diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica*»<sup>478</sup>. Ne consegue che l’elaborazione di un mero documento di valutazione dei rischi, a mente degli artt. 26 e 28 del D.Lgs. 81/2008, non può essere equiparata all’adozione ex art. 30. Il DVR, infatti, è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli presenti all’interno del ciclo produttivo, ed è quindi strutturato «*in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione privata e collettiva*

---

<sup>476</sup> CASTRONUOVO D., *La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni alla luce del d.lgs. n. 81/2008*, in BASENGHI F., GOLZIO L.E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, Milano, 2009, 331.

<sup>477</sup> Le considerazioni sono di MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 41.

<sup>478</sup> Trib. Trani, sez. Molfetta, 26.10.2009, in *Dir. pen. proc.*, 2010, 848 ss., con nota di AMARELLI G., e in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2010, 3, 538 ss., con nota di CHECCACCI G.

*perché addetti concretamente a determinate mansioni»<sup>479</sup>. Invece, il sistema di gestione di cui al D.Lgs. 231/2001 e all'art. 30 del TUSL, si rivolge 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»<sup>480</sup>. Nondimeno, la valutazione del "rischio-reato" che sarà compiuta nel MOG, è tutt'altro che indifferente alla disamina dei rischi infortunistici compiuta con il DVR, dovendo anzi, per forza di cose, tener conto di tale ricognizione. Sul piano giuridico, la principale conseguenza derivante da tali differenziazioni, è che l'idoneità astratta ed effettiva attuazione del modello organizzativo può escludere il coefficiente "personalistico" di imputazione della responsabilità dell'ente, pur in presenza di una colpa individuale per il reato-presupposto; in breve, all'ente è sempre concessa una *chance* di salvezza, incluso quando a realizzare il reato sia stato il garante al vertice del sistema di prevenzione aziendale, vale a dire il datore di lavoro<sup>481</sup>.*

Il comma 2 dell'art. 30 prescrive che il modello organizzativo preveda «*idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione dell'attività di cui al comma 1*»: la finalità è quella rendere obbligatoria la prassi tesa a documentare le attività inerenti al funzionamento del MOG, anche al fine di rendere più agevole l'eventuale attività difensiva<sup>482</sup>.

Di grande rilievo è quanto stabilito nel comma 5, in cui esplicitamente si dichiara che «*in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle linee-guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. [...]»<sup>483</sup>. È chiara la presenza*

---

<sup>479</sup> Trib. Trani, sez. Molfetta, 26.10.2009.

<sup>480</sup> Ibidem.

<sup>481</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 39.

<sup>482</sup> GENNARO V., *La documentazione della attività di pianificazione e di esecuzione delle verifiche da parte dell'organismo di vigilanza*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2008, 3, 187.

<sup>483</sup> Il 12 marzo 2018 è stata pubblicata la ISO 45001:2018, destinata a sostituire il *British Standard OHSAS 1801*; a tal riguardo, cfr., GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, 2018, 690.

di una certa analogia contenutistica e funzionale tra i requisiti richiesti dal MOG e la *best practice* nazionale e internazionale in materia di sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; al contempo, non si può ignorare che la “presunzione di conformità del modello ai requisiti legislativi”, sebbene “in fase di prima applicazione” e “per le parti corrispondenti”, abbia generato notevoli problemi di natura interpretativa. Un’apparente lettura della disposizione sembrerebbe inibire al giudice una valutazione circa l’idoneità del modello, in presenza dei requisiti enunciati, dando luogo all’automatica attribuzione di una sua efficacia esimente<sup>484</sup>. Pertanto, al fine di arginare tale effetto distorsivo, in dottrina sono state elaborate due soluzioni ermeneutiche. La prima propende per l’esclusione di una presunzione *iuris et de iure*, perché si rischierebbe di dar vita ad una automatica clausola di esonero della responsabilità, violando il principio costituzionale di esclusiva soggezione del giudice della legge; al contempo, propone una lettura in chiave di presunzione relativa, tale da dare la possibilità all’organo giudicante di considerare inidoneo il modello adottato dall’ente, anche qualora sia conforme agli *standard* di cui al comma 5<sup>485</sup>. La seconda, invece, interpreta la disposizione nel senso che il giudice è sempre tenuto a verificare la corrispondenza del modello adottato dall’ente a quanto formalmente stabilito dai suddetti *standard*<sup>486</sup>.

Al di là dell’accoglimento di uno dei due orientamenti, è evidente che l’adattamento dei criteri contenuti nelle linee-guida alla concreta realtà aziendale, lasci ampi spazi di opinabilità; per cui, pare opportuno che l’idoneità dei modelli organizzativi venga valutata in sede di prognosi postuma dal giudice, il quale, collocandosi idealmente al momento in cui la persona fisica abbia posto in essere la condotta colposa che abbia provocato l’evento, dovrà accertare se l’adozione e l’efficace attuazione de modello ne avrebbe evitato la verifica<sup>487</sup>.

Il MOG, per poter avere efficacia esimente, deve presentare ulteriori requisiti. Innanzitutto, ai sensi del comma 3, è necessario che esso preveda, per quanto

---

<sup>484</sup> D’ALESSANDRO G., *Il modello di organizzazione, gestione e controllo (artt. 30-300 D.Lgs. n. 81/2008)*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 315 ss.

<sup>485</sup> IELO P., *Lesioni gravi*, cit., 69.

<sup>486</sup> PISANI N., *Profili penalistici*, cit., 835.

<sup>487</sup> CURI F., *L’imprenditore persona giuridica*, cit., 177.

richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio. Un'appropriata organizzazione delle competenze in materia antinfortunistica, mediante una distribuzione dei ruoli, costituisce un elemento imprescindibile di qualsiasi sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

In sintesi, affinché il modello organizzativo sia efficace, occorre identificare *in primis* tutti i soggetti che, all'interno della realtà aziendale, possono impegnare la responsabilità della *societas* nella materia della sicurezza e le cui condotte inosservanti occorre prevenire; al contempo, il MOG deve assicurare una trasparenza organizzativa, in quanto, l'assolvimento delle incombenze implica che i soggetti destinatari siano resi perfettamente edotti sulle stesse; infine, questa parte del modello soddisfa esigenze di verifica sull'operato dell'organo dirigente, in merito all'adeguatezza del modello organizzativo consegnato.

Nel proseguire, la norma stabilisce che il MOG deve prevedere «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme indicate*»<sup>488</sup>: il suo scopo principale è quello di contrastare i comportamenti prodromici alla verifica dell'illecito, colpendo tutte le infrazioni del modello. Si tratterebbe di un presidio interno all'azienda finalizzato ad assicurare l'effettività del modello e l'osservanza da parte di tutti i membri dell'ente e dei soggetti esterni (in conformità con quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001)<sup>489</sup>. Si badi, tale sistema, per quanto rilevante, non è espressamente richiesto né dalle linee-guida UNI-INAIL né dal *BS OHSAS 18001:2007*; allo stesso tempo, sono rinvenibili delle lacune normative nel TUSL e nel D.Lgs. 231/2001, nei quali mancano delle indicazioni sufficientemente precise circa l'individuazione delle sanzioni applicabili, i soggetti competenti all'iniziativa e all'esercizio del potere disciplinare e alle corrispondenti regole procedurali. Da qui, la necessità di rivolgersi alle prescrizioni dello Statuto dei lavoratori, alle disposizioni del contratto collettivo nazionale applicabile nei confronti

---

<sup>488</sup> Art. 30, comma 3, D.Lgs. 81/2008.

<sup>489</sup> Ivi, 178 s.



dell'ente, alle linee-guida delle principali associazioni di categoria o alla prassi amministrativa o giudiziaria ex D.Lgs. 231/2001<sup>490</sup>.

Un altro asso portante del congegno organizzativo delineato dall'art. 30 del TUSL si identifica nel comma 4. In particolare, nella prima parte si afferma che «*Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate*». È importante chiarire subito come le specifiche istanze di controllo che devono essere soddisfatte, non attengono alla correttezza delle scelte, azioni e valutazioni che devono essere compiute dai soggetti “garanti” della sicurezza; in quel caso si tratta di un tipo di controllo qualificabile come di “primo livello” e che afferisce ai presidi di vigilanza già contemplati dal testo unico sulla sicurezza<sup>491</sup>. In questo caso, il MOG mira a potenziare, al livello sovrastante della garanzia dovuta dall'ente, la funzione di vigilanza aziendale, affiancandosi ai suddetti presidi di primo livello. Pertanto, alla *societas* spetta assicurare un “secondo livello” di controllo in materia di sicurezza (una sorta di “meta-controllo”), che verte direttamente sull'attuazione e la funzionalità dell'intero modello organizzativo, anche in senso diacronico. Sull'ente incombe una garanzia di effettività, non tanto del piano della sicurezza aziendale in sé, quanto dei presidi di vigilanza sulla sua concreta attuazione<sup>492</sup>.

Alla luce di tali considerazioni, è possibile individuare due piani di intervento sui quali si articola la strategia seguita dal MOG: da un lato, l'approntamento di cautele organizzativo-gestionali di prevenzione del rischio-reato; dall'altro, il controllo sulla loro attuazione e capacità preventiva.

Le cautele che l'ente può adottare per assicurare un'adeguata vigilanza sull'adempimento degli obblighi giuridici in materia antinfortunistica sono molteplici. Si parte dagli adempimenti di tipo documentale previsti dal comma 2, che forniscono un'evidenza dell'attività svolta, assicurandone la

---

<sup>490</sup> PIVA D., *Il sistema disciplinare nel d.lgs. 231/2001: questo 'sconosciuto'*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2013, 2, 91 ss.

<sup>491</sup> Questo tipo di controllo è appannaggio dei «*fisiologici presidi di vigilanza già contemplati dal testo unico sulla sicurezza*», così PISANI N., *Struttura dell'illecito e criteri d'imputazione*, in D'AVIRRO A., DI AMATO A. (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti*, Padova, 2009, 156.

<sup>492</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 50.

tracciabilità; inoltre, l'ente potrà allestire specifici protocolli sulla vigilanza aziendale, «volti a determinare le prescrizioni e le operazioni da sorvegliare, i metodi da adottare, le caratteristiche che i soggetti incaricati di tale attività devono possedere, le modalità di documentazione e segnalazione delle non conformità riscontrate, la frequenza dei controlli»<sup>493</sup>, e potrà definire il contenuto di tali protocolli anche avvalendosi delle indicazioni fornite dagli *standard* nazionali e internazionali.

Una volta adempiuti tali doveri, l'ente dovrà provvedere ad implementare un sistema di controllo che ne garantisca l'efficace attuazione. A tale riguardo, si rileva come la questione relativa all'individuazione del responsabile per il sistema di controllo sia stata da tempo dibattuta; in particolare, il dubbio verte sulla doverosità o meno della preposizione (anche) a tale compito dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi: OdV), i cui compiti sono espressamente previsti nell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, e che svolge, all'interno del contesto delineato dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, una ruolo di vigilanza sul corretto esercizio della funzione di valutazione dei rischi, volta a prevenire le lacune organizzative da cui può generarsi l'infortunio. Invero, sull'OdV grava un obbligo di sorveglianza sulla funzione, sulla potenzialità preventiva e sulla tenuta del modello organizzativo, che non comporterebbe – ai sensi dell'art. 40 c.p. – alcun obbligo di impedire la commissione di reati, non competendo ai *compliance officers* funzioni operative effettive alle quali possono ricollegarsi poteri di intervento tali da fondare una posizione di garanzia e da consentire di disporre di un reale potere di ingerenza-interferenza della condotta criminosa altrui<sup>494</sup>. Un ragionamento diverso comporterebbe il rischio di trasformare funzioni di controllo in posizioni di controllo<sup>495</sup>.

Infine, la seconda parte del comma 4, dell'art. 30 dispone che: «*Il riesame e siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione*

---

<sup>493</sup> Ivi, cit., p. 51.

<sup>494</sup> DELLA REGIONE L., RICCI M., *La controversa configurabilità della responsabilità personale dell'organismo di vigilanza per gli incidenti sul lavoro*, in STILE A.M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione*, Napoli, 2014, 154.

<sup>495</sup> Efficacemente, ALESSANDRI A., *Corporate governance nelle società quotate: riflessi penalistici e nuovi reati societari*, in *Giur. Comm.*, 2002, 544 ss.

*degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico»*<sup>496</sup>. In conformità con l'enunciato normativo, sembrerebbe corretto demandare l'attività di *review* all'OdV, trattandosi dell'organo che, secondo quanto disposto nel D.Lgs. 231/2001, deve verificare il funzionamento del modello organizzativo e curarne l'aggiornamento quando necessario. Ovviamente, deve puntualizzarsi come qualsiasi decisione finale in merito alla modifica del MOG, dovrà essere comunque riservata all'organo amministrativo dell'ente, a cui spetterà recepire le modifiche raccomandate dall'OdV, all'esito della propria attività di monitoraggio. Infine, è opportuno ribadire come, in questo caso, l'obbligo di modificare il modello organizzativo sia anticipato, in via precauzionale, all'emersione di "significative violazioni cautelari", poiché quest'ultime sarebbero sintomatiche dell'incapacità del MOG di prevenire eventuali condotte colpose all'interno dell'ente e potenzialmente idonee alla commissione dei reati *ex art. 25-septies*<sup>497</sup>.

---

<sup>496</sup> Il requisito di revisione è scolpito anche dalle *Linee Guida UNI-INAIL* (sez. F.4 "Riesame del sistema") e dal *BS OHSAS 18001: 2007* (4.6 "Riesame della direzione").

<sup>497</sup> Si veda MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 54s.

## CAPITOLO III – L’OMICIDIO COLPOSO E LE LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### **1. L’approccio dell’ente alla materia antinfortunistica: l’inserimento dell’art. 25-septies nel catalogo dei reati-presupposto del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Il momento iniziale del percorso di inserimento dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nell’alveo delle fattispecie dalle quali può derivare una responsabilità dell’ente, trova traccia già nella Legge Delega n. 300 del 30 settembre 2000, propedeutica all’adozione del Decreto Legislativo n. 231/2001. In tale occasione, tuttavia, il Legislatore, nonostante il testo normativo contemplasse espressamente, all’art. 11 lett. c), l’inserimento dei delitti di lesioni colpose e di omicidio colposo nell’elenco dei reati presupposto, preferì non dare seguito sul punto alla delega, ritenendo necessario un periodo di metabolizzazione della riforma nel suo complesso da parte delle imprese prima di estenderla anche a fattispecie di impatto così rilevante sul mondo produttivo<sup>498</sup>.

Il cambio di rotta è stato segnato dalla Legge Delega n. 123 del 3 agosto 2007 che ha introdotto, nell’ambito del D.Lgs. 231/2001, l’art. 25-septies, estendendo la responsabilità dell’ente ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, c.p.<sup>499</sup>. Questa svolta politico-criminale è stata definita in dottrina come un «*potente fattore di moralizzazione delle imprese*»<sup>500</sup>; in effetti, non vi è dubbio circa l’apprezzabilità di tale scelta non solo in considerazione dei beni giuridici coinvolti, ma anche per ragioni empirico-criminali, atteso che la responsabilità per morti o lesioni sui luoghi di lavoro costituisce una tipica manifestazione della responsabilità d’impresa, in cui i “fallimenti

---

<sup>498</sup> Le considerazioni sono tratte da AA. Vv., *Attività dell’ODV e reati di cui all’art. 25-septies D.lgs. 231/2001 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro*, [www.aodv231.it](http://www.aodv231.it).

<sup>499</sup> L’art. 25-septies è stato inserito nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dall’art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, e poi integralmente sostituito dall’art. 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (TUSL).

<sup>500</sup> DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro*, cit., 1332.

organizzativi” o politiche di riduzione dei costi aziendali esercitano spesso, nella genesi del risultato offensivo tipico, un peso equipollente, se non preminente, rispetto all’errore umano del soggetto a ridosso della fonte di pericolo<sup>501</sup>.

Con l’introduzione dell’art. 25-*septies*, anche i reati colposi lesivi della vita o dell’integrità fisica dei lavoratori sono divenuti partecipi del nuovo meccanismo di imputazione collettiva introdotto dal D.Lgs. 231/2001; peraltro, la responsabilità sovraindividuale sembra coniugarsi perfettamente «*con la natura, [...] anche’essa procedimentale, delle cautele antinfortunistiche dando luogo ad una sorta di cooperazione colposa dell’ente nella responsabilità colposa degli autori materiali*»<sup>502</sup>.

L’art. 25-*septies*, dopo l’entrata in vigore nel 2007, a distanza di solo un anno ha subito un intervento correttivo. Un primo ritocco ha riguardato la sua rubrica, riformulata semplicemente in modo più sintetico; mentre una seconda correzione, più incisiva, ha ridisegnato il trattamento sanzionatorio sulla base di quanto previsto dall’art. 300 (rubricato “Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”), dando vita, in via definitiva, al testo del vigente art. 25-*septies*. A tal proposito, ciò che ha destato perplessità è il fatto che il governo avesse agito senza aver ricevuto alcuna delega specifica che gli consentisse di introdurre novità in tema di responsabilità amministrativa da reato gli enti; l’assenza di un mandato parlamentare ha esposto la norma a rilievi di incostituzionalità, proprio sotto il profilo della violazione del principio di legalità<sup>503</sup>. Benché, secondo quanto affermato nell’art. 1, comma 2, lett. a), della Legge Delega n.123/2007, i decreti legislativi delegati «*sono adottati*

---

<sup>501</sup> MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione*, cit., 20.

<sup>502</sup> Così GIUNTA F., *L’ampliamento della responsabilità dell’ente collettivo ai reati colposi. L’esperienza italiana*, [www.ciidpe.com.ar](http://www.ciidpe.com.ar). Per questa ragione, secondo PELISSERO M., *L’estensione della responsabilità degli enti ai reati colposi. Una riflessione sui rapporti tra parte generale e parte speciale del d.lgs. 231/2001*, in AA. VV. (a cura di), *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Napoli, 2013, 1202: «*il modello elettivo di responsabilità a carico degli enti avrebbe dovuto, dunque, essere l’imputazione colposa di reati di natura colposa*».

<sup>503</sup> AMATI E., *La responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro*, in INSOLERA G. (a cura di), *Norme penali e processuali*, in MONTUSCHI L. (diretto da), *La nuova sicurezza del lavoro*, Bologna, 2011, 48; DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro*, cit., 1343. Parla addirittura di «*vizio radicale che ne compromette l’esistenza giuridica*»: DE SIMONE G., *Sicurezza sul lavoro e responsabilità dell’ente*, p.195.

*realizzando il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti»,* pare che ciò non sia sufficiente a legittimare un intervento che abbia toccato uno dei profili più sensibili: quello sanzionatorio. Né, d'altro canto, si ritiene che i contenuti espressi alla lett. f) dello stesso articolo, là dove si parla di «*riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale*», riescano a superare tali criticità, considerando che non è presente alcuno specifico rinvio alle sanzioni per gli enti collettivi<sup>504</sup>.

È evidente che la scelta di imboccare questa sorta di scorciatoia procedimentale, non fosse finalizzata al compimento di una mera operazione di coordinamento, ma piuttosto ad effettuare la sostituzione di una disposizione riguardante una materia che non ha formato oggetto della delega legislativa all'Esecutivo<sup>505</sup>. Una situazione di questo tipo avrebbe fatto presagire la manifestazione di numerosi rilievi volti a sollecitare una declaratoria di incostituzionalità da parte della Consulta, ma probabilmente il timore di provocare un vuoto di tutela, con effetti alquanto deleteri, ha inibito molte iniziative indirizzate in tal senso<sup>506</sup>.

Passando alla disamina dei contenuti specifici dell'art. 25-*septies*, è possibile distinguere tre distinte ipotesi all'interno della norma: 1) omicidio colposo ex art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. 81/2008 o 2) con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e 3) lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3, c.p.) .

Il comma 1 richiama la tipologia di violazioni prevenzionistiche più gravi, cioè le contravvenzioni per le quali è contemplata, a carico del datore di lavoro persona fisica, la sola pena dell'arresto da quattro a otto mesi, senza la previsione alternativa dell'ammenda: si tratta delle ipotesi di inosservanza degli obblighi riguardanti la valutazione del rischio, commessi nell'ambito di settori produttivi particolarmente pericolosi. Sulla base dei molteplici rinvii a catena contenuti nella norma, si desume che l'ente è ritenuto responsabile nelle

---

<sup>504</sup> CASTRONUOVO D., *La responsabilità degli enti*, cit., 318.

<sup>505</sup> Dubbi di legittimità in relazione ai principi di uguaglianza e proporzione, per vero, riguardavano anche la precedente formulazione che «*comminava le medesime sanzioni pecuniarie e interdittive senza distinguere tra omicidio e lesioni*»: *ivi.*, 319.

<sup>506</sup> CURI F., *L'imprenditore persona giuridica*, cit., 166.

ipotesi di violazione, da parte del datore di lavoro, delle disposizioni rientranti tra gli obblighi non delegabili di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008, cioè se non provvede personalmente alla valutazione del rischio e alla conseguente elaborazione del relativo documento *ex art.* 28, nelle aziende contemplate dall'art. 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g), del TUSL.

A questo punto viene da chiedersi quali siano le attività industriali a cui faccia riferimento la norma. Innanzitutto, sono richiamate le attività di cui all'art. 2 del Decreto Legislativo n. 334/1999<sup>507</sup>, soggette all'obbligo di notifica o di rapporto, cioè: attività connesse all'impiego di sostanze pericolose; centrali termoelettriche; impianti nucleari; oppure, aziende che si occupano della fabbricazione e del deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; industrie estrattive con più di 50 lavoratori; o, infine, strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori. Si aggiungono poi le tipologie produttive descritte alle lett. b) e c) del comma 2 dell'art. 55, D.Lgs. 81/2008: la lettera a) richiama le aziende che espongono i lavoratori a rischi biologici *ex art.* 268, comma 1, lett. c) e d), oppure quelle che espongono i lavoratori ad attività esplosive, cancerogeni mutageni e attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica dell'amianto. Nella lett. c) sono richiamate le attività disciplinate dal Titolo IV (rubricato "Cantieri temporanei o mobili") caratterizzate dalla presenza di più imprese, la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

---

<sup>507</sup> La cosiddetta normativa "Seveso" (che prende il nome dall'incidente avvenuto nell'impianto ICMESA, nei pressi del Comune di Seveso, nel luglio 1976, e in seguito al quale fu adottata), sul controllo dei pericoli derivanti da gravi incidenti connessi con sostanze pericolose risale al 1982, quando fu adottata la direttiva 82/501/CEE, che ha obbligato i gestori di stabilimenti che rientravano nel suo campo di applicazione a definire una strategia di prevenzione degli incidenti gravi connessi con determinate sostanze pericolose e a dotarsi dei relativi strumenti di attuazione. La direttiva ha inoltre introdotto l'obbligo di definire piani di emergenza per le zone vicine ed iniziative per limitarne le conseguenze. Successivamente sono state adottate le direttive 96/82/CE (c.d. "Seveso II"), recepita in Italia con il Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e la direttiva 2003/105/CE, recepita con il Decreto Legislativo 21 settembre 2005, n. 238, che ha apportato una serie di modifiche al D.Lgs. 334/1999. Il testo del D.Lgs. 334/1999 prevede che i gestori degli impianti a "rischio di incidente rilevante" (RIR) devono adottare tutte le misure necessarie per prevenire gli eventi dannosi e limitarne le conseguenze per le persone e l'ambiente, il tutto attraverso una precisa politica di sicurezza che va dalla redazione di appositi piani di controllo dell'attività svolta alla predisposizione delle misure più idonee per garantire la sicurezza nell'esercizio degli impianti medesimi, fino ai comportamenti da adottare nel caso in cui l'incidente si verifichi.

Si deve puntualizzare che, trattandosi di “obblighi non delegabili” gravanti sul datore di lavoro, ad agire “nell’interesse e a vantaggio dell’ente” saranno inevitabilmente i soggetti apicali<sup>508</sup>. A livello sanzionatorio, è prevista «una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote»<sup>509</sup>.

Il comma 2 dell’art. 25-septies configura una responsabilità legata all’inosservanza di ulteriori norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. In tal caso, l’autore potrà essere rispettivamente un soggetto apicale o subordinato, essendo contemplati anche obblighi delegabili; inoltre, è prevista una pena più mite rispetto all’ipotesi precedente, cioè «una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote»<sup>510</sup>.

È opportuno chiarire come la violazione delle norme prevenzionali assuma un ruolo diverso a seconda che si rientri nell’ambito del comma 1 o del comma 2 dell’art 25-septies: mentre nelle situazioni di cui al comma 1, l’omicidio colposo non connota il disvalore della condotta colposa, che provoca l’evento naturalistico; al contrario, nelle ipotesi di cui al comma 2, l’omicidio colposo connota e qualifica la condotta causativa dell’evento morte. Per intenderci, nel primo caso «il Legislatore ha tipizzato l’illecito amministrativo dell’ente richiedendo un elemento esterno al reato-presupposto»<sup>511</sup>, che non attiene al disvalore del reato stesso, bensì all’organizzazione aziendale, facilitando, in questo modo, l’accertamento della presenza dell’interesse dell’ente alla commissione del fatto. Invece, per compiere l’accertamento di cui al comma 2, si dovrà verificare che sia stata l’inosservanza delle norme precauzionali a produrre causalmente l’evento<sup>512</sup>.

---

<sup>508</sup> CURI F., *L'imprenditore persona giuridica*, p. 162 ss.

<sup>509</sup> Art. 25-septies, comma 1, D.Lgs. 231/2001.

<sup>510</sup> Art. 25-septies, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

<sup>511</sup> ROSSI A., GERINO F., *Art. 25-septies d.lgs. 231/2001, art. 30 d.lgs. 81/2008 e modello di organizzazione, gestione e controllo: ambiti applicativi e rapporti*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 19.

<sup>512</sup> In senso critico, ALDROVANDI P., *Testo Unico e responsabilità amministrativa degli enti*, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 485 ss., il quale obietta che la colpa specifica, delimitata dal rinvio alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, «tenda, in realtà, ad assumere una portata di tale ampiezza da risultare difficilmente distinguibile rispetto alla colpa generica, con la conseguenza che ogni violazione di regole imposte dalle “particolarità del lavoro”, dall’“esperienza” e dalla “tecnica”, anche se non contemplate da alcuna previsione normativa, trascolora in colpa specifica».



Infine, il comma 3 contempla la responsabilità dell'ente nel caso di lesione persona colposa grave o gravissima, che sia derivata dalla violazione delle norme prevenzionali, prevedendo l'applicazione di «una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote»<sup>513</sup>.

In tutte le ipotesi descritte sino ad ora, la norma prevede, in caso di condanna, l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001, con l'unica differenza che nelle ipotesi di cui ai commi uno e due potranno avere una durata «non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno», mentre nel terzo comma è disposta una durata «non superiore a sei mesi».

## **2. Le fattispecie di reato del codice penale: l'omicidio colposo ex art. 589 c.p. e le lesioni personali colpose gravi o gravissime ex art. 590 c.p.**

L'art. 25-*septies* richiama due fattispecie autonome di reato espressamente contemplate dal codice penale, rispettivamente l'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e le lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

In linea generale, l'omicidio costituisce il delitto “naturale” per antonomasia, come tale esemplificativo in chiave paradigmatica dell'illecito penale e costantemente punito come reato grave in tutte le legislazioni storiche<sup>514</sup> e ritenuto la “costante più costante” del diritto penale<sup>515</sup>. Il nostro codice penale prevede tre figure di omicidio comune, che si differenziano sotto il profilo soggettivo: l'omicidio doloso, quello preterintenzionale e quello colposo (artt. 575, 584, 589, c.p.); al contempo, quest'ultime sono legate, sotto il profilo oggettivo, dal comune denominatore del cagionare la morte di un uomo.

L'omicidio colposo, disciplinato dall'art. 589 c.p., si colloca tra i delitti contro la vita ed integra un'ipotesi di reato comune, di danno e a forma libera, non

---

<sup>513</sup> Art. 25-*septies*, comma 3, D.Lgs. 231/2001.

<sup>514</sup> In argomento, cfr., RAMACCI F., *I delitti di omicidio*, Torino, 1997; MARINI G., voce *Omicidio*, in *Digesto disc. pen.*, vol. VIII, Torino, 1994, 490; ID., *Delitti contro la persona*, Torino, 1995, 8; SERIANNI L., voce *Omicidio*, in *Enc. giur. Treccani*, vol. XXI, Roma, 1980; PATALANO V., voce *Omicidio*, in *Enc. dir.*, vol. XXIX, Milano, 1979, 916; ID., *I delitti contro la vita*, Padova, 1984, 53. Sotto il profilo criminologico, cfr., CANEPA G., *Fenomenologia dell'omicidio*, Milano, 1985; FORNARI U., *Tendenze della ricerca sull'omicidio*, in *Riv. it. med. leg.*, 1983, 29.

<sup>515</sup> MANTOVANI F., *Diritto Penale. Delitti contro la persona*, Padova, 2013, 96.

assumendo rilievo, ai fini della punibilità, le specifiche modalità con le quali l'evento viene realizzato<sup>516</sup>. L'art. 589 c.p., nel disporre al comma 1 che «*chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni*», rinvia implicitamente alla definizione generale di delitto colposo presente nell'art. 43 c.p., comma 3, secondo cui «*il delitto è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*». Pertanto, dal combinato disposto dei suddetti articoli, l'omicidio colposo è definibile come la causazione involontaria di un evento letale caratterizzata dalla violazione di norme di condotta aventi finalità cautelare<sup>517</sup>. Alla stregua di tale definizione, i due principali aspetti che caratterizzano tale fattispecie di reato sono: la determinazione del nesso causale e l'individuazione della regola cautelare violata. In linea generale, dall'evoluzione giurisprudenziale degli ultimi anni emerge come la responsabilità colposa non sia concepita come un fenomeno unitario, poiché l'interprete non si confronta con la "colpa" intesa come istituto generale, ma si imbatte in diverse tipologie di colpa ricostruite in base alle diverse caratteristiche che la violazione della regola cautelare assume nei vari contesti di riferimento (es. colpa medica, colpa nel settore degli infortuni sul lavoro ecc.)<sup>518</sup>. Difatti, la condotta tipica dell'omicidio colposo non è costituita dalla semplice causazione della morte di un uomo, bensì da questa stessa causazione in quanto contrastante con una norma precauzionale. Il diritto penale intende punire non la causazione dell'evento in sé, derivante da circostanze anche del tutto fortuite, ma esclusivamente la causazione di eventi "evitabili", cioè prevedibili mediante l'adozione di condotte doverose (di fatto omesse). In sintesi, l'evento-morte deve essere conseguenza della "colpa": cioè deve sussistere un specifico legame colposo tra la condotta tipica e l'evento.

---

<sup>516</sup> RAGOSTÀ E., *Un primo spunto riflessivo in tema di omicidio stradale*, in *De Iustitia*, 2016, 4, 2.

<sup>517</sup> FIANDACA G., MUSCO E., *I delitti contro la vita e l'incolumità personale*, in *Diritto penale. Parte speciale.*, 5ª ed., Bologna, 2012, 19.

<sup>518</sup> Cfr. VENEZIANI P., *Regole cautelari «proprie» e «improprie» nella prospettiva delle fattispecie colpose causalmente orientate*, Padova, 2003; DI GIOVINE O., *Il contributo della vittima nel delitto colposo*, Torino, 2003; DASSANO F., *La responsabilità medico-chirurgica: i limiti del penale*, Torino, 2003; PIERGALLINI C., *Danno da prodotto e responsabilità penale*, Milano, 2004.

Per intenderci, l'evento letale deve rappresentare una concretizzazione del rischio specifico che la norma di condotta violata tendeva a prevenire<sup>519</sup>.

Sul piano del fatto tipico, ciò che rileva è la misura oggettiva della colpa, cioè la violazione del c.d. "dovere oggettivo di diligenza"; inoltre, l'individuazione della regola precauzionale applicabile deve essere correlata alle norme cautelari conosciute o conoscibili al momento di realizzazione della condotta colposa (se così non fosse, si ricadrebbe in un'attribuzione della responsabilità a titolo puramente oggettivo)<sup>520</sup>.

La condotta potrà essere integrata anche da un'omissione, laddove in base alla clausola di equivalenza di cui all'art. 40 comma 2 c.p., a carico dell'agente incomba un preciso obbligo giuridico di *facere* mentre, per quanto riguarda il termine "persona" di cui all'articolo in commento si intende qualsiasi uomo vivente e capace di vita autonoma, sia esso fuoriuscito o meno dal corpo materno; è escluso da tale categoria il concepito, oggetto di autonoma tutela<sup>521</sup>.

L'omicidio colposo si perfeziona nel momento in cui si verifica l'evento rappresentato dalla morte della persona offesa, la quale risulti causalmente collegata alla condotta tenuta dal soggetto attivo. È necessario, altresì, che il soggetto-agente, pur non avendo voluto l'evento-morte, abbia tenuto, con coscienza e volontà, la condotta suddetta.

I commi 2 e 3 dell'art. 589 c.p. prevedono due ipotesi di aggravamento della pena: nella prima ipotesi l'omicidio colposo risulta aggravato qualora sia stato commesso con violazione delle norme in materia di prevenzione e infortuni sul lavoro (reclusione da due a sette anni); ai sensi del comma 3, il reato risulta, parimenti aggravato, qualora sia commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale sia richiesta una specifica abilitazione dello Stato, oppure di un'arte sanitaria (reclusione da tre a dieci anni)<sup>522</sup>.

L'ultimo comma prevede che, qualora si verifichi la morte di più persone, oppure la morte di più persone, contestualmente alla lesione di una o più

---

<sup>519</sup> FIANDACA G., MUSCO E., *I delitti contro la vita*, cit., 20.

<sup>520</sup> Ivi, 21s.

<sup>521</sup> MANTOVANI F., *Diritto Penale*, cit., 99.

<sup>522</sup> Il presente comma è stato inserito dalla Legge 11 gennaio 2018, n. 3, rubricata "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute", in vigore dal 15 febbraio 2018.

persone, si applica la disciplina del concorso formale di reati di cui all'art. 81 c.p.<sup>523</sup>, escludendo però che la pena complessiva possa superare i quindici anni di reclusione<sup>524</sup>.

Con la Legge n. 41 del 23 marzo 2016, recante “Introduzione del reato di omicidio stradale e del reato di lesioni personali stradali, nonché disposizioni di coordinamento al Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e al Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 274” sono stati inseriti, nel codice penale, i reati di omicidio stradale e lesioni personali stradali gravi o gravissime, rispettivamente agli artt. 589 *bis* e 590 *bis*. Tuttavia, si ritiene che l'omicidio stradale, non costituisca una reale novità per il nostro ordinamento, né tantomeno una norma necessaria dal punto di vista politico-criminale<sup>525</sup>, essendo tale fattispecie già contemplata nell'art. 589 c.p.<sup>526</sup>. Infatti, prima dell'entrata in vigore della suddetta legge, al verificarsi di un incidente stradale, da cui derivasse la morte o lesioni personali, venivano applicate proprio le norme penali relative all'omicidio o alle lesioni personali colpose. Nel corso degli anni, sull'art. 589 c.p. sono intervenute delle modifiche: il quarto comma che, originariamente, prevedeva un aggravamento della pena se il fatto fosse stato commesso “con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale”, è stato prima sostituito dall'art. 2 della Legge 21

---

<sup>523</sup> L'art. 81 c.p., rubricato “Concorso formale. Reato continuato” dispone che: «È punito con la pena che dovrebbe infliggersi per la violazione più grave aumentata sino al triplo chi con una sola azione od omissione viola diverse disposizioni di legge ovvero commette più violazioni della medesima disposizione di legge (1). Alla stessa pena soggiace chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno criminoso, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di legge (2). Nei casi preveduti da quest'articolo, la pena non può essere superiore a quella che sarebbe applicabile a norma degli articoli precedenti (3). Fermi restando i limiti indicati al terzo comma, se i reati in concorso formale o in continuazione con quello più grave sono commessi da soggetti ai quali sia stata applicata la recidiva prevista dall'articolo 99, quarto comma, l'aumento della quantità di pena non può essere comunque inferiore ad un terzo della pena stabilita per il reato più grave (4)».

<sup>524</sup> Cfr. VENEZIANI P., *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale*, tomo II, *I delitti colposi*, Padova, 2003, 94 ss.

<sup>525</sup> Una parte della dottrina considera tale figura quale mero strumento politico-mediatico, mosso, in chiave simbolico-emotiva, dalla diffusa domanda di sicurezza e giustizia proveniente dall'opinione pubblica. Sul punto, ad esempio, è perentorio il giudizio di MANTOVANI M., *In tema di omicidio stradale*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), ad avviso del quale si fatica a intravedere nella scelta del Legislatore un significato diverso dalla sottolineatura meramente simbolica dei fatti descritti dalle nuove fattispecie: «non se ne riesce a ravvisare, infatti, alcuna ragione pratica».

<sup>526</sup> D'AMICO L., *La struttura dell'omicidio stradale tra tipicità debole, colpevolezza intermittente e diritto penale simbolico*, in *Dir. pen. cont.*, 2019, 5, 89.

febbraio 2006, n. 102, poi ulteriormente modificato dalla Legge 24 luglio 2008, n. 125, fino al momento di introduzione delle due autonome fattispecie di reato, che ne hanno determinato la definitiva abrogazione.

La seconda fattispecie di reato richiamata dall'art. 25-*septies* è l'art. 590 c.p., rubricato "Lesioni personali colpose", che si colloca tra i delitti contro l'incolumità personale, e il cui bene giuridico oggetto di tutela è l'integrità fisica e mentale della persona colpita<sup>527</sup>.

Il reato di lesioni personali è un reato di danno, a forma libera, realizzabile con qualsiasi tipo di condotta, purché idonea a produrre l'evento.

Nel nostro ordinamento giuridico, esso si manifesta in molteplici forme; in particolare, si articola in due principali fattispecie di reato: lesioni dolose (art. 582 c.p.), a loro volta distinte in lievissime, lievi, gravi, e gravissime; e lesioni colpose (art. 590 c.p.), lievi, gravi e gravissime. In tutte le ipotesi, il fatto tipico è rappresentato dalla causazione ad altri di una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente. Mentre, da un punto di vista oggettivo, il fulcro centrale dell'illecito è rinvenibile nel fatto che la sua articolazione in fattispecie differenziate dipende, oltre che dalla diversità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa), anche dal diverso livello di gravità delle conseguenze derivanti dalla condotta del soggetto-agente. Benché la formulazione normativa risulti poco chiara – talvolta alludendo all'idea di un duplice evento materiale – è corretto ritenere che l'evento lesivo sia solamente uno, consistente nella malattia<sup>528</sup>.

Sulla nozione di malattia, in passato, la giurisprudenza e la dottrina si sono divise: secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, costituiva malattia una qualsiasi alterazione anatomica funzionale dell'organismo, ancorché localizzata o circoscritta, di lieve entità e non influente sulle condizioni organiche generali<sup>529</sup>; invece, la dottrina prevalente aveva proposto un'interpretazione più restrittiva, ritenendo che non fosse sufficiente

---

<sup>527</sup> Si rinvia a FIANDACA G., MUSCO E., *I delitti contro l'incolumità personale*, cit., 75 ss.

<sup>528</sup> In questo senso, vedi per tutti, MANTOVANI F., *Delitti contro la persona*, cit., 191; in senso contrario, si veda BAIMA BOLLONE P., ZAGREBELSKY V., *Percosse e lesioni personali*, Milano, 1975, 33.

<sup>529</sup> Cfr. ad esempio, Cass. pen., 11.06.1987, in *Giur. it.*, 1988, 140; Cass. pen., 0.2.02.1984, in *Giust. pen.*, 1985, 32.

un'alterazione anatomica, ma che sarebbe stato necessario lo sviluppo, nel soggetto passivo, di un processo patologico che determinasse un'apprezzabile menomazione funzionale dell'organismo.

Al giorno d'oggi, l'orientamento dottrinale è certamente da preferire, poiché maggiormente conforme sia al concetto medico-legale di malattia, che alla disciplina codicistica<sup>530</sup>. Infatti, anche la giurisprudenza più recente ritiene che *«ai fini della configurabilità del delitto di lesioni personali, la nozione di malattia giuridicamente rilevante non comprende tutte le alterazioni di natura anatomica, che possono in realtà anche mancare, bensì solo quelle alterazioni da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compromissione delle funzioni dell'organismo, anche non definitiva, ma comunque significativa»*<sup>531</sup>.

Come anticipato, l'art. 590 c.p. prende in considerazione tre figure di lesioni personali colpose – le lesioni lievi, gravi e gravissime – che costituiscono fattispecie autonome di reato comune, a forma libera e di danno.

Il primo comma dell'art. 590 c.p., nel disporre che *«chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a 309 euro»*, punisce le condotte che abbiano causato, nel soggetto passivo, delle lesioni lievi; ai sensi dell'art. 582, comma 1, c.p. *«la lesione è lieve, e il reato è perseguibile d'ufficio, se la malattia cagionata ha una durata superiore ai venti e non superiore ai quaranta giorni»*.

Invece nel secondo comma rientrano tutte le ipotesi di condotte che abbiano causato una lesione grave o gravissima al soggetto passivo: *«se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239»*.

A mente dell'art. 583 comma 1 c.p., la lesione personale è da intendersi grave *«se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona*

---

<sup>530</sup> Per tutti, MANTOVANI F., *Delitti contro la persona*, cit., 192. Nella stessa direzione, nell'ambito della giurisprudenza minoritaria, cfr., ad esempio, Cass. pen., 14.11.1996, in *Cass. pen.*, 1998, 481.

<sup>531</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, 19.03.2008., n. 17505, Pagnani; in seguito: Cass. pen., Sez. V, 11.06.2009, n. 40428, Lazzarino e altri; Cass. pen., Sez. IV, 19.04.2016, n. 22156, in proc. De Santis; da ultimo, cfr., Cass. pen., Sez. V, 14.05.2019, n. 33492, Gattuso Maria Teresa.

*offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; o ancora se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo»; sarà invece gravissima, ai sensi del secondo comma del medesimo articolo, se dal fatto deriva «una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un senso; la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso».*

Il comma 3 attualmente prevede un aggravamento della pena, qualora i fatti di cui al secondo comma siano stati commessi *«in violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro»*. Tuttavia, si rileva che, prima dell'entrata in vigore della Legge 23 marzo 2016, n. 41, anche nell'art. 590 c.p. era previsto un aggravamento nei casi di “violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale”, previsione che poi è stata interamente trasfusa nel vigente art. 590 *bis* c.p. Allo stesso modo, anche nel comma 4 è previsto un aggravamento della pena, se i fatti siano stati commessi *«nell'esercizio abusivo di una professione per la quale sia richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria»*.

Ai sensi del comma 5, qualora le persone lese siano più di una, si applica la disciplina del concorso formale di reati, *ex art. 81 c.p.*, anche se la pena non può, comunque, superare i cinque anni di reclusione.

Infine, come previsto dall'ultimo comma, il reato di lesioni colpose è punibile soltanto a querela della persona offesa, ad eccezione dei casi previsti nel primo e secondo capoverso della disposizione, limitatamente, in quest'ultimo caso, ai fatti commessi attraverso la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene sul lavoro, o, ancora, a quelli che abbiano causato una malattia professionale<sup>532</sup>.

---

<sup>532</sup> Si veda FIANDACA G., MUSCO E., *I delitti contro l'incolumità personale*, cit., 76.

### **3. Il rapporto tra i reati colposi e i criteri dell'interesse e vantaggio: una problematica convivenza**

L'inserimento dell'art. 25-*septies*, all'interno del catalogo dei reati-presupposto, ha sollecitato una delle sfide più ardue sottese alla disciplina del Decreto Legislativo n. 231/2001: l'adattamento dei reati colposi ai criteri oggettivi di attribuzione della responsabilità dell'ente *ex art. 5* D.Lgs. 231/2001.

In effetti, indipendentemente da come si vogliano intendere i due requisiti dell'interesse e vantaggio, entrambi risultano problematicamente adattabili al modello d'illecito colposo d'evento, quale è quello che caratterizza i delitti di cui all'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001, in materia di sicurezza sul lavoro<sup>533</sup>.

Per affrontare la questione, occorre operare un opportuno e preliminare distinguo all'interno del *genus* dei reati colposi, prendendo in considerazione le due diverse *species* in cui esso si articola: reati di pura condotta e reati di evento. La prima categoria, quella dei reati colposi di mera condotta, appare, in linea teorica, perfettamente compatibile con entrambi i criteri di imputazione descritti dall'art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001, dal momento che è agevole dimostrare come la violazione della norma di diligenza penalmente sanzionata sia stata realizzata dall'autore materiale nell'interesse o a vantaggio dell'ente<sup>534</sup>.

Ben diversa è la situazione per ciò che attiene i delitti colposi di evento, in particolare, per le due fattispecie in esame, quelle dell'omicidio colposo e delle lesioni personali aggravate colpose verificatesi in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. È evidente che in questo caso risulterebbe estremamente complicato ascrivere tali reati alla società al cui interno si sia verificato l'incidente, essendo impossibile dimostrare processualmente, oltre

---

<sup>533</sup> Recentemente, il tema è stato approfonditamente trattato da MASULLO M.N., *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Napoli, 2012, 72 ss.; GARGANI A., *Delitti colposi*, cit., 1941 ss.; FORTI G., *Uno sguardo ai "piani nobili" del d.lgs. 231/2001*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2012, 1259 ss.

<sup>534</sup> Di questo avviso è VENEZIANI P., *La responsabilità dell'ente da omicidio colposo*, in CURI F. (a cura di), *Nuovo statuto penale del lavoro*, Bologna, 2011, 18.



ogni ragionevole dubbio, che la morte di un lavoratore sia stata realizzata nel suo interesse o vantaggio<sup>535</sup>.

A tal proposito, occorre rimarcare la disattenzione del nostro Legislatore, il quale, nel momento in cui ha deciso di estendere, con la Legge Delega n. 123/2007, la disciplina in materia di responsabilità degli enti alle fattispecie di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, c.p., non ha pensato all'opportunità di conformarle ai suddetti criteri, ma anche questa volta, nella sua opera di aggiornamento del catalogo dei reati-presupposto, si è limitato a costruire l'ennesimo illecito dell'ente *per relationem* con le norme incriminatrici della legislazione penale già vigente. In questo modo, è stato tralasciato uno degli aspetti più significativi, vale a dire che i reati presupposto della responsabilità degli enti, in quest'occasione, avessero natura colposa, anziché dolosa, e che per tale ragione sarebbe stato necessario un intervento legislativo ulteriore volto ad adattare tali fattispecie di reato ai criteri tipizzati nell'art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001<sup>536</sup>.

Così, al fine di evitare un'indesiderabile *interpretatio abogans*, si è affermato di poter tentare di leggere la previsione normativa come se essa facesse riferimento ai "reati commessi nell'ambito di attività compiute nell'interesse o a vantaggio" dell'ente, vale a dire, proiettando la motivazione soggettiva dell'agente sull'attività che giace alla base della responsabilità colposa, piuttosto che direttamente sull'evento finale<sup>537</sup>. D'altronde, proprio in tal senso disponeva una delle prime versioni (interne) del D.Lgs. 231/2001, che contemplava la responsabilità dell'ente anche su alcune fattispecie colpose<sup>538</sup>.

In ogni caso, la mancata presa di posizione del Legislatore sul punto, ha fatto sì che la risoluzione di tale questione si riversasse sulle spalle della giurisprudenza, alla quale è stato indirettamente affidato un lavoro di definizione dei criteri di imputazione di reati colposi di evento agli enti

---

<sup>535</sup> DOVERE S., *La responsabilità da reato dell'ente collettivo e la sicurezza sul lavoro: un'innovazione a rischio di ineffettività*, in *Resp. amm. soc. enti.*, 2008, 107.

<sup>536</sup> AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 112s.

<sup>537</sup> DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali*, cit., 74.

<sup>538</sup> Prima della novella legislativa, la possibilità di un adattamento interpretativo del requisito dell'interesse era già stato ipotizzato da PULITANÒ D., *La responsabilità da reato*, cit., 425 ss; Propongono invece di concentrarsi esclusivamente sull'inosservanza delle regole di condotta DE VERO G., *La responsabilità penale*, cit., 279 ss e VITARELLI T., *Infortuni sul lavoro*, cit., 708.

collettivi, per evitare il paradossale svilimento della tanto significativa, quanto imprecisa, novità normativa<sup>539</sup>.

In considerazione dell'impossibilità di ricorrere agli strumenti ordinari forniti dall'ermeneutica giuridica, per poter ricercare una soluzione, si è dovuto far leva, in sede esegetica, unicamente sull'argomento apagogico<sup>540</sup>. Per essere chiari, si è prospettata una rilettura della norma funzionale a neutralizzare una assurda abrogazione tacita, in virtù della discutibile struttura letterale che la connotava; si è deciso di reinterpretare la norma in modo tale da renderla compatibile con gli obiettivi politico-criminali che si prefiggeva<sup>541</sup>.

Tuttavia, una tale interpretazione dell'art 5, D.Lgs. 231/2001, sembrava oltrepassare i margini di una mera ricognizione di significato del tenore letterale degli enunciati normativi, in base alla quale i due requisiti dovrebbero essere accertati non con riferimento alla causa che può averli originati, cioè la violazione delle regole cautelari anti-infortunistiche, bensì con riguardo all'evento morte o lesioni gravi del lavoratore che da essa è scaturito<sup>542</sup>.

Difatti, la lettura del combinato disposto dell'art. 5 con l'art. 25-*septies*, presupporrebbe di ancorare la valutazione circa la sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato, piuttosto che alla condotta negligente, imprudente o imperita dalla cui violazione questo è derivato, direttamente ad uno dei reati di evento di cui agli artt. 589 e 590 c.p. richiamati dall'articolo in esame<sup>543</sup>. In sintesi, al configurarsi di uno dei reati colposi

---

<sup>539</sup> Ibidem.

<sup>540</sup> L'argomento apagogico (anche denominato argomento *ab absurdo o reductio ad absurdum* o ipotesi del legislatore nazionale) consente di escludere una possibile interpretazione dell'enunciato normativo quando questa dia luogo ad una disposizione "assurda". L'apagoge, infatti, è un metodo di ragionamento di tipo sillogistico, tramite il quale si asseriva la verità di una tesi dimostrando la falsità delle conseguenze che deriverebbero dalla condivisione della tesi contraria. Nell'ermeneutica giuridica può, quindi, essere impiegato per sostenere la correttezza di una data soluzione interpretativa, attraverso la sottolineatura dell'assurdità cui condurrebbe la soluzione contrapposta. In argomento, cfr., TARELLO G., *L'interpretazione della legge*, Milano, 1980, 369 ss.; ID., *Argomenti interpretativi*, in *Dig. disc. priv.*, vol. I, Torino, 419 ss. Nello specifico settore della responsabilità degli enti, sottolinea come tale ricostruzione ermeneutica poggi proprio sull'argomento apagogico, GENTILE G., *L'illecito colposo dell'ente collettivo*, Torino, 2009, 227.

<sup>541</sup> AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 114.

<sup>542</sup> Di tale avviso sono MARRA G., *Prevenzione mediante organizzazione*, Torino, 2009, 204 ss; VITARELLI T., *Infortuni sul lavoro*, cit., 705 e 707.

<sup>543</sup> Così è stato osservato da DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti nel sistema sanzionatorio italiano: alcuni aspetti problematici*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2004, 673; un ragionamento diverso, finirebbe con il conferire all'art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001 un

d'evento suddetti, si imporrebbe al giudice di verificare proprio che l'evento naturalistico sia stato realizzato nell'interesse o vantaggio dell'ente collettivo<sup>544</sup>.

D'altro canto, una interpretazione di questo tipo sembrerebbe profilarsi come difficilmente compatibile con la nostra Costituzione<sup>545</sup>, facendo così emergere il problema della tenuta dei principi fondamentali del diritto penale nel campo della responsabilità degli enti. Nello specifico, sono molteplici i punti di attrito tra l'interpretazione dominante e la Costituzione: in primo luogo, sembrerebbe esserci un potenziale contrasto con il principio di legalità sancito dall'art. 25, comma 2, Cost., determinando una violazione del suo fulcro essenziale, cioè il principio di riserva di legge<sup>546</sup>; inoltre, sorgerebbero dei profili di contrasto anche in relazione all'art. 27, comma 1, Cost., che sancisce il principio di personalità della responsabilità penale; infine, se si accoglie tale interpretazione, si rischia di stravolgere *in toto* la struttura dell'art. 25-*septies*, che verrebbe trasformato da reato di evento in reato di pura condotta connotato da una condizione obiettiva di punibilità estrinseca, svalutando così degli elementi essenziali nella definizione della sua area di tipicità, quali, la morte e la lesione personale, prescindendo rispetto ad essi dall'accertamento del nesso causale<sup>547</sup>. Sulla scorta di tale esegesi, gli eventi finirebbero per essere imputati automaticamente ed oggettivamente all'ente, ogniqualvolta si riscontri un suo interesse o vantaggio in relazione alla condotta imprudente della persona fisica che li avrebbe dovuti impedire. In altri termini, si giungerebbe all'esito

---

significato ben diverso da quello che ha voluto assegnarli il Legislatore, dal momento che esso fa palesemente riferimento ai reati commessi nell'interesse dell'ente e non ai reati commessi nello svolgimento dell'attività dell'ente.

<sup>544</sup> Cfr. ZANALDA G., *La responsabilità degli enti per gli infortuni sul lavoro, prevista dalla legge 3 agosto 2007, n. 123*, in *Resp. amm. soc. e enti*, 2007, 4, 100, ad avviso del quale non si può pensare di oscurare il ruolo dell'evento in questa fattispecie, perché altrimenti si finisce per ravvisare l'interesse o il vantaggio "in re ipsa ovvero nello stesso ciclo produttivo in cui si è realizzata la condotta causalmente connessa all'infortunio, con conseguente sussistenza automatica dei presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente". In termini analoghi si esprime, altresì, DOVERE S., *La responsabilità da reato*, cit., 112.

<sup>545</sup> DOVERE S., *La responsabilità da reato*, cit., 112; sottolinea la possibile frizione di questa interpretazione con i principi di legalità e di colpevolezza anche VITARELLI T., *Infortuni sul lavoro*, cit., 107.

<sup>546</sup> Cfr. DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro*, cit., 1343; DOVERE S., *La responsabilità da reato*, cit., 112.

<sup>547</sup> Da ultimo, evidenzia tale violazione del principio di legalità SCORDAMAGLIA I., *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

paradossale di leggere l'art. 5 in maniera decisamente contraria al suo tenore letterale, ritenendo imputabili all'ente non solo i reati commessi nel suo interesse o vantaggio, bensì anche i reati commessi nell'ambito delle sue attività lecite<sup>548</sup>.

L'indifferenza manifestata dal Legislatore rispetto a tale questione, ha posto i giudici dinanzi ad un'alternativa obbligata: a) ritenere i criteri individuati dall'art. 5, D.Lgs. 231/2001, incompatibili con la struttura colposa dell'art. 25-*septies*, sollevando così una questione di legittimità costituzionale; b) ritenerli forzatamente combinabili, attraverso il loro "aggancio" alla sola condotta di violazione della regola cautelare. Dinanzi a questo bivio, la giurisprudenza ha optato, in maniera pressoché unanime, per la seconda alternativa, allo scopo di far prevalere una scelta efficientista e pragmatica, condivisibile sul piano "equitativo", rispetto ad una soluzione formale e garantista, più coerente con i principi fondamentali di riferimento<sup>549</sup>.

Le prime decisioni della Corte di merito sulla questione, si sono avute a partire dal 2010, tramite il ricorso all'interpretazione apagogica descritta in precedenza: ciò è avvenuto con la sentenza *Truck center*<sup>550</sup>. In particolare, la decisione si è fondata sulla base della constatazione della compatibilità delle fattispecie *ex art. 25-septies*, con i criteri dell'interesse e del vantaggio, partendo dalla convinzione che tali requisiti, non solo devono essere interpretati in senso disgiuntivo ed oggettivo, ma altresì, devono essere letti ed accertati in sede processuale non in relazione all'evento morte o alla lesione verificatasi in violazione delle regole cautelari antinfortunistiche, bensì, in relazione alle stesse condotte omissive colpose causative dell'evento<sup>551</sup>. Oltretutto, se si seguisse un'interpretazione attenta al significato letterale della norma, si rischierebbe concretamente di decretare l'abrogazione tacita dell'art.

---

<sup>548</sup>DOVERE S., *La responsabilità da reato*, cit., 111; ZANALDA G., *La responsabilità degli enti*, cit., 100.

<sup>549</sup> Per una completa analisi delle recenti decisioni della giurisprudenza in *subiecta materia*, si veda MASULLO M. N., *Colpa penale*, cit., 73 ss.

<sup>550</sup>Trib. Trani (sez. Molifetta), 26.10.2009; per un commento a questa prima decisione delle Corti di merito che ha applicato l'art. 25-*septies*, D.Lgs. 231/2001, si rinvia a AMARELLI G., *Morti sul lavoro: arriva la prima condanna per le società*, in *Dir. pen. proc.*, 2010, 848 ss; SCOLETTA M., *Responsabilità ex crimine dell'ente e delitti colposi d'evento: la prima sentenza di condanna*, in *Le soc.*, 2010, 1117 ss.; PELAZZA M., *Sicurezza sul lavoro e responsabilità da reato degli enti*, in *Corr. merito.*, 2010, 653 ss.

<sup>551</sup> AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 121 ss.

25-septies, e si giungerebbe ad una giudizio finale sulla responsabilità degli enti di segno sempre negativo, considerando che sarebbe praticamente impossibile dimostrare l'esistenza di un interesse o vantaggio di una società per la morte o il ferimento di un suo lavoratore, o addirittura, di un suo vertice, verificatosi durante lo svolgimento delle mansioni lavorative.

Com'è stato correttamente osservato nella sentenza *Truck center*, la gravità delle conseguenze negative che deriverebbero dal verificarsi di uno dei reati colposi, porta certamente ad escludere la presenza di eventuali interessi o vantaggi nella loro commissione; basti pensare agli «*obblighi di risarcimento dei danni; ai danni d'immagine per l'azienda; ai costi della sostituzione del lavoratore e della sua formazione professionale; alla riduzione della produttività a causa di attività di ricerca della prova, di acquisizione di informazioni ai fini investigativi o di formazione della prova nei giudizi*»<sup>552</sup> e così via dicendo. Dunque, il reato verrebbe imputato all'ente verificando il vantaggio economico indiretto, costituito dal risparmio dei costi non sostenuti, che la società ha tratto dalla mancata adozione delle onerose misure di sicurezza richieste dalla legge per prevenire gli infortuni sul lavoro.

Nelle successive pronunce di merito, c'è stato un consolidamento di questo orientamento utilitarista e pragmatico, sebbene seguendo percorsi argomentativi, in tutto o in parte, diversi rispetto a quello esaminato poco fa, che ruotava intorno al vantaggio *ex post* tratto dall'ente tramite il risparmio dei costi<sup>553</sup>. A titolo illustrativo, occorre richiamare la seconda pronuncia in materia, quella del Tribunale di Pinerolo del 23 settembre 2010: in questa occasione, la responsabilità da reato dell'ente è stata fatta derivare, non dal riscontro di un vantaggio economico *ex post*, ma piuttosto dall'accertamento della mancanza di una condotta individuale finalizzata ad interesse esclusivo proprio o di terzi, cioè dalla valorizzazione dell'art. 5, comma 2, D.Lgs.

---

<sup>552</sup> In tal senso cfr., Trib. Trani (Sez. Molfetta), 11.01.2010, *Truck center*, in *Dir. pen. proc.*, 2010, 840 ss.

<sup>553</sup> Per dei commenti a tali decisioni cfr. AMATI E., *La responsabilità degli enti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle prime pronunce della giurisprudenza di merito*, in *ius17@unibo.it*, Bologna, 2011, 161 ss; EPIDENDIO T., PIFFER G., *La responsabilità degli enti per i reati colposi*, in AA. Vv., *D.Lgs. 231/2001: dieci anni di esperienze nella legislazione e nella prassi*, in *Le Soc.*, 2011, 37 ss; RIVERDITI M., «*Interesse o vantaggio*» dell'ente e reati (colposi) in materia di sicurezza sul lavoro: cronistoria e prospettive di una difficile convivenza, in *Arch. pen.*, 2011, 397 ss.

231/2001. È stato affermato che, per poter imputare il fatto all'ente, fosse sufficiente dimostrare l'assenza di un interesse (inteso in chiave soggettivo-psicologica) personale ed esclusivo della persona-fisica che commette il reato<sup>554</sup>. Tuttavia, è di chiara evidenza che si sarebbe configurata una prova fin troppo facile da conseguire nell'ambito dei delitti colposi, in cui il reato non potrebbe mai considerarsi finalisticamente orientato al perseguimento di un interesse personale dell'autore materiale. Successivamente, nella sentenza del Tribunale di Novara, del 1° ottobre 2010, la responsabilità dell'ente è stata dichiarata facendo leva sul criterio dell'interesse inteso in senso oggettivo e complessivo, affermando che: *«per la sussistenza dell'interesse o vantaggio è necessario accertare che la condotta colposa sia stata determinata da scelte afferenti alla sfera dell'interesse dell'ente o ispirata a strategie finalizzate ad ottenere benefici e vantaggi, anche solo mediati»*<sup>555</sup>.

### **3.1. La vicenda Thyssenkrupp**

La questione in esame è stata oggetto di un'analisi approfondita in una delle vicende più tristemente note del nostro Paese: quella relativa all'incendio scoppiato tra la notte del 5 e il 6 dicembre 2007, nell'acciaieria torinese di proprietà della multinazionale tedesca *Thyssenkrupp*, che ha causato la morte di sette operai.

Innanzitutto, è opportuno ripercorrere brevemente la dinamica dei fatti verificatisi: durante la notte, alcune scintille dovute allo sfregamento di un nastro industriale, che scorreva lungo la linea di decapaggio (denominata "APL5") dello stabilimento *Thyssenkrupp* di Torino, innescarono un piccolo focolaio d'incendio, il quale fu alimentato anche attraverso i numerosi materiali presenti sul pavimento: carta oleata, olii vari e sporcizia di disparata natura. Qualche minuto dopo l'innescò, accortisi del divampare delle fiamme, alcuni lavoratori presenti presso il luogo dell'incidente si recarono sul posto

---

<sup>554</sup> Nei confronti di questa decisione, si è espressa in termini critici MASULLO M. N., *Colpa penale*, cit., 131.

<sup>555</sup> Ivi, 91; LUNGHINI G., PARIS L., *D.lgs. n. 231 e responsabilità dell'ente per reati colposi*, in *Corr. merito*, 2011, 406, che mettono in evidenza come tale decisione confonda i criteri dell'interesse e del vantaggio.

per domare il principio di incendio, muniti di estintori portatili. Tuttavia, il calore determinò l'improvvisa rottura di alcuni flessibili contenenti olio idraulico ad altissima pressione, il quale prese fuoco e si diffuse violentemente e istantaneamente all'interno del luogo, cagionando così l'esplosione e generando quel fuoco violento ed assassino che cagionò la morte per incenerimento dei sette operai. Dell'evento accaduto, furono chiamati a rispondere tutti i membri del Comitato esecutivo del Consiglio di Amministrazione della società costituito presso lo stabilimento di Torino, il direttore dello stesso, nonché due dirigenti ivi competenti in materia di sicurezza sul lavoro. Nella prima decisione, l'elemento che risultò alquanto sorprendente riguardò la rilevantissima differenza in relazione al titolo di responsabilità soggettiva: mentre all'amministratore delegato fu contestato, tra gli altri, anche il delitto di omicidio doloso, seppur con dolo eventuale; invece, per gli altri imputati, l'ascrizione dei reati avvenne per le corrispondenti ipotesi penali colpose. Dunque, in un primo momento, la Procura della Repubblica ravvisò solo nella condotta dell'amministratore delegato l'atteggiamento psicologico del dolo, il quale fu ritenuto estraneo negli altri responsabili, ai quali venne mosso solo un rimprovero a titolo di colpa, seppur aggravata dalla previsione dell'evento<sup>556</sup>.

In seguito, con la sentenza del 15 aprile 2011, la seconda sezione della Corte d'Assise di Torino accolse le richieste accusatorie della Procura e condannò l'amministratore delegato della società *Thyssenkrupp* Terni s.p.a. per i delitti di omicidio volontario (art. 575 c.p.) e incendio doloso (art. 423 c.p.) – commessi con dolo eventuale – rimproverando a quest'ultimo di aver preso la decisione di posticipare i necessari investimenti antincendio, omettendo «una adeguata e completa valutazione del rischio incendio», «una effettiva organizzazione dei percorsi informativi e formativi nei confronti dei lavoratori» e l'installazione di un «sistema automatico di rivelazione e spegnimento incendi», e così cagionando la morte dei sette lavoratori attinti dalle fiamme<sup>557</sup>. Inoltre, i

---

<sup>556</sup> L'analisi è di CAPONERA S., *Considerazioni sul caso Thyssenkrupp dopo la pronuncia delle Sezioni Unite*, [www.latribuna.it](http://www.latribuna.it).

<sup>557</sup> Corte di Assise di Torino, Sez. II, 11.11.2011, *Espenhahn*, in *Dir. pen. cont.*, 2011, con annotazione di ZIRULIA S., *Thyssenkrupp: confermate in appello le condanne, ma il dolo eventuale non regge*.

giudici di primo grado avevano riconosciuto la responsabilità di altri cinque dirigenti della società per i meno gravi delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e incendio colposo (artt. 423, 449 c.p.) – entrambi aggravati dalla previsione dell’evento (art. 61 n. 3 c.p.) – per aver omesso, nell’esercizio delle rispettive funzioni, di sottolineare l’esigenza di adottare le necessarie misure di prevenzione degli incendi presso il suddetto stabilimento. Infine, veniva riconosciuta la responsabilità di tutti e sei gli imputati anche per il delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, aggravato dalla verificazione dell’evento di disastro e infortuni (art. 437 comma 2 c.p.), per aver omesso, «*nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze [...] di adottare un sistema automatico di rivelazione e spegnimento incendi*» nella linea di ricottura e decapaggio nella quale era scoppiato l’incendio.

Con questa sentenza, all’amministratore delegato veniva inflitta la pena di 16 anni e sei mesi di reclusione, mentre agli altri cinque dirigenti venivano irrogate pene comprese tra 13 anni e 6 mesi di reclusione e 10 anni e 10 mesi di reclusione. Successivamente, in data 28 febbraio 2013, parzialmente persuasi dagli argomenti delle difese degli imputati, i giudici della prima sezione della Corte di Assise di Appello di Torino avevano riqualficato i fatti contestati all’amministratore delegato *Espenhahn* nei delitti di omicidio colposo e incendio colposo, entrambi aggravati dalla previsione dell’evento, ritenendo assorbito, per tutti gli imputati, il delitto di incendio colposo nel delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, aggravato dalla verificazione dell’evento di disastro e infortuni (art. 437, comma 2, c.p.), per l’operare del «*principio di specialità*»<sup>558</sup>. Le pene inflitte per i due delitti – secondo i giudici d’appello, in concorso formale tra loro (art. 81, comma 1, c.p.) – venivano così rideterminate in dieci anni di reclusione per l’amministratore delegato, e in un *range* compreso tra i sette e i nove anni di reclusione per gli altri imputati<sup>559</sup>. A tal riguardo, particolarmente interessanti sono state le considerazioni espresse da Raffaele Guariniello, l’ex pubblico

---

<sup>558</sup> Corte di Assise d’Appello di Torino, 23.05.2013, *Espenhahn*, in *Dir. pen. cont.*, 2013, con annotazione di ZIRULIA S., *Thyssenkrupp: confermate in appello le condanne, ma il dolo eventuale non regge*.

<sup>559</sup> Si rinvia al commento di AIMI A., *Si conclude definitivamente il processo Thyssenkrupp?*, in *Dir. pen. cont.*, 2017, 1.



ministero che seguì il processo torinese, il quale non esitò a mettere in luce la rilevanza della vicenda, riferendo a proposito della prima pronuncia della Corte di Assise d'Appello di Torino che *«la sentenza presenta elementi innovativi: perché pone la politica aziendale per la sicurezza dei dipendenti al centro della attenzione delle indagini, quindi coinvolge le scelte di fondo delle aziende. E, per la magistratura, questa visione implica che quando accade un infortunio bisogna vedere subito perché è avvenuto partendo dalle scelte aziendali per la prevenzione, entrare cioè nelle stanze dei Consigli di Amministrazione per vedere cosa era stato previsto per l'ambiente di lavoro e la salute dei dipendenti, cercare documenti, disposizioni, delibere. [...]»*<sup>560</sup>.

Il 24 aprile 2014, la sentenza d'appello fu, a sua volta, parzialmente annullata dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite, attraverso una motivazione alquanto articolata e complessa; a seguito dell'annullamento, gli atti furono trasmessi ad un'altra sezione della Corte d'Assise di Appello di Torino per la rideterminazione della pena in ordine a ciascuno dei tre reati – omicidio colposo plurimo, omissione dolosa di cautele (esclusa l'aggravante di cui al secondo comma) e incendio colposo – dei quali gli imputati erano stati dichiarati definitivamente responsabili.

Fu proprio in questa occasione che la Suprema Corte affrontò il tema riguardante la compatibilità tra i reati colposi ed i criteri dell'interesse e vantaggio, fornendo una soluzione interpretativa che ponesse fine ad una questione da tempo dibattuta in giurisprudenza, e che fosse in grado di preservare la vitalità dell'art. 25-*septies*. La strada intrapresa dalla Suprema Corte fu quella di agganciare il criterio oggettivo di imputazione alla condotta, anziché all'evento naturalistico, rendendo così possibile muovere un rimprovero nei confronti dell'ente, che avesse ommesso di adottare le regole cautelari in materia di sicurezza per poter conseguire un risparmio di spesa o di tempo, che indirettamente si sarebbe tradotto in un aumento del profitto<sup>561</sup>.

La Suprema Corte si espresse chiaramente in questi termini: *«il problema prospettato deve essere risolto nella sede propria, che è quella interpretativa. I*

---

<sup>560</sup> Si veda il commento di RANIERI D., *Il caso Thyssen e la sua conclusione*, [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it).

<sup>561</sup> CURI F., *L'imprenditore persona giuridica*, cit., 155.

*risultati assurdi, incompatibili con la volontà di un legislatore nazionale, cui condurrebbe l'interpretazione letterale della norma accredita senza difficoltà l'unica alternativa, possibile lettura: i criteri dell'interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta, e non all'esito antigiusuridico. Tale soluzione non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. Tale soluzione non presenta incongruenze: è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura violi l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali e strategie dell'ente»<sup>562</sup>.*

### **3.2. Interesse e vantaggio: profili controversi di natura interpretativa**

Dopo aver risolto la questione relativa alla compatibilità, resta da chiarire quale accezione possono assumere i concetti di interesse e vantaggio nell'ambito dei reati colposi *ex art. 25-septies*.

Un aspetto che ha accomunato le prime sentenze citate in precedenza, attiene al fatto che, in tutte le decisioni, si sia giunti ad affermare la responsabilità degli enti collettivi coinvolti negli accadimenti, individuando indifferentemente per essi l'interesse o il vantaggio nell'aver evitato o ridotto i costi relativi agli interventi strumentali necessari alla formazione e informazione del personale, o all'aver velocizzato i tempi e i ritmi del ciclo produttivo<sup>563</sup>. Non solo il vantaggio, ma anche l'interesse (nella sua duplice prospettiva soggettiva ed oggettiva) sono stati letti in chiave economica: dunque, l'unico interesse di una persona giuridica che può essere sotteso alla commissione di un reato colposo, sarebbe ravvisabile nella finalità del profitto o nella riduzione dei costi che

---

<sup>562</sup> Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it). Dopo tale decisione, cfr., Cass., pen., Sez. IV, 19.03.2019, n. 15335; Cass. pen., Sez. IV, 21.03.2019, n. 28097; Cass. pen., Sez. V, 16.04.2018, n. 16713; Cass. pen., Sez. IV, 19.02.2015, n. 18073; Cass. pen., Sez. IV, 16.07.2015, n. 31003; Cass. pen., Sez. V, 21.01.2016, n. 2544; Cass. pen., Sez. IV, 20.07.2016, n. 31210.

<sup>563</sup> AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 125.

caratterizza naturalmente la sua politica d'impresa<sup>564</sup>. Infatti, tutte le pronunce hanno attribuito la responsabilità del reato verificatosi, all'ente, riferendo la "logica del profitto", piuttosto che alla causazione dell'evento, alla violazione della regola cautelare che ne fa da presupposto<sup>565</sup>. Si tratta, peraltro, di una soluzione interpretativa che è stata anche avallata in una sentenza della Suprema Corte del 2012, relativa alla vicenda affrontata dal Tribunale di Pinerolo citata in precedenza, nella quale è stato rimarcato che: «*per il reato di lesioni colpose con violazione di norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, il vantaggio (ex post) e l'interesse (ex ante) riguardano, sostanzialmente, i risparmi economici e la maggiore conseguente competitività dell'impresa in ragione dell'abbattimento dei costi per interventi di misure di prevenzione e protezione*»<sup>566</sup>.

Non può negarsi che tale interpretazione "economica" dei criteri dell'interesse e vantaggio consenta di ridefinire il reato-presupposto ex art. 25-*septies* in maniera più garantista e conforme al principio di colpevolezza, favorendo le occasioni in cui gli enti siano esclusi dal novero dei potenziali responsabili, ogniquale volta manchi il nesso di imputazione oggettiva così inteso<sup>567</sup>. Tuttavia, l'effetto paradossale di tale interpretazione, sarebbe quello di amplificare le garanzie costituzionali di cui all'art. 27, comma 1, Cost., nei confronti degli enti rispetto alle persone fisiche, considerando che, come è stato osservato nel corso della trattazione, queste ultime, talvolta, sono ritenute responsabili anche sulla base della mera posizione di garanzia ricoperta<sup>568</sup>.

---

<sup>564</sup> Una connotazione economica dei criteri oggettivi di imputazione dei reati agli enti è sottolineata da FORTI G., *Uno sguardo ai "piani nobili"*, cit., 126.

<sup>565</sup> MASULLO M. N., *Colpa penale*, cit., 130.

<sup>566</sup> Cass. pen., Sez. V, 10.10.2012, n. 40070, [www.quotidianogiuridico.it](http://www.quotidianogiuridico.it), con nota redazionale di RAUSEI P.

<sup>567</sup> Le considerazioni sono di AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 126s.

<sup>568</sup> In senso critico nei confronti di tale tendenza a costruire un modello di "responsabilità di posizione" o "per assunzione" in capo ai soggetti apicali gravati da posizioni di garanzia nell'ambito di una società, si esprime PELISSERO M., *Il concorso doloso mediante omissione: tracce di responsabilità da posizione*, in *Giur. it.*, 2010, 978 ss.; cfr., CONSULICH F., *Poteri di fatto ed obblighi di diritto nella distribuzione delle responsabilità penali societarie*, in *Le Soc.*, 2012, 557 ss.; GIUNTA F., *Controllo e controllori*, cit., 608 ss.; CHIRAVIGLIO G., *Causalità omissiva e potere di impedire l'evento: la posizione dei sindaci e degli amministratori privi di delega nelle società di capitali*, in *Riv. dott. comm.*, 2012, 187, nei cui lavori è ben evidenziata la problematica compatibilità di tali paradigmi di responsabilità sia con il principio di legalità che con quello di colpevolezza.

Una parte della dottrina si è chiaramente espressa in senso critico nei confronti di tale interpretazione economicamente connotata dei due criteri, mettendo in evidenza come essa lasci prive di tutela alcune situazioni altrettanto meritevoli: *«sfuggono francamente le ragioni per le quali occorrerebbe escludere la responsabilità allorquando il mancato adeguamento delle norme prevenzionali dipenda dalla trascuratezza del complessivo apparato di gestione del rischio e ciò non si traduca in un effettivo risparmio di spesa per l'ente: tenuto conto del rango costituzionale dei beni in gioco, non sembra ammissibile far dipendere l'irrelevanza penale e la frammentarietà del sistema da fattori che, in una sorta di contrappasso, sembrano in realtà gravati da una 'tara' ideologica: il fine di retribuire la logica del profitto alla base della commissione degli illeciti presupposto»*<sup>569</sup>.

In seguito, grazie alla ricostruzione delle nozioni di interesse e vantaggio per l'ente operata dalle Sezioni Unite nell'ambito del processo *Thyssenkrupp*<sup>570</sup>, si è affermato che l'interesse e il vantaggio sono due concetti giuridicamente diversi, potendosi ipotizzare un interesse prefigurato come discendente da un indebito arricchimento e magari non realizzato, e, invece, un vantaggio obiettivamente conseguito tramite la commissione di un reato<sup>571</sup>, così come vi può essere un reato commesso nell'interesse dell'ente, senza procurargli in concreto nessun vantaggio<sup>572</sup>.

Nel contesto in esame, il requisito dell'interesse ricorre ogni volta che l'autore del reato decida di violare consapevolmente la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, ad esempio nel caso in cui la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito, non di una semplice sottovalutazione dei rischi, ma di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente. Mentre il

---

<sup>569</sup> Il commento è di DE VERO G., *La responsabilità penale*, cit., 280, il quale qualifica la prospettiva di indagare sui vantaggi che la persona giuridica abbia tratto dall'accaduto come *«raccapricciante nella sua pretesa rilevanza selettiva, se comparata con l'elevato spessore dei beni giuridici in gioco»*.

<sup>570</sup> Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343.

<sup>571</sup> Cass. pen., Sez. II, 20.12.2015, n. 3615.

<sup>572</sup> Cass. pen., Sez. IV, 17.12.2015, n. 2544.

requisito del vantaggio sussiste qualora la persona fisica, agendo per conto dell'ente, decida di violare sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto<sup>573</sup>.

Successivamente, è stata sollevata un'ulteriore questione relativa ai casi in cui la violazione di misure prevenzionali in materia di sicurezza e salute del lavoro non risponda ad una necessità patrimoniale di risparmio di spesa o di tempo, ma piuttosto sia frutto di una valutazione imperita, dovuta ad una sottovalutazione del rischi; ci si è chiesti come debba essere interpretato in questo caso il criterio dell'interesse o vantaggio. Sulla questione non sono mancati dei contrasti: una parte della dottrina ha ritenuto che, in simili situazioni, non si possa trascurare il requisito del vantaggio, configurabile anche in caso di colpa incosciente, cioè quando la condotta non è voluta, ma si verifica per negligenza, ignoranza, imprudenza, o per la mancata conoscenza degli obblighi di prevenzione<sup>574</sup>; in direzione diametralmente opposta, la Corte di Cassazione, in una recente pronuncia, si è spinta sino ad evidenziare la necessaria configurazione di una colpa con previsione, affermando l'irrelevanza di una omissione per colpa generica, ma richiamando incidentalmente l'evenienza anche di un rischio semplicemente sottovalutato<sup>575</sup>.

Si aggiunge che, un'altra circostanza che ha suscitato degli interrogativi, riguarda i casi in cui la violazione delle norme cautelari abbia determinato un insignificante risparmio di spesa per l'ente, senza averne migliorato o accelerato la produttività. In particolare, ci si è domandati se l'esiguità del vantaggio derivante all'ente, potesse generare o meno un illecito amministrativo punibile *ex art. 25-septies* D.Lgs. 231/2001, anche al di là delle ipotesi in cui possa derivare una riduzione delle sanzioni pecuniaria, prevista dall'art. 12, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001. Se da una parte si è affermato che, nel caso di un comportamento negligente fine a sé stesso, sembrerebbe

---

<sup>573</sup> Cass. pen., Sez. IV, 17.12.2015, n. 2544; Cass. pen., Sez. IV, 19.05.2016, n. 31210; Cass. pen., Sez. IV, 23.05.2018, n. 38363.

<sup>574</sup> DE FALCO G., *Interesse e vantaggio dell'ente in tema di salute e sicurezza del lavoro: dal risparmio episodico di costi alle scelte globali di non sicurezza*, in *Resp. amm. soc. ed. enti*, 2016, 3, 5.

<sup>575</sup> Cass. pen., Sez. IV, 20.07.2016, n. 31210, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it).

molto difficile ragionare in termini di interesse o vantaggio per l'ente; allo stesso tempo, come insegnano alcuni accadimenti del passato<sup>576</sup>, è chiaro che la modestia del risparmio non possa considerarsi un elemento di per sé sufficiente ad escludere, sempre e comunque, la responsabilità, essendo opportuno valutare anche le conseguenze che ne sono derivate o che ne sarebbero potute derivare, procedendo ad una disamina minuziosa del caso concreto.

A prescindere dall'incidenza del risparmio di spesa, per poter giungere ad una conclusione in termini di attribuzione della responsabilità all'ente, occorrerà verificare se la vicenda sia il frutto di una isolata violazione della normativa in tema di sicurezza sul lavoro oppure il risultato di una sistematica violazione di tale disciplina, avendo l'ente realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

In sintesi, occorre accertare in concreto le modalità del fatto e verificare se la violazione della normativa antinfortunistica che ha determinato l'infortunio, rispondesse *ex ante* ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio<sup>577</sup>. A tal proposito, parte della dottrina si è spinta fino all'accoglimento di una soluzione liberatoria «*allorquando risulti che tale risparmio, oltre ad essere stato molto modesto, ha riguardato una situazione in cui il rischio di infortunio risultava oltremodo remoto, vuoi come effetti, vuoi come possibilità di verifica, tanto da poter essere considerato come evenienza imprevedibile*»<sup>578</sup>.

Alla luce di tali riflessioni, oggi sembrerebbe potersi desumere *a contrario* un atteggiamento di maggior favore per quelle pronunce nelle quali – provata l'esiguità del risparmio di spesa – si possa concludere per l'innocuità del

---

<sup>576</sup> Si pensi alla catastrofe del 1984 a *Bhopal* in India, in cui, a seguito della fuoriuscita di un composto chimico, utilizzato nella produzione di pesticidi, si levò una nube tossica, che propagandosi nella zona circostante l'impianto industriale della *Union Carbide*, provocò subito la morte di quattromila persone. Negli anni successivi è stato calcolato che le vittime siano divenute almeno 25mila e 560 mila persone abbiano riportato danni gravi o irreversibili. Le cause principali del disastro furono un errore nella *routine* di lavaggio della tanica, contenente l'antiparassitario, e una valvola difettosa. In sintesi, delle anomalie superabili con poca fatica e un dispendio economico esiguo.

<sup>577</sup> Cass. pen., Sez. IV, 13.09.2019, n. 16713.

<sup>578</sup> AMATO G., *Ancora sulla rilevanza del risparmio economico "esiguo" ai fini dell'addebito amministrativo (commento a Tribunale di Trento, n. 1066, 22 novembre 2013)*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2014, 3, 239.

fatto. Esattamente come è avvenuto con il Decreto Legislativo n. 28/2015 che, introducendo l'art. 131-*bis* c.p., ha previsto l'esclusione della punibilità per la persona fisica, in caso di "particolare esiguità del fatto"<sup>579</sup>. Tutto ciò, come ha recentemente affermato la Corte di legittimità, deve avvenire sempre attraverso una doverosa distinzione tra le vicende processuali riguardanti la persona fisica, per la quale venga accertata la non punibilità "per esiguità del fatto", e la persona giuridica, che dovrà essere destinataria di un'indagine autonoma. Nel dettaglio, la Corte ha affermato che «*in tema di responsabilità degli enti, in presenza di una sentenza di applicazione della particolare tenuità del fatto, nei confronti della persona fisica responsabile della commissione del reato, il giudice deve procedere all'accertamento autonomo della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse o vantaggio il reato fu commesso; accertamento di responsabilità che non può prescindere da una opportuna verifica della sussistenza in concreto del fatto reato, in quanto l'applicazione dell'art. 131 bis c.p. non esclude la responsabilità dell'ente, in via astratta, ma la stessa deve essere accertata effettivamente in concreto; non potendosi utilizzare, allo scopo, automaticamente la decisione di applicazione della particolare tenuità del fatto, emessa nei confronti della persona fisica*»<sup>580</sup>. Allo stato attuale, non può che attestarsi la presenza di un chiaro difetto di coordinamento del D.Lgs. 28/2015, con la disciplina processuale, da un lato, e il "sistema 231", dall'altro. Si tratta di una circostanza che esige un'impellente regolamentazione da parte del Legislatore, ma che non inficia affatto la possibilità di cogliere propiziamente l'occasione per una duplicazione di una clausola di non punibilità per la esiguità del fatto, anche nel contesto della responsabilità delle persone giuridiche<sup>581</sup>.

---

<sup>579</sup> CURI F., *L'imprenditore persona giuridica: il 'sistema 231' nel combinato disposto con il testo unico salute e sicurezza sul lavoro*, in AA. VV. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, 2019, 160.

<sup>580</sup> Cass. pen., sez. III, 28.02.2018, n. 9072, in *Cass. pen.*, con nota di MARINELLI C.

<sup>581</sup> In questo senso, recentemente PIERGALLINI C., *Premialità e non punibilità nel sistema della responsabilità degli enti*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2019, 4, 530.

#### 4. Il raccordo con i delitti di comune pericolo: l'art. 437 c.p.

La disciplina “punitiva” della sicurezza del lavoro restituisce l’immagine di una struttura piramidale complessa, caratterizzata da più livelli di tutela. In particolare, la tutela della sicurezza è affidata sia a fattispecie di reato e quindi alla minaccia di pene in senso stretto, sia a fattispecie di illecito amministrativo con le relative sanzioni<sup>582</sup>. Tra le fattispecie di reato, accanto ai delitti colposi di omicidio e lesioni, vi sono anche i delitti di comune pericolo, fondati sulle ipotesi dolose e colpose di rimozione ed omissione di cautele per la prevenzione di infortuni o disastri sul lavoro. Le fattispecie di cui agli artt. 437 e 451 c.p. si prestano ad essere descritte come componenti di una sorta di «*micro-sistema relativamente indipendente*»<sup>583</sup> all’interno della disciplina dei delitti contro l’incolumità pubblica contenuti nel Titolo VI del codice penale; ciò si evince dal ricorso ad un criterio selettivo di tipo spaziale o funzionale, cioè la prevenzione di disastri o infortuni “sul lavoro”<sup>584</sup>.

L’art. 437 c.p., rubricato “Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro”, al comma 1 dispone che «*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*». Si tratta di una norma di notevole rilevanza, poiché costituisce il primo ed unico esempio di delitto doloso posto a tutela della salute e della incolumità nei luoghi di lavoro e, più in generale, nel settore della disciplina della sicurezza del lavoro che si compone principalmente di ipotesi contravvenzionali e, quindi, configura per lo più ipotesi di responsabilità colposa<sup>585</sup>. Per comprenderne la centralità, è sufficiente ricordare come nell’ambito della sicurezza del lavoro, l’unica pronuncia avente ad oggetto una condanna per omicidio volontario è quella di primo grado pronunciata dalla Corte d’Assise di Torino, nel processo *Thyssenkrupp*; tra l’altro, come si è

---

<sup>582</sup> CASTRONUOVO D., *Le fonti della disciplina penale*, cit., 5s.

<sup>583</sup> L’espressione è tratta da GARGANI A., *Il danno qualificato dal pericolo. Profili sistematici e politico-criminali dei delitti contro l’incolumità pubblica*, Torino, 2005, 319 ss.

<sup>584</sup> CASTRONUOVO D., *Le fonti della disciplina penale*, cit., 22.

<sup>585</sup> TORDINI CAGLI S., *I delitti di comune pericolo*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, 2019, 255.



osservato, l'imputazione è stata poi riqualificata in termini di colpa cosciente per tutti i fatti di omicidio a carico di tutti gli imputati.

Nell'ambito di tale importante vicenda, un aspetto che ha suscitato un ampio dibattito tra dottrina e giurisprudenza è stato quello relativo all'affermazione del concorso formale tra il delitto di "omessa installazione di cautele antinfortunistiche" (art. 437 c.p.) e la fattispecie di "omicidio colposo" (art. 589 c.p.). Mentre la giurisprudenza, nella maggior parte dei casi, in presenza di infortuni sul lavoro prodotti a seguito di omissioni di cautele, contesta sia l'art. 437 c.p. nella forma aggravata, che l'omicidio *ex art.* 589 c.p.; la dottrina prevalente ne dichiara l'incompatibilità, ritenendo il configurarsi di *bis in idem*<sup>586</sup>. Tale questione merita un approfondimento per due ordini di ragioni: innanzitutto, consente di chiarire alcuni aspetti problematici riguardanti il legame psicologico che deve contrassegnare la relazione tra l'evento e il soggetto attivo; in secondo luogo, favorisce una valorizzazione della norma e del ruolo che essa svolge in materia di tutela dell'incolumità fisica dei lavoratori.

L'art. 437 c.p. configura, al comma 1, un reato di mera condotta, a condotta mista: può realizzarsi alternativamente mediante una omissione, o mediante le condotte attive di rimozione o danneggiamento. Deve evidenziarsi che, seppur apparentemente ci si trovi dinanzi ad un reato comune, in realtà, in presenza di una omissione, la rilevanza penale sarà subordinata all'individuazione di un obbligo giuridico di attivarsi in capo all'agente. Di conseguenza, l'individuazione del soggetto responsabile potrà avvenire inevitabilmente attraverso l'interpretazione delle norme lavoristiche contenute nella legislazione complementare che siano idonee a fornire l'obbligo rilevante ai fini dell'applicabilità della fattispecie delittuosa in oggetto<sup>587</sup>.

---

<sup>586</sup> CASTRINUOVO D., *Sicurezza sul lavoro, sez. I*, in DONINI M., CASTRINUOVO D. (a cura di), *La riforma dei reati contro la salute pubblica. Sicurezza del lavoro, sicurezza alimentare e sicurezza dei prodotti*, Padova, 2008, 16, il quale evidenzia la molteplice rilevanza delle norme sulla prevenzione degli infortuni, sottolineandone l'ordinaria contestuale contestazione da parte della giurisprudenza in termini di concorso formale.

<sup>587</sup> Sul punto, cfr. CORBETTA S., *Delitti contro l'incolumità pubblica. I delitti di comune pericolo mediante violenza*, in MARINUCCI G., DOLCINI E. (diretto da), *Trattato di diritto penale, Parte Speciale*, Padova, 2003, 713 ss.

Ai fini di una maggiore chiarezza interpretativa della norma, la giurisprudenza ha precisato che nella nozione di omissione sia da ricomprendere anche il mancato ripristino di apparecchiature che siano divenute inservibili a causa di precedenti manomissioni<sup>588</sup>. Inoltre, l'obbligo generale di adeguamento delle cautele è fondato sul dovere di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, tant'è che le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nel caso *Thyssenkrupp*, proprio in relazione all'individuazione dell'obbligo di collocazione posto dall'art. 437 c.p., hanno fatto riferimento «*alle esperienze acquisite e alle situazioni anormali prevedibili, alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, sempre aggiornate in relazione alle modifiche della produzione incidenti sulla sicurezza. [...] si rimarca che fondamentalmente il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di applicare i protocolli normativi tenendo conto dell'esperienza, dell'evoluzione della tecnica e dei rischi concretamente presenti*»<sup>589</sup>. Si aggiunge che, nelle condotte di rimozione e danneggiamento, sono ricompresi tutti quei comportamenti che siano idonei a rendere comunque non funzionanti le apparecchiature in vista della loro finalità prevenzionistica in riferimento ai disastri o agli infortuni; in tal senso, per rimozione si intende non solo l'asportazione del dispositivo, ma anche la sua disattivazione o disinstallazione, quando queste condotte ne intacchino la funzionalità prevenzionistica<sup>590</sup>.

La proiezione finalistica della norma si riferisce alla prevenzione di eventi caratterizzati da un'origine traumatica e violenta: disastri e infortuni sul lavoro. A tal proposito, il comma 2 dell'art. 437 c.p. dispone che «*se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è da tre a dieci anni*», prevedendo così un aggravamento della pena qualora l'evento si verifici concretamente.

---

<sup>588</sup> Cass. pen., Sez. I, 11.06.2009, n. 28850.

<sup>589</sup> Cass. Sez. un., 24.04.2014, n. 38343.

<sup>590</sup> CASTRONUOVO D., *Dispositivi di prevenzione contro disastri o infortuni sul lavoro e mezzi di pubblica difesa o soccorso (artt. 436, 437, 451 e normativa complementare)*, in MANNA A., PAPA M., CANESTRARI S., CADOPPI A., *Trattato di diritto penale-Parte speciale Vol. IV: I delitti contro l'incolumità pubblica e in materia di stupefacenti*, Torino, 2010, 313; in giurisprudenza, si veda Cass. pen., Sez. I, 20.02.2006, n. 6393, secondo la quale nella nozione di rimozione «*rientra non soltanto la materiale asportazione, dalla macchina, dei congegni di sicurezza, ma anche ogni attività che ne frustra il funzionamento in relazione alla finalità antinfortunistica cui essi sono predisposti, rendendo possibile il verificarsi di un infortunio che sarebbe, per contro, impossibile in caso di normale funzionamento delle apparecchiature in questione*».

Il disastro è, in generale, l'elemento che accomuna tutte le fattispecie contenute nel Capo I del Titolo VI del codice penale. Nei delitti di comune pericolo mediante violenza, è possibile distinguere due sottoinsiemi di fattispecie di "disastro": i c.d. disastri nominati o tipici e i c.d. disastri innominati o atipici<sup>591</sup>. In generale, nella prima categoria rientrano gli eventi disastrosi qualificati e descritti tramite il riferimento ad una particolare fonte, o mezzo del pericolo, o contesto fenomenico; nella seconda categoria, rientrano le ipotesi nelle quali manca un riferimento diretto e specificante, dunque la nozione di disastro resta indeterminata. Con riguardo a quest'ultima categoria, la dottrina è intervenuta per delineare una nozione più specifica di disastro, allo scopo di arginare ogni rischio di indeterminatezza. Il disastro è definito come un evento di danno materiale caratterizzato da due profili: un grave danneggiamento delle cose, un macro-evento di danno e una peculiare proiezione teleologica, cioè la capacità di esporre a pericolo beni primari di una indistinta pluralità di persone. Un evento di danno connotato da una tendenza ad estendersi, a diffondersi, proiettarsi "oltre" verso l'offesa alla vita o all'integrità fisica di una moltitudine indeterminata di persone<sup>592</sup>.

In posizione alternativa rispetto al disastro, il secondo evento che tipizza la fattispecie in esame è l'infortunio, che sarà oggetto di un doveroso approfondimento.

## **5. Tra infortuni e malattie professionali: l'evoluzione giurisprudenziale sull'accertamento del nesso di causalità**

Il richiamo alla nozione di infortunio impone di sollevare e affrontare una questione che, nel corso del tempo, è stata molto dibattuta: il tema delle malattie professionali e il rapporto che intercorre tra questa nozione e quella di infortunio. In generale, la nozione di infortunio è delimitata in base ad alcuni requisiti tipici desumibili dall'art. 2, D.P.R. n. 1124/1965 (c.d. "Testo Unico

---

<sup>591</sup> TORDINI CAGLI S., *I delitti di comune pericolo*, cit., 262s.

<sup>592</sup> Sul punto CORBETTA S., *Delitti contro l'incolumità pubblica*, cit., 628 ss.; GARGANI A., *Reati contro la incolumità pubblica. Reati di comune pericolo mediante violenza*, in MARINUCCI G., DOLCINI E. (diretto da), *Trattato di diritto penale. Parte speciale*, Padova, 2003, 169; FLICK G.M., *Parere pro-veritate sulla riconducibilità del c.d. disastro ambientale all'art. 434 c.p.*, in *Cass. pen.*, 2015, 12 ss.

delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”), il quale prevede che *«l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni»*. D'altra parte, la malattia professionale è una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (causa diluita e non causa violenta e concentrata nel tempo); la stessa causa deve essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente, infatti, il Testo Unico parla di malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose. Per le malattie professionali, quindi, non basta l'occasione di lavoro come per gli infortuni, cioè un rapporto anche mediato o indiretto con il rischio lavorativo, ma deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia. Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che l'assicurato svolge, oppure dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cosiddetto “rischio ambientale”)<sup>593</sup>.

Da un punto di vista processuale, si rileva che, fino al periodo anteriore agli anni Novanta, la giurisdizione penale si attivava solo al verificarsi di infortuni sul lavoro o di incidenti legati all'attività produttiva, che avessero cagionato vittime nella popolazione<sup>594</sup>. Il settore delle malattie professionali, invece, è stato per lungo tempo “immune” dal diritto penale, anche quando la pericolosità dell'esposizione lavorativa era ben nota alla comunità scientifica al momento in cui le vittime prestavano la loro attività, e dunque i dirigenti non potevano dirsi all'oscuro del rischio cui venivano esposti i lavoratori.

Questa sostanziale esclusione delle malattie professionali dal raggio d'azione del diritto penale trova una duplice spiegazione. La prima ragione è facilmente comprensibile, ed è da ricollegare alla natura del processo causativo della malattia professionale. Nel caso dell'infortunio o dell'incidente il nesso di

---

<sup>593</sup> La definizione è stata tratta su [www.inail.it](http://www.inail.it).

<sup>594</sup> Le considerazioni sul tema sono di MASERA L., *La malattia professionale e il diritto penale. Relazione al convegno “Il male della polvere: storia e storie dei minatori in Valle Camonica nel secondo dopoguerra”* (Cedegolo, 13 maggio 2011) in *Dir. pen. cont.*, 2011, 2 ss.

causalità tra l'attività lavorativa e l'evento lesivo appare di immediata evidenza, anche in ragione della prossimità cronologica; nelle ipotesi delle malattie professionali, invece, trascorre normalmente un significativo lasso temporale tra l'esposizione al fattore di rischio e l'insorgenza della patologia, e la nitidezza del nesso eziologico risulta inevitabilmente compromessa dal trascorrere del tempo.

Inoltre, la grande maggioranza delle patologie ad eziologia lavorativa hanno natura multifattoriale, cioè non sono riconducibili in via esclusiva al fattore di rischio di origine lavorativa: pensiamo alle malattie oncologiche legate proprio all'inalazione di polveri (neoplasie polmonari di diversa natura), che sono spesso associabili anche ad altri fattori di rischio (il fumo di sigarette, per le patologie polmonari) e difficilmente quindi possono essere ritenute sicuramente riconducibili all'esposizione lavorativa.

Tra la fine degli anni Ottanta e gli inizi degli anni Novanta, si è iniziata a manifestare la più significativa "epidemia" di malattie professionali della storia recente, quella legata all'esposizione ad amianto<sup>595</sup>; ciò ha favorito lo sviluppo di una linea giurisprudenziale che riconduce nella nozione di causa violenta anche una parte di malattie professionali che siano scaturite da una particolare concentrazione della causa, dovuta a condizioni abnormi di lavoro. È da questo momento che si è sviluppata la nozione di malattia-infortunio: essa individua una malattia che, a causa di una eziopatogenesi particolarmente aggressiva e veloce, può essere a fini penali assimilata ad un infortunio<sup>596</sup>.

Per malattia-infortunio si intende una sindrome morbosa riconducibile ad un agente patogeno esterno di varia natura, presente nell'ambiente di lavoro: per esempio, possono farsi rientrare in tale nozione le silicosi, le asbestosi, alcune forme tumorali, l'ipoacusia, la dermatite<sup>597</sup>.

---

<sup>595</sup> Nel dettaglio, tra i lavoratori che nel dopoguerra erano stati esposti in maniera massiccia a questa sostanza si riscontra, a distanza di decenni dall'esposizione, un'incidenza altissima di una patologia oncologica molto grave (il mesotelioma della pleura), che conduce invariabilmente alla morte del soggetto nel volgere di pochi mesi, e che risulta pressoché assente tra i soggetti non esposti ad amianto.

<sup>596</sup> TORDINI CAGLI S., *I delitti di comune pericolo*, cit., 265.

<sup>597</sup> CARLETTI E., *La nozione penalistica di infortunio sul lavoro: l'art. 437 c.p. fra Corte Costituzionale, interprete e novellistica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1983, 54 ss.; CASTRONUOVO D., *Dispositivi di prevenzione*, cit., 318; CORBETTA S., *Delitti contro l'incolumità pubblica*, cit., 751; GARGANI A., *Reati contro l'incolumità pubblica*, cit., 180; VENEZIANI P., *I delitti contro*

Nell'ambito dei processi per malattie professionali, la giurisprudenza ha posto la sua attenzione anche sulla questione relativa al nesso causale ed ai criteri per il suo accertamento. A tal proposito, sono stati presi in considerazione gli orientamenti giurisprudenziali in materia di responsabilità medica; nell'ottica di una maggiore tutela del paziente da comportamenti colposi del personale sanitario, numerose sentenze, anche della Corte di Cassazione, avevano proprio in quegli anni forzato la tradizionale accezione del nesso eziologico come rapporto condizionalistico *ex post* tra condotta ed evento, pervenendo ad affermare che, perlomeno in ambito omissivo, il giudice penale potesse ritenere sussistente il nesso causale tra la condotta colposa del medico e la morte del paziente ogniqualvolta risultasse provato che tale condotta avesse *ex ante* aumentato il rischio di verificazione dell'evento avverso<sup>598</sup>.

Sulla base di una siffatta nozione di causalità, nella giurisprudenza degli anni Novanta, divennero molto frequenti le sentenze penali di condanna dei datori di lavoro per malattie professionali insorte tra i lavoratori<sup>599</sup>. Uno dei processi più noti che ha caratterizzato questo momento storico, è stato quello istruito dalla procura di Venezia per i lavoratori del Petrolchimico di Porto Marghera morti per patologie ricollegabili all'esposizione a CVM (cloruro di vinile monomero)<sup>600</sup>. In particolare, nel marzo del 1998 si diede inizio al più grande processo per malattie professionali mai celebrato sino ad allora in Italia, con il

---

*la vita e l'incolumità individuale. I delitti colposi*, in MARINUCCI G., DOLCINI E. (diretto da), *Trattato di diritto penale, Parte speciale*, Padova, 2003, 387; in giurisprudenza, cfr., Cass. pen., Sez. I, 14.01.1999, n. 350; Cass. pen., Sez. I, 06.02.2002, n. 11894.

<sup>598</sup> La sentenza più rappresentativa di questo indirizzo è Cass. pen., Sez. IV, 12.07.1991, n. 371, Silvestri, in *FI*, 1992, 363, con la quale viene espressamente sancito il principio per cui il medico doveva rispondere dell'evento dannoso anche quando la terapia colpevolmente omessa avesse solo il 30% di probabilità di evitare l'evento; in dottrina, per una ricognizione di questo orientamento giurisprudenziale in materia di responsabilità medica e per una sua penetrante analisi critica, cfr., PALIERO C.E., *La causalità dell'omissione: formule concettuali e paradigmi prasseologici*, in *Riv. it. med. leg.*, 1992, 821 ss.

<sup>599</sup> Per una rassegna di tali decisioni, cfr., GUARINIELLO R., *Sicurezza del lavoro e Corte di Cassazione: il repertorio 1988-1994*, Milano, 1994, 203 ss.; per le decisioni successive, si rinvia alle considerazioni di MASERA L., *Nesso di causalità e malattie professionali nella giurisprudenza penale: un difficile equilibrio tra tutela dei lavoratori e garanzie dell'imputato*, in *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, in GUAGLIANONE L., MALZANI F. (a cura di), Milano, 2007, 156.

<sup>600</sup> Il maxi processo iniziò il 13 marzo 1998; la sentenza di primo grado fu pronunciata il 2 novembre 2001 dalla Prima sezione penale del Tribunale di Venezia, con l'assoluzione di tutti gli imputati; il 15 dicembre 2004 la sentenza della Corte d'appello di Venezia riconobbe l'elemento psicologico del reato, condannando tutti gli imputati; la sentenza di condanna fu poi confermata dalla Corte di Cassazione il 19 maggio del 2006.

coinvolgimento dei più alti dirigenti della nostra industria chimica, chiamati a rispondere di centinaia di omicidi e lesioni colpose per gli operai risultati affetti da patologie connesse al CVM. In questa occasione, le potenzialità espansive del nuovo paradigma dell'aumento del rischio si manifestarono con tutta la loro intensità, ma, al contempo, il decennale procedimento relativo ai fatti di Porto Marghera dimostrò la chiara rappresentazione degli esiti cui poteva condurre il criterio dell'aumento del rischio, ed il suo definitivo superamento.

Di fronte a questa vera e propria irruzione del diritto penale nel settore delle malattie professionali, la dottrina penalistica iniziò ad opporre una reazione molto decisa, che nel giro di pochi anni condusse all'abbandono del criterio in questione<sup>601</sup>. Si sosteneva che il nuovo criterio adottato dalla giurisprudenza sarebbe arrivato a trasformare i reati d'evento di omicidio e lesioni personali in reati di pericolo, da ritenere sussistenti sulla base del mero riscontro di un aumento del rischio per il singolo lavoratore di contrarre la patologia, pur in mancanza della prova *ex post* circa l'effettiva derivazione causale della singola malattia. Ciò avrebbe comportato una grave lesione dei principi di legalità e di personalità della responsabilità penale, che consentono di condannare in sede penale per un reato d'evento solo qualora sia provata "oltre ogni ragionevole dubbio" la causalità individuale tra la condotta dell'imputato e l'evento costitutivo del reato<sup>602</sup>. Secondo tale dottrina, si può parlare di ragionevole certezza della relazione causale solo quando sia disponibile una legge scientifica di copertura con un coefficiente statistico prossimo al 100%. Dunque, dal momento che, nel settore delle malattie professionali, leggi con un tale coefficiente sono rarissime, è inevitabile escludere la possibilità di fare ricorso alla sanzione penale, a meno di non voler rinunciare ai fondamentali principi garantistici che qualificano il nostro sistema giuridico.

---

<sup>601</sup> Il riferimento è in particolare a STELLA F., *Giustizia e modernità. La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, Milano, 2001 e ID., *Il giudice corpuscolariano. La cultura delle prove*, Milano, 2005; in senso fortemente critico nei confronti di tale orientamento si erano peraltro già espressi FIANDACA G., *Causalità (rapporto di)*, in *Dig. Disc. Pen.*, 1988, 119 ss.; PALIERO C.E., *La causalità*, cit., 847 ss.; DONINI M., *La causalità omissiva e l'imputazione per l'aumento del rischio. Significato teorico e pratico delle tendenze attuali in tema di accertamenti eziologici probabilistici e decorsi causali ipotetici*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1999, 49 ss.

<sup>602</sup> MASERA L., *La malattia professionale e il diritto penale*, cit., 7s.

Le tesi sostenute da questa dottrina avevano riscosso grande approvazione, anche in giurisprudenza. Difatti, alcune note sentenze della Corte di Cassazione dei primi anni 2000 avevano accolto le critiche appena riferite al criterio dell'aumento del rischio, affermando che la probabilità prossima alla certezza, richiesta per l'accertamento causale in sede penale, poteva considerarsi raggiunta solo quando il giudice avesse a disposizione una legge scientifica universale o quasi-universale (cioè con probabilità statistica vicina a 100%)<sup>603</sup>. In definitiva, il contrasto venutosi a creare tra i due opposti indirizzi, fu risolto dalle Sezioni Unite della Suprema Corte nel 2002<sup>604</sup>, con la nota sentenza *Franzese* che ha rappresentato, in materia di responsabilità medica, una delle decisioni più significative dell'ultimo decennio, in grado di orientare tutta la successiva giurisprudenza in tema di causalità, anche al di fuori del settore medico-chirurgico.

In tale occasione, le Sezioni Unite non hanno aderito ad alcuno degli orientamenti contrapposti. Innanzitutto, nella sentenza *Franzese* sono state espresse delle critiche sull'orientamento dominante negli anni Novanta, sancendo in via definitiva l'inammissibilità della sostituzione del criterio *ex post* della *condicio sine qua non* con quello prognostico dell'aumento del rischio. D'altro canto, è stato posto in luce come neanche l'orientamento più recente potesse essere condiviso, considerando che attribuisce erroneamente valore decisivo al coefficiente statistico della legge scientifica di copertura (che dovrebbe essere prossimo al 100%), poiché già nel 1990, la Corte di

---

<sup>603</sup> Anche in tale occasione, le nuove tendenze giurisprudenziali in materia di accertamento causale trovano affermazione, per la prima volta, nel settore della responsabilità medica (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 28.09.2000, n. 1688, Baltrocchi; Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2000, n. 2139, Musto; Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2000, n. 2123, Di Cintio, tutte in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2001, 277 ss., con nota (adesiva) di CENTONZE F., *Causalità attiva e causalità omissiva: tre rivoluzionarie sentenze della giurisprudenza di legittimità*, 2001, 289 ss., e in *Dir. pen. proc.*, 2002, 311 ss., con nota (critica) di PIEMONTESE C., *Responsabilità penale del medico e giudizio sul nesso causale*, 2002, 318 ss. Successivamente, si sono estese al settore dell'esposizione professionale a sostanze tossiche: cfr., Cass. pen., Sez. IV, 13.02.2002, n. 31459, Covili, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 737 ss., con nota (adesiva) di D'ALESSANDRO F., *La certezza del nesso causale: la lezione 'antica' di Carrara e la lezione 'moderna' della Corte di Cassazione sull' 'oltre ogni ragionevole dubbio'*, 743 ss., e in *FI*, 2002, 289 ss., con nota (critica) di FIANDACA G.

<sup>604</sup> Cass. pen., Sez. un., 11.09.2002, n. 30328, Franzese, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 1133 ss., le cui argomentazioni sono conformi a quelle espresse in dottrina da DI GIOVINE O., *Lo statuto epistemologico della causalità penale tra cause sufficienti e condizioni necessarie*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 634 ss. e DONINI M., *La causalità omissiva*, cit., 49 ss.



Cassazione aveva chiarito come la probabilità statistica di tale legge non potesse rappresentare il criterio su cui fondare o escludere la sussistenza del nesso causale nel caso concreto.

Secondo l'orientamento delle Sezioni Unite, anche in presenza di leggi scientifiche dal basso coefficiente probabilistico, sarebbe possibile l'accertamento del nesso eziologico quando ciò consenta di escludere, con ragionevole certezza, la sussistenza di possibili spiegazioni alternative dell'evento. In altri termini, ciò che rileva ai fini dell'imputazione penale di un evento non è la probabilità statistica della legge generale di copertura, ma la "probabilità logica" che quel singolo evento sia da addebitare proprio alla condotta dell'imputato, mediante un giudizio di esclusione delle spiegazioni causali alternative<sup>605</sup>.

La sentenza *Franzese*, al fine di individuare un punto di equilibrio tra i due opposti indirizzi, si è focalizzata sulla valorizzazione del giudizio relativo al singolo decorso causale oggetto di valutazione, momento che era stato invece trascurato sia dall'orientamento dell'aumento del rischio (che aveva rimosso il giudizio *ex post* sul singolo decorso causale, sostituendolo con un mero giudizio prognostico), che da quello del coefficiente prossimo al 100% (che a sua volta aveva collocato tutto il peso dell'accertamento sulla forza statistica della legge scientifica). In conclusione, l'aspetto di fondamentale rilievo e centralità è l'accertamento della causalità individuale tra condotta ed evento, da condurre attraverso l'eliminazione di plausibili spiegazioni alternative dell'evento: non basta più verificare l'esistenza di una legge scientifica che correli in termini di maggior rischio l'esposizione al fattore di rischio, se non è altresì possibile escludere oltre ogni ragionevole dubbio che quel singolo evento non si sarebbe verificato in mancanza dell'esposizione<sup>606</sup>.

---

<sup>605</sup> Per una recente ricognizione degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, in materia di causalità, successivi alla sentenza delle Sezioni Unite, cfr., per tutti, D'ALESSANDRO F., *Art. 40*, in DOLCINI E., MARINUCCI G. (a cura di), *Codice penale commentato*, Assago, 2011, 391 ss.

<sup>606</sup> MASERA L., *La malattia professionale e il diritto penale*, cit., 9.

### 5.1. Il caso *Eternit*: l'elaborazione del concetto di malattia-infortunio

A distanza di circa un decennio dalla sentenza *Franzese*, un'ulteriore triste vicenda ha occupato l'attenzione della giurisdizione italiana: il caso *Eternit*.

Si è trattato di un processo che ha visto il coinvolgimento di centinaia di cittadini (e non solo di lavoratori) morti per malattie correlate all'amianto nel comune di Casale Monferrato, dove si trovava una importante fabbrica produttrice di questo materiale, la *Eternit s.p.a.* Da quanto risulta, è stato il primo caso in Italia in cui una Procura abbia chiesto ed ottenuto il rinvio a giudizio, oltre che per le morti di soggetti esposti al fattore di rischio per ragioni lavorative, anche per le morti dovute all'esposizione ambientale di tutta la popolazione residente nei dintorni dell'impianto.

La principale peculiarità che ha caratterizzato tale processo dipende, altresì, dalle scelte innovative operate dalla pubblica accusa nella formulazione dei capi di imputazione e, quindi, nell'inquadramento giuridico che si è voluto dare ai fatti, mediante il ricorso a fattispecie incriminatrici (di pericolo) contro l'incolumità pubblica, anziché ai consueti delitti (di evento dannoso) contro la vita e l'integrità fisica. L'originale modello di impostazione accusatoria inaugurato nel caso *Eternit* si configura come paradigma non sconfessato in sede di legittimità, e, quindi, meritevole di opportune considerazioni<sup>607</sup>.

Le *ratio* a fondamento di tale scelta si individua nel fatto che, innanzitutto, il dogma della *condicio sine qua non*, nel tempo, ha mostrato segni, vistosi, di deformazione prasseologica<sup>608</sup>. Nelle vicende riguardanti l'esposizione a sostanze tossiche, il compimento del giudizio causale e il relativo onere probatorio hanno incontrato delle evidenti difficoltà che potevano dipendere da

---

<sup>607</sup> Tra le vicende processuali ispirate al paradigma innovativo inaugurato nel caso *Eternit*, si pensi, per es., al caso *Ilva*, il quale è stato approfondito da RUGA RIVA C., *Il caso Ilva: avvelenamento e disastri dolosi*, in FOFFANI L., CASTRONUOVO D. (a cura di), *Casi di diritto penale dell'economia. Impresa e sicurezza*, Bologna, 2015, 163ss; al caso del polo chimico della Montedison di Bussi (Ass. Chieti, 19.12.2014); al caso della centrale termoelettrica Tirreno Power (G.i.p. Trib. Savona decr., 11.11.2014); al caso dello stabilimento Isochimica di Avellino (G.i.p. Trib. Avellino, 15.6.2013); al caso, infine, della centrale termoelettrica dell'Enel di Porto Tolle (Trib. Rovigo, 31.3.2014).

<sup>608</sup> In dottrina, in generale, si è parlato, in senso critico, di "flessibilizzazione" e "semplificazione" delle categorie classiche del reato; al riguardo, si veda STELLA F., *Giustizia e modernità. La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, Milano, 2003, 221 ss.; GARGANI A., *La "flessibilizzazione" giurisprudenziale delle categorie classiche del reato di fronte alle esigenze di controllo penale delle nuove fenomenologie di rischio*, in *Leg. Pen.*, 2011, 397 ss. e 404ss.

ragioni fattuali, riguardanti modalità e tempi di esposizione delle presunte vittime; ma anche da ragioni cognitive, in funzione di eventuali controversie scientifiche sui meccanismi di etiopatogenesi<sup>609</sup>.

Pertanto, le difficoltà relative all'accertamento dei criteri di imputazione oggettiva e soggettiva dell'evento dannoso contro la vita e l'incolumità individuale e, in particolare, la complicata gestione del dogma causale in questi processi penali, hanno indotto la magistratura alla ricerca di paradigmi alternativi, come accaduto nel caso in esame.

Per una questione di completezza espositiva, sembra opportuno ripercorrere velocemente le tappe fondamentali che hanno segnato tale importante vicenda giudiziaria. Durante il processo, sono stati chiamati a rispondere in qualità di effettivi responsabili della gestione della società due soli imputati, *Louis De Cartier e Stephan Schmidheiny*, posti rispettivamente al vertice dei due gruppi (il primo belga, il secondo svizzero), che, nel corso degli anni, si erano avvicinati nel controllo della società *Eternit*. Nel dettaglio, i capi d'imputazione contestati dalla Procura di Torino erano due: a) il delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, nella fattispecie aggravata della verifica di numerosi eventi infortunistici (art. 437, comma 2, c.p.), sotto forma di malattie professionali sviluppate dai lavoratori; b) il delitto di disastro innominato doloso, nella fattispecie aggravata della effettiva verifica del disastro stesso (art. 434, comma 2, c.p.)<sup>610</sup>.

Il giudizio di primo grado era stato definito con la sentenza della Tribunale di Torino (1° Sezione Penale) del 13 febbraio 2012, in cui gli imputati venivano dichiarati entrambi colpevoli del reato di cui all'art. 437 c.p. e di quello di cui all'art. 434 c.p.; inoltre, in considerazione della gravità dei reati e dell'elemento soggettivo doloso, sotto forma di dolo diretto, il Tribunale aveva condannato gli imputati a 16 anni di reclusione e al risarcimento del danno alle parti civili<sup>611</sup>. Nella sua articolata motivazione, il Tribunale aveva, altresì,

---

<sup>609</sup> Vedi CASTRONUOVO D., *Il caso Eternit. Un nuovo paradigma di responsabilità penale per esposizione a sostanze tossiche?*, in FOFFANI L., CASTRONUOVO D. (a cura di), *Casi di diritto penale dell'economia. Impresa e sicurezza*, Bologna, 2015, 2.

<sup>610</sup> Ivi, 6 ss.

<sup>611</sup> Trib. Torino, 13.02.2012, *Schmidheiny e De Cartier*. Sulla sentenza, si veda BELL A., *Esposizione a sostanze tossiche e responsabilità penale*, in *Treccani. Il libro dell'anno del*

ritenuto che sia l'ipotesi del secondo comma dell'art. 437 c.p., sia quella del secondo comma dell'art. 434 c.p., costituissero fattispecie autonome più gravemente sanzionate, e non mere circostanze aggravanti.

Il secondo grado si era concluso con la sentenza della Corte di Appello di Torino del 3 giugno 2013, in cui era stato seguito un percorso logico significativamente diverso all'esito del quale erano state pronunciate rispettivamente: una sentenza di condanna nei confronti dell'unico imputato superstite per il solo capo d'imputazione relativo al disastro innominato, con una pena più grave (18 anni di reclusione); invece si era dichiarato di "non doversi procedere" nei confronti di *Louis de Cartier* perché l'imputato ultranovantenne era deceduto poche settimane prima.

La Corte d'Appello di Torino aveva affermato che i reati di omissione dolosa di cautele antinfortunistiche erano considerati prescritti, poiché, contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale, la figura di cui al secondo comma dell'art. 437 c.p., concretizzata nelle migliaia di eventi di malattia-infortunio, è ricostruita non alla stregua di elemento costitutivo di una fattispecie incriminatrice autonoma, bensì di circostanza aggravante del reato di mera condotta previsto dal primo comma<sup>612</sup>. Ne consegue che la consumazione di tali reati – ritenuti reati omissivi propri di natura permanente, aggravati dalla circostanza prevista dal comma 2 – è retrodatata dai giudici d'appello al momento della cessazione della permanenza, coincidente con la dismissione delle attività produttive nei diversi stabilimenti o con le dichiarazioni di fallimento delle società<sup>613</sup>.

Al contempo, i molteplici eventi di malattia-infortunio e di morte che avevano colpito i lavoratori erano stati riqualificati nell'ambito dell'imputazione relativa al delitto dell'art. 434 comma 2, c.p., quali elementi del "disastro interno" che, assieme al "disastro esterno" agli stabilimenti, verrebbe a comporre la nozione di disastro innominato contestato nel secondo capo d'imputazione.

---

*diritto*, Roma, 2013; ZIRULIA S., *Caso Eternit: luci ed ombre nella sentenza di condanna in primo grado*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2013, 470.

<sup>612</sup> Sui diversi inquadramenti dell'art. 437, comma 2, c.p., cfr., ad esempio, CORBETTA S., *Delitti contro l'incolumità pubblica*, cit., 753 ss.; GARGANI A., *Reati contro l'incolumità pubblica*, cit., 575 ss.; CASTRONUOVO D., *Dispositivi di prevenzione*, cit., 322 s.

<sup>613</sup> Corte App., Torino, 03.06.2013, 449 ss.

I giudici di appello attribuiscono al dato epidemiologico il ruolo di *incipit* posto a fondamento delle proprie motivazioni, esprimendosi in questi termini: «*il presente giudizio concerne, come si desume dalla lettura del capo di imputazione, le vicende che sono occorse in quattro distinti siti e che si sono sviluppate molto a lungo nel tempo. La valutazione dei fatti, a causa delle dimensioni che l'Accusa presume questi abbiano assunto e della loro estensione in un prolungato intervallo cronologico, dunque, presuppone immancabilmente che, per determinare la natura e per identificare eventuali nessi causali, si faccia ricorso allo strumento euristico costituito dall'epidemiologia*»<sup>614</sup>.

In via schematica, è possibile individuare quattro distinti momenti caratterizzanti il ragionamento della Corte d'appello: innanzitutto, si attribuisce all'epidemiologia<sup>615</sup> il valore di disciplina scientifica capace di garantire in modo attendibile la conoscenza del fenomeno studiato, alla stregua di coefficienti di accertamento improntati ad una elevata credibilità razionale; in secondo luogo, sulla scia della giurisprudenza inaugurata dalla sentenza *Franzese*, si individua, nell'accertamento causale, un giudizio di carattere "bifasico", in cui la "causalità individuale" (probabilità logica) è preceduta dalla "causalità generale" (probabilità statistica), affermando che la causalità generale, a differenza di quella individuale, può essere ricercata anche attraverso delle indagini epidemiologiche, che, per loro natura, riguardano popolazioni (e non individui); infine, alla luce di tali considerazioni, si afferma che, in virtù del bene giuridico tutelato, ossia l'incolumità di un numero indeterminato di persone, il disastro dell'art. 434, comma 2, c.p. consista in un evento di pericolo riguardante determinate popolazioni di lavoratori e di cittadini: ne consegue un accertamento in termini di "causalità collettiva" da esaurirsi per il tramite delle conoscenze di "causalità generale" fornite dall'epidemiologia<sup>616</sup>. In sintesi, invece di contestare reati di evento, che richiedono la *probatio diabolica* della causalità individuale, si è deciso di

---

<sup>614</sup> Ivi, 305 s.

<sup>615</sup> L'epidemiologia è una branca dell'igiene che si occupa delle modalità di insorgenza, di diffusione e di frequenza delle malattie in rapporto alle condizioni dell'organismo, dell'ambiente e della popolazione.

<sup>616</sup> Le considerazioni sono di CASTRONUOVO D., *Il caso Eternit*, cit., 10.

procedere per reati di pericolo, per i quali è sufficiente accertare che l'esposizione ha cagionato un pericolo per la salute della popolazione della esposta, pericolo che si è poi concretizzato in un evento dannoso a carico della popolazione stessa (come rappresentato dalle morti contestate a titolo di aggravante)<sup>617</sup>.

Il processo si conclude con la sentenza n. 7941 della Prima Sezione della Corte di Cassazione pronunciata il 19 novembre 2014, nella quale si ritiene radicalmente maturata la prescrizione del reato in epoca antecedente alla pronuncia di primo grado. In questa occasione, pur assegnando alla fattispecie del secondo comma dell'art. 434 c.p. natura autonoma (sebbene previa riconduzione ad un modello d'incriminazione diversa, ossia quello del delitto aggravato dall'evento), dichiarandone di conseguenza la prescrizione, la Suprema Corte ha definitivamente convalidato la riconducibilità al disastro innominato della fenomenologia del disastro ambientale mediante contaminazione continuativa e seriale delle matrici ecologiche<sup>618</sup>.

Deve precisarsi che la motivazione relativa al reato di cui all'art. 434 prende le mosse dalla nozione di disastro fornita dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 327 del 2008, secondo cui per disastro deve intendersi *«sul piano dimensionale un evento distruttivo di proporzioni straordinarie, anche se non necessariamente immani, atto a produrre effetti dannosi gravi, complessi ed estesi; e sul piano della proiezione offensiva, l'evento deve provocare un pericolo per la vita o per l'integrità fisica di un numero indeterminato di persone»*.

Al di là delle vicende processuali, si rileva che, in stretta connessione al tema delle malattie professionali, una della maggiori peculiarità del caso *Eternit* è ravvisabile nell'aver fornito delle delucidazioni in merito alla nozione di malattia-infortunio, facendola rientrare definitivamente nel concetto di infortunio sul lavoro. Nello specifico, sono state queste le considerazioni espresse dal Tribunale di Torino: *«dal 1990 ai giorni nostri, l'indirizzo giurisprudenziale della Corte di Cassazione si è consolidato nel distinguere la malattia in senso stretto, individuata in tutte quelle manifestazioni morbose*

---

<sup>617</sup> MASERA L., *La malattia professionale e il diritto penale*, cit., 17.

<sup>618</sup> Ivi, 12.

*contratte nell'esercizio e a causa di lavoro ma che non siano prodotte da agenti-esterni, dalla malattia infortunio, definita sindrome morbosa imputabile all'azione lesiva di agenti diversi da quelli meccanico-fisici, purché insorte in esecuzione del lavoro. La malattia-infortunio, pertanto, deve essere ricompresa nel concetto di infortunio sul lavoro, in quanto perfettamente conforme al concetto di infortunio descritto dal legislatore nell'art. 2 r.d. 17 agosto 1935, n. 1765 (Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali)»<sup>619</sup>.*

La presente nozione di malattia-infortunio, benché innovativa, sembra aver “accentuato”, sul terreno probatorio, le problematiche legate all'art. 25-*septies*. Infatti, se in relazione ai clamorosi casi di incidenti istantanei e plurimi sul lavoro, non sembrano sussistere dubbi insormontabili sul terreno della causalità, non altrettanto si potrebbe sostenere con riferimento alle malattie professionali. In situazioni di questo tipo, proprio a causa delle risapute difficoltà probatorie, la giurisprudenza potrebbe estremizzare il principio dell'autonomia della responsabilità dell'ente sancito dall'art. 8, D.Lgs. 231/2001, creando così una irragionevole disparità di posizioni processuali tra persone fisiche e persone giuridiche per il medesimo reato.

Il *thema probandum* per le une e le altre sarebbe profondamente diverso: mentre l'accertamento della responsabilità penale della persona fisica implicherebbe una ricognizione scrupolosa del nesso di causalità tra la condotta omissiva e l'evento morte, secondo i rigidi e selettivi criteri fissati nella sentenza *Franzese*; rispetto alla persona giuridica, il medesimo giudizio sarebbe fondato esclusivamente sulla sussistenza di un vantaggio in relazione alla violazione della regola cautelare, degradando così l'evento morte al rango di una mera condizione obiettiva di punibilità da attribuire all'ente a prescindere dal nesso causale.

Se si ragionasse in questi termini, si avrebbero due conseguenze importanti: non solo la struttura dei reati *ex art.* 589 e 590 c.p. verrebbe snaturata rispetto alle persone giuridiche, ma si rischierebbe anche di dar vita ad una opinabile

---

<sup>619</sup> Cfr., Trib. Torino, 13.02.2012, 481. Sulla sentenza, si veda MASERA L., *La sentenza Eternit, una breve sintesi delle motivazioni*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it); ZIRULIA S., *Sentenza Eternit: qualche osservazione “a caldo” sul dispositivo*, *ibidem*.

semplificazione probatoria a loro danno, arrivando eventualmente a condannarle in assenza di una verifica della condotta umana concreta che abbia causato la morte e dal suo legame oggettivo e soggettivo con l'evento.

In breve, sarebbe sufficiente dimostrare la sussistenza di un vantaggio tratto dall'ente dalla violazione di una regola precauzionale volta ad impedire l'evento, perché il reato possa essergli ascritto; una simile interpretazione entrerebbe palesemente in contrasto con i principi fondamentali del diritto penale<sup>620</sup>.

## **5.2. Il caso Ilva di Taranto**

Un'altra vicenda giudiziaria che impone delle considerazioni, in virtù dell'affinità con il tema oggetto della presente trattazione, riguarda il caso Ilva di Taranto: uno dei maggiori stabilimenti per la lavorazione dell'acciaio d'Europa. Nella città di Taranto, la siderurgia è presente da più di un secolo; gli impianti, nel corso dei decenni, sono passati dalla mano privata a quella pubblica, per poi rientrare nuovamente nelle mani di privati (RIVA s.p.a.) alla fine del secolo scorso. Oggi lo stabilimento Ilva di Taranto rappresenta il complesso siderurgico più grande e remunerativo d'Europa<sup>621</sup>.

Nel corso di questi decenni, spesso si discuteva circa la pericolosità degli impianti Ilva per la salute dei lavoratori e dei residenti nei quartieri adiacenti all'acciaieria. Infatti, sin dai primi anni Ottanta, la magistratura penale di Taranto aveva istruito diversi processi per l'inquinamento ambientale provocato dalla grande fabbrica<sup>622</sup>, ma nessuno di questi procedimenti aveva portato alla chiusura degli impianti produttivi, o all'adozione di misure restrittive nei confronti della proprietà o della dirigenza.

---

<sup>620</sup> Le considerazioni sono di AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 17s.

<sup>621</sup> DEIDDA B., NATALE A., *Introduzione: il diritto alla salute alla prova del caso Ilva. Uno sguardo d'insieme*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2014, 2, 1.

<sup>622</sup> Per una ricostruzione dei diversi procedimenti (quasi tutti inediti) celebratisi negli ultimi trent'anni a Taranto in relazione alle emissioni provenienti dall'acciaieria; cfr., il testo dell'audizione resa il 18 settembre 2012 dal procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Taranto (dott. Sebastio) alla Commissione parlamentare di inchiesta sulle attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti, disponibile sul sito della Camera dei deputati.



La svolta si ebbe solo nel 2012, quando furono resi noti i risultati di una perizia epidemiologica, disposta in sede di incidente probatorio dal GIP del Tribunale di Taranto su richiesta della Procura. Il lavoro degli esperti mostrò dei dati molto seri che addirittura attribuivano le morti di centinaia di persone ai fumi provenienti dallo stabilimento Ilva<sup>623</sup>, creando così grande allarme nell'opinione pubblica. Sulla base delle risultanze di questa perizia, il 26 luglio 2012 venne disposto il sequestro dell'impianto e furono emesse ordinanze di custodia cautelare a carico dei proprietari e dei dirigenti delle società cui era riconducibile l'esercizio dell'attività di impresa. Tale evidenza epidemiologica ha rivestito un ruolo decisivo nell'innescare un diverso approccio giudiziario al fenomeno dell'inquinamento ambientale, che è poi sfociato nella richiesta di rinvio a giudizio per i soggetti ritenuti giuridicamente responsabili delle emissioni<sup>624</sup>. Il rilievo di questa vicenda giudiziaria ha determinato la nascita di un contenzioso tra autorità giudiziaria e potere legislativo, difatti, a seguito del provvedimento di sequestro degli stabilimenti, il governo è intervenuto, emanando il Decreto Legge n. 207 del 3 dicembre 2012, giornalmente chiamato "salva-Ilva" ("Disposizioni urgenti a tutela della salute, dell'ambiente e dei livelli di occupazione, in caso di crisi di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale"). Gli articoli 1 e 2 del suddetto Decreto Legge, facendo riferimento alle ipotesi di "crisi di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale" con numero di dipendenti non inferiore a duecento unità, stabiliscono che il Ministro dell'Ambiente possa autorizzare, in sede di riesame dell'"autorizzazione integrata ambientale" (AIA), la prosecuzione dell'attività produttiva per un tempo non superiore a 36 mesi, a condizione che vengano rispettate le prescrizioni imposte nel medesimo provvedimento (art. 1, comma 1). Sempre in via generale e astratta, l'art. 1, comma 2, dispone che, nei casi previsti dal Decreto Legge, le misure volte ad assicurare la prosecuzione dell'attività produttiva siano "esclusivamente e ad ogni effetto quelle contenute

---

<sup>623</sup> Per una sintesi degli esiti di tale perizia cfr., PALMISANO S., *Del diritto tiranno: epitome parziale di un'indagine su cittadini già al di sopra di ogni sospetto*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2014, 2, 90ss.

<sup>624</sup> MASERA L., *Dal caso Eternit al caso Ilva: nuovi scenari in ordine all'evidenza epidemiologica nel diritto penale*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2014, 2, 139s.

nel provvedimento di autorizzazione integrata ambientale, nonché le prescrizioni contenute nel provvedimento di riesame”; mentre il comma 4 precisa che la previsione del comma 1 “trova applicazione anche quando l’autorità giudiziaria abbia adottato provvedimenti di sequestro sui beni dell’impresa titolare dello stabilimento. In tale caso i provvedimenti di sequestro non impediscono, nel corso del periodo di tempo indicato nell’autorizzazione, l’esercizio dell’attività d’impresa”. Infine, l’art. 2 prevede che, nei casi previsti dal Decreto Legge, la gestione e la responsabilità degli impianti rimanga in capo ai titolari dell’AIA, ossia ai titolari dell’impresa.

L’art. 3 rappresenta una vera e propria legge-provvedimento che, nell’attribuire all’Ilva di Taranto la qualifica di “stabilimento di interesse strategico nazionale” ai sensi dell’art. 1 (comma 1), stabilisce che “a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la società Ilva s.p.a. di Taranto è immessa nel possesso dei beni dell’impresa ed è in ogni caso autorizzata, nei limiti consentiti dal provvedimento di cui al comma 2, alla prosecuzione dell’attività produttiva nello stabilimento ed alla conseguente commercializzazione dei prodotti per un periodo di 36 mesi, ferma restando l’applicazione di tutte le disposizioni contenute nel presente decreto” (comma 3)<sup>625</sup>.

Il suddetto Decreto Legge è stato poi convertito con delle modificazioni nella Legge n. 231 del 24 dicembre 2012, suscitando agitazione sul terreno di tale vicenda cautelare, al punto da determinare la rimessione di fronte alla Corte Costituzionale di diverse questioni di legittimità. Uno dei principali nodi problematici sollevati da tale vicenda, riguarda il tema centrale del bilanciamento tra diritti in conflitto: da un lato, la libertà di iniziativa economica dell’impresa; dall’altro, il diritto alla salute e all’ambiente salubre di cui sono titolari i lavoratori e la popolazione residente. Nell’approfondimento di tale questione, sono emersi alcuni profili di contrasto tra il potere politico e la magistratura. In particolare, è stata constatata la pretesa, da parte dei pubblici ministeri e degli organi giurisdizionali di Taranto, di porre dei limiti invalicabili a tale bilanciamento, al punto di impedire una

---

<sup>625</sup> Il testo è tratto dall’articolo *Emanato il Decreto Legge sull’Ilva Taranto*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

qualsiasi deroga da parte dello stesso potere legislativo, in nome della tutela dei diritti fondamentali riconosciuti dalla nostra Costituzione<sup>626</sup>.

Tali brevi premesse fanno comprendere come il fulcro della questione sia quello di stabilire se il Decreto Legge n. 207/2012 e la successiva legge di conversione abbiano fissato un punto di equilibrio legittimo o illegittimo tra le opposte istanze di tutela: è questa una delle principali questioni che sono state sottoposte al vaglio di ammissibilità della Corte costituzionale.

A tal proposito, con la sentenza n. 85 del 9 aprile 2013, la Consulta ha posto in luce l'esistenza di una chiara discrasia tra le valutazioni del Legislatore del Decreto Legge n. 207 del 3 dicembre 2012, ed il Gip di Taranto. In particolare, il Gip rimettente presso il Tribunale ordinario di Taranto, mutuando le ricostruzioni avanzate dalla procura, riteneva che *«la disciplina censurata [...] non realizzerebbe un bilanciamento ragionevole tra il diritto alla salute ed all'ambiente salubre da un lato ed il diritto all'iniziativa economica dall'altra [...]. Neutralizzando ogni possibilità di intervento inibitorio sull'ipotetica continuazione delle attività delittuose [...], la legge sarebbe intervenuta ad annullare uno degli interessi in conflitto a favore dell'altro»*<sup>627</sup>. Sulla base dell'affermazione di tale principio, sono stati sollevati diversi profili di costituzionalità della normativa suddetta; particolarmente rilevanti sono quelli relativi all'art. 32 della Costituzione che tutela il diritto alla salute e, secondo la prospettiva del giudice rimettente, non è passibile di bilanciamento.

A tal proposito, la Consulta, innanzitutto, evidenzia che *«la salute ed il lavoro sono diritti fondamentali che si trovano in un rapporto di integrazione reciproca tale da non poter individuare la prevalenza in assoluto a nessuno di essi, se così non fosse si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe "tiranno" nei confronti delle altre situazione giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona. [...]. La qualificazione come "primari" dei valori dell'ambiente e della salute significa pertanto che gli stessi non possono essere sacrificati ad altri interessi, ancorché*

---

<sup>626</sup> VIGANÒ F., *Il caso Ilva (e molto altro) nel nuovo numero della rivista trimestrale*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

<sup>627</sup> Corte Cost., sentenza n. 85/2013, [www.giurcost.it](http://www.giurcost.it).

*costituzionalmente tutelati, non già che gli stessi siano posti alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato – dal legislatore nella statuizione delle norme e dal giudice delle leggi in sede di controllo – secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale»<sup>628</sup>. Sulla scorta di tali argomentazioni, al punto successivo della sentenza, la Corte Costituzionale ha ritenuto che l'analisi puntuale dell'art. 1 del Decreto Legge n. 207/2012 permette di concludere per la non violazione del parametro costituzionale invocato<sup>629</sup>.*

Questa vicenda giudiziaria ha rappresentato anche l'occasione per fornire delle delucidazioni in materia di responsabilità degli enti. Infatti, deve rilevarsi che, nell'ambito dello stesso procedimento instaurato a carico delle persone fisiche responsabili, alla società RIVA F.I.R.E. s.p.a. erano stati contestati rispettivamente l'illecito amministrativo di cui all'art. 24 *ter*<sup>630</sup>, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 – in relazione alla commissione del reato presupposto di associazione per delinquere (art. 416 c.p.) – e l'illecito amministrativo di cui all'art. 25 *undecies*<sup>631</sup>, comma 2, del medesimo decreto.

Nel dettaglio, secondo la tesi accusatoria, le persone fisiche indagate, in qualità di legali rappresentanti, amministratori e gestori delle società Ilva s.p.a. e RIVA F.I.R.E. s.p.a, nonché di dirigenti e responsabili dello stabilimento Ilva di Taranto, avrebbero agito nell'interesse e a vantaggio delle predette società, cagionando gravi danni alla salubrità dell'ambiente. In particolare, il vantaggio per le società in questione sarebbe individuato nel risparmio dei costi per l'adeguamento e la messa in sicurezza degli impianti del polo siderurgico tarantino. L'impresa avrebbe cioè ricavato un vantaggio patrimoniale pari ai costi che avrebbe dovuto sostenere per adeguare gli impianti alle migliori

---

<sup>628</sup> Ibidem.

<sup>629</sup> LUISA G., *Caso Ilva: il D.lgs. n. 231/2001, il problema occupazionale ed i poteri del giudice penale*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

<sup>630</sup> Si rinvia al testo dell'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001, rubricato "Reati societari".

<sup>631</sup> L'art. 25-*undecies*, rubricato "Reati ambientali", è stato inserito nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente dal Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011, in attuazione delle direttive 2008/99/CEE e 2009/123/CEE.

tecnologie disponibili e per far cessare le violazioni delle norme a tutela dell'ambiente<sup>632</sup>.

Su richiesta della Procura della Repubblica di Taranto, il G.I.P. aveva disposto, nei confronti della società RIVA F.I.R.E. s.p.a., il sequestro preventivo<sup>633</sup> finalizzato alla confisca per equivalente del profitto che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 19 e 53 del Decreto Legislativo 231/2001 e dell'art. 321 c.p.p., l'ente avrebbe tratto dai reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio. Tale profitto è stato quantificato in base alla somma ritenuta necessaria per effettuare tutte le opere di risanamento ambientale e di messa in sicurezza dello stabilimento (€ 8.100.000.000,00).

Contro l'ordinanza del Tribunale del riesame di Taranto, che ha confermato il provvedimento di sequestro preventivo disposto dal G.I.P., avevano proposto ricorso per cassazione le società destinatarie della misura cautelare. Sulla questione, si è pronunciata la Sesta Sezione penale della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3635 del 20 dicembre 2013, con la quale ha accolto il ricorso e ha disposto l'annullamento del sequestro preventivo, fornendo dei chiarimenti importanti circa il rapporto tra i reati in materia ambientale e i criteri oggettivi di attribuzione della responsabilità dell'ente.

In sintesi, il ragionamento della Suprema Corte è suddivisibile in tre passaggi fondamentali. Innanzitutto, si giudica errata l'impostazione seguita dal provvedimento di sequestro poiché pone a fondamento della responsabilità amministrativa degli enti una serie di fattispecie di reato (specificatamente il disastro innominato, la rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro e l'avvelenamento di acque o di sostanze alimentari) del tutto estranee al catalogo dei reati-presupposto e, come tali, inidonee a fondare una responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001. A tal riguardo, la Corte precisa come la rilevanza delle suddette fattispecie di reato, non possa essere recuperata nella prospettiva di una loro imputazione quali delitti-scopo del reato associativo,

---

<sup>632</sup> Sull'argomento si vedano le considerazioni di TRINCHERA T., *Caso Ilva: la Cassazione esclude la confisca per equivalente del profitto dei reati ambientali*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

<sup>633</sup> Si rinvia al sequestro disposto dal GIP di Taranto il 22 maggio 2013, su [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com).

poiché in quel caso l'art. 416 c.p. – seppur ricompreso nel catalogo dei reati-presupposto – «*si trasformerebbe, in violazione del principio di tassatività del sistema sanzionatorio contemplato dal D. Lgs. n. 231/2001, in una disposizione "aperta", dal contenuto elastico, potenzialmente idoneo, a ricomprendere nel novero dei reati presupposto qualsiasi fattispecie di reato con il pericolo di un'ingiustificata dilatazione dell'area di potenziale responsabilità dell'ente collettivo*»<sup>634</sup>.

In secondo luogo, nel richiamare i principi di legalità e di irretroattività, sanciti dall'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, che “subordinano l'applicazione delle sanzioni a carico degli enti ad una previsione legislativa espressa che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto”, evidenzia come ai fini dell'applicazione della confisca per equivalente *ex art. 19 D.Lgs. 231/2001*, debba farsi riferimento alla data di realizzazione delle condotte costituenti reato e non al momento di percezione del profitto da parte dell'ente.

Di conseguenza, ai fini della corretta determinazione del profitto confiscabile, si sarebbero dovute escludere tutte le condotte associative anteriori alla data di entrata in vigore della Legge n. 94 del 15 luglio 2009, che ha esteso il catalogo dei reati-presupposto al delitto di cui all'art. 416 c.p., e tutte le violazioni in materia ambientale anteriori all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011, che ha esteso la responsabilità dell'ente per le violazioni della disciplina ambientale.

In via conclusiva, la Suprema Corte puntualizza alcuni aspetti in merito all'individuazione del profitto confiscabile. Il ragionamento della Suprema Corte trova un punto di partenza nella nozione di profitto fornita in una nota pronuncia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nella quale il profitto è stato qualificato come «*il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato*»<sup>635</sup>. Sulla scorta di tale definizione, la Suprema Corte afferma che la nozione di profitto, quale risparmio di spesa conseguito dall'ente, presupponga comunque l'individuazione di un risultato economico positivo che sia concretamente determinato dalla realizzazione delle ipotesi di reato contestate. Pertanto, nel caso in esame, l'ipotizzato danno ambientale

---

<sup>634</sup>Cass. pen., Sez. VI, 20.12.2013, n. 3635.

<sup>635</sup>Cass., Sez. un., 27.03.2008, n. 26654, Fisia Italimpianti s.p.a.

cagionato dalle condotte delittuose degli imputati, certamente non può considerarsi equivalente all'incremento patrimoniale ottenuto dalle società coinvolte quale "diretta e immediata conseguenza dei reati presupposto" (e, in particolare, degli illeciti ambientali); a ciò si aggiunge come il profitto confiscabile non possa essere calcolato facendo riferimento ai costi stimati per la realizzazione di un programma di investimenti futuri (come era stato fatto dai giudici, sulla base dell'erroneo presupposto che vi fosse una correlazione tra questi costi e le singole pregresse omissioni penalmente rilevanti in materia ambientale). Alla luce di tali osservazioni, la Suprema Corte conclude dichiarando che, affinché si possa individuare un profitto assoggettabile a sequestro e poi a confisca, ai sensi degli artt. 19 e 53 del D.Lgs. 231/2001, è necessario «*che si verifichi, quale diretta conseguenza della commissione del reato, uno spostamento reale di risorse economiche, ossia una visibile modificazione positiva del patrimonio dell'ente, evitando improprie assimilazioni tra la nozione di profitto del reato, inteso quale reale accrescimento patrimoniale, e la causazione di meri danni risarcibili relativi a risparmi di spesa indebitamente ottenuti dall'ente per effetto della mancata esecuzione di opere di risanamento ambientale*»<sup>636</sup>.

## **6. Alcune soluzioni prospettate**

L'analisi compiuta sino ad ora, con riguardo all'art. 25-*septies*, denota la presenza di alcune criticità che, secondo un'ampia parte della dottrina, potrebbero essere superate solo attraverso un intervento diretto ed esplicito del Legislatore<sup>637</sup>. A tal proposito, una parte della dottrina ritiene che sarebbe sufficiente strutturare l'art. 25-*septies* in maniera differente rispetto alle altre fattispecie di reato presenti nel catalogo dei reati-presupposto, prevedendo espressamente che l'ente ne risponda solo quando si dimostri che la causazione

---

<sup>636</sup> Cass. pen., Sez. VI, 20.12.2013, n. 3635.

<sup>637</sup> In favore di un intervento risolutivo e chiarificatore del Legislatore, si sono espressi PALIERO C. E., *Dieci anni di corporate liability nel sistema italiano: il paradigma imputativo nell'evoluzione della legislazione e della prassi*, in *Le Soc.*, 2011, 20; DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti*, cit., 34.

del decesso o della lesione del lavoratore sia dipesa dalla violazione di norme antinfortunistiche, attuata nel suo interesse o vantaggio<sup>638</sup>.

Al contempo, un'altra parte della dottrina, in maniera più radicale, sostiene che si potrebbe optare per una riformulazione dell'art. 5 del Decreto Legislativo n. 231/2001, inserendovi dei criteri di imputazione oggettiva dei reati all'ente adattabili potenzialmente a tutte le fattispecie colpose di evento<sup>639</sup>.

In concreto, i criteri oggettivi di ascrizione della responsabilità dovrebbero essere ricalibrati ed ancorati, anziché all'evento verificatosi in seguito alla violazione della regola cautelare, alla precedente condotta non diligente, sicché la eventuale responsabilità penale dell'ente per i reati colposi di evento dovrebbe essere legata alla dimostrazione dell'omesso rispetto della regola cautelare per ragioni di interesse o di vantaggio; per intenderci, o per la previsione a monte di far risparmiare alla società costi e tempi nell'esercizio delle attività d'impresa (interesse), o per il conseguimento a valle di un oggettivo ritorno economico (vantaggio)<sup>640</sup>.

Attualmente, in questa direzione, le soluzioni normative più interessanti sono tre. La prima è quella di parte generale prospettata nell'art. 121, comma 1, del Progetto Grosso, in base alla quale si dovrebbe stabilire nel codice che: «*la persona giuridica può essere chiamata a rispondere [...]: 1) per delitti dolosi commessi per conto o comunque nell'interesse specifico della persona giuridica, da persona che aveva il potere di agire per la persona giuridica stessa; 2) per i reati realizzati nello svolgimento dell'attività della persona giuridica, con inosservanza di disposizioni pertinenti a tale attività, da persone che ricoprono una posizione di garanzia [...]*»<sup>641</sup>.

La seconda soluzione è quella avanzata da una parte della dottrina, ad avviso della quale il problema potrebbe essere risolto riformulando l'art. 25-*septies*

---

<sup>638</sup> In dottrina, sostiene l'esigenza di adottare una duplice lettura del criterio delimitativo della responsabilità degli enti, in base alla natura dolosa o colposa del reato-presupposto, ALESSANDRI A., *Reati colposi e modelli di organizzazione e gestione*, in ABRIANI N., MEO G., PRESTI G. (a cura di), *Società e modelli 231: ma che colpa abbiamo noi?*, Bologna, 2009, 352.

<sup>639</sup> Questa diversa alternativa è prospettata da VITARELLI T., *Infortuni sul lavoro*, cit., 708; sul punto, cfr., GARGANI A., *Delitti colposi*, cit., 1939 ss e 1946; DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti*, cit., 32.

<sup>640</sup> AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato*, cit., 19s.

<sup>641</sup> Così Progetto Grosso, in *Progetto preliminare di riforma del codice penale, Parte generale*, in *Riv. it. dir. proc. pen.* 2001, 691. Dello stesso avviso è DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti*, cit., 35 s.



del D.Lgs. 231/2001, nei seguenti termini: «*in relazione ai delitti di cui agli art. 589 e 590 del c.p., commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, qualora tale violazione sia stata commessa dai soggetti di cui all'art. 5 (d.lgs. 231/2001) nell'interesse o a vantaggio dell'ente, si applica la sanzione [...]»*<sup>642</sup>.

Infine, la terza soluzione è quella più innovativa, ispirata dall'esperienza inglese che conosce una pluralità di paradigmi di attribuzione della *corporate liability*, tra i quali spicca il *Corporate Manslaughter*<sup>643</sup>. Al riguardo, il problema potrebbe essere aggirato modellando per l'ente collettivo un reato di omicidio colposo diverso e autonomo da quello della persona fisica, nel quale l'evento lesivo sia il risultato di un difetto di organizzazione riconducibile ai suoi vertici<sup>644</sup>.

In linea generale, deve rilevarsi che lo stesso Legislatore non era rimasto del tutto impassibile a tali rilievi, dal momento che, nell'ambito di un più ampio progetto di riforma del D.Lgs. 231/2001 mai attuato (il c.d. "Progetto Greco")<sup>645</sup>, all'art. 1 aveva contemplato come una priorità proprio la riformulazione dell'art. 5 del suddetto Decreto Legislativo. In quella sede, al fine preminente di superare i problemi derivanti dalla difficile adattabilità dei

---

<sup>642</sup> Così, CASTRONUOVO D., *La colpa penale*, Milano, 2009, 429.

<sup>643</sup> Nel Regno Unito, prima del *Bribery Act* 2010, venne emanata una norma il cui obiettivo era disciplinare e sanzionare - proprio come la 231 in Italia - la commissione di specifici reati all'interno dell'ente, per effetto dell'inosservanza del modello organizzativo. Tale normativa è contenuta nel *Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007*, in virtù del quale, le organizzazioni non sono imputabili per reati determinati (come avviene in ambito 231), ma in relazione ad un evento presupposto coincidente con il danno più grave per la persona fisica - la perdita della vita - quale riflesso della condotta dell'ente. Per un'analisi approfondita sul tema, si rinvia alle considerazioni di DE GIOIA-CARABELLESE P., SAVINI. I. A., *La 231 nel Regno Unito: riflessioni comparatistiche in merito al c.d. omicidio societario (corporate manslaughter) e al Corporate Manslaughter and Corporate Omicide Act 2007*, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it).

<sup>644</sup> Sul punto, si rinvia alle considerazioni di GENTILE G., *L'illecito colposo*, cit., 126 ss; cfr., altresì, TORRE V., *Riflessioni sul diritto britannico in tema di responsabilità degli enti: il corporate killing*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2009, 253 ss; DE SIMONE G., *Il «fatto di connessione» tra responsabilità individuale e responsabilità corporativa*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2011, 37, ritiene che il CMA rappresenta probabilmente «*il paradigma ascrittivo più evoluto nell'intero panorama penalistico europeo*».

<sup>645</sup> Ci si riferisce al progetto varato dalla Commissione Greco, istituita dal Ministero di Giustizia nel 2007, per lo studio e la proposta di riforme e di interventi per la razionalizzazione, armonizzazione e semplificazione delle procedure processuali ed amministrative relative alle sanzioni pecuniarie da reato applicate a norma del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, alle spese processuali ed alla gestione dei beni confiscati ed in giudiziale sequestro, nonché la verifica ed ampliamento delle forme di contrasto alla criminalità economica con riferimento particolare all'ambito di applicazione della responsabilità degli enti.

criteri ascrittivi di cui all'art. 5 ai reati colposi, era stata prospettata la sostituzione dell'odierno testo di tale disposizione con il seguente: *«l'ente è responsabile per i reati dolosi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio ovvero per i reati colposi quando le condotte costitutive sono state realizzate nell'interesse o vantaggio dello stesso»*<sup>646</sup>.

Tuttavia, il fallimento di tale progetto novellistico lascia oggi ancora aperta la questione.

---

<sup>646</sup>A tal proposito, cfr., FORTI G., *Uno sguardo ai "piani nobili"*, cit., 1260.

## CAPITOLO IV – I MODELLI ORGANIZZATIVI E LE *BEST PRACTICES* AZIENDALI

### 1. Lo sviluppo del concetto di *best practices* aziendali

In Italia, a partire dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 626/1994, si è sviluppato un approccio innovativo che riconosce nell'impresa il principale soggetto capace di sviluppare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, soluzioni gestionali e organizzative in grado di promuovere la prevenzione nei luoghi di lavoro. In tale prospettiva, i diversi attori si configurano come *partner* di un processo di miglioramento condiviso negli obiettivi di fondo<sup>647</sup>.

Di base, in tale nuova impostazione normativa, l'attenzione è stata incentrata sulla massima responsabilizzazione penale dei datori di lavoro che ha portato a dei risultati sorprendenti su molteplici versanti; si è constatata una notevole partecipazione a corsi di formazione, la presenza di migliaia di consulenti, la diffusione di decine di linee-guida settoriali prodotte dall'associazionismo industriale e così via dicendo. Peraltro, tra il 1994 e il 1997, nell'ambito delle attività industriali si è registrato un chiaro decremento del numero degli infortuni sul lavoro. Tale diminuzione è risultata particolarmente significativa nei settori e nelle imprese a maggior contenuto tecnologico, alle quali, in quegli anni, sono stati associati anche importanti incrementi di produttività<sup>648</sup>.

Le direttive fornite a livello comunitario hanno permesso di individuare cinque macro-processi organizzativi all'interno dell'impresa, che assumono un grande rilievo ai fini dell'implementazione di un'efficace strategia aziendale della sicurezza.

In primo luogo, si richiede un ruolo di promozione della sicurezza da parte del datore di lavoro e del *management*, attraverso la sua introduzione nei processi decisionali, la formalizzazione di una serie di fasi procedurali (valutazione – programmazione – progettazione organizzativa), e l'inserimento di una serie di

---

<sup>647</sup> Le considerazioni sono tratte da FREY M., *Salute e sicurezza sul lavoro come sfida di miglioramento per le imprese*, in *Quaderni di economia del lavoro/107*, 2017, 10 ss.

<sup>648</sup> I dati empirici dimostrano l'esistenza di una correlazione negativa tra produttività e fenomeno infortunistico, qualunque sia l'indicatore adottato per misurarlo (numero di infortuni, quota infortunistica settoriale, indici di rischio).

strumenti a supporto delle decisioni del vertice aziendale (il documento di valutazione dei rischi rappresenta uno dei momenti iniziali del processo decisionale).

In secondo luogo, è indispensabile prevedere degli adeguati sistemi di controllo, tali da garantire una verifica sistematica, periodica, operativa delle condizioni di prevenzione nei luoghi di lavoro. Questa fase vede il coinvolgimento di diverse figure aziendali: il vertice aziendale e il RSPP per ciò che attiene il controllo gestionale sull'attuazione e i risultati delle azioni programmate, il medico competente per il controllo sanitario, gli RLS per il controllo da parte dei lavoratori dell'adeguatezza delle condizioni di prevenzione. A tal riguardo, sono molteplici gli strumenti a disposizione per una gestione efficace della prevenzione: dal controllo operativo, ai metodi di autovalutazione, agli *audit* di reparto, all'applicazione di *check-lists* predisposte da soggetti esterni, ai controlli sui risultati.

In terzo luogo, il nuovo modello di prevenzione nasce e si sviluppa alla stregua di una logica relazionale nella quale i processi motivazionali e la partecipazione dei lavoratori hanno un ruolo primario; ragion per cui, le attività di informazione, formazione e coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, rappresentano degli strumenti strategici per il perseguimento di tale finalità.

Come quarta fase processuale, si ritiene necessaria la creazione di un flusso di responsabilità lungo la linea che consenta a chi deve presidiare la gestione della sicurezza di disporre di *partner* responsabilizzati (ad esempio i capi reparto), che partecipino attivamente nella varie fasi di valutazione continua e di proposta di miglioramento dei processi tecnici, organizzativi e gestionali.

Infine, di grande rilievo è la fase di formazione, che rappresenta uno strumento chiave per creare una consapevolezza dei rischi all'interno dell'organizzazione aziendale e sviluppare la cultura della prevenzione.

Fermo restando quanto previsto a livello comunitario, è opportuno sottolineare come la scelta di attuare un'efficace politica di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro si concretizzi mediante l'adozione delle c.d. "buone pratiche", finalizzate ad orientare i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di

tutti i soggetti interessati. A grandi linee, le buone pratiche possono definirsi come esempi di innovazione riuscita, di procedure, di soluzioni, di servizi e processi che riescono ad imprimere un reale miglioramento nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di efficacia, efficienza e sostenibilità<sup>649</sup>.

Il concetto di buone pratiche corrisponde, altresì, al processo di analisi per la esplicitazione e la condivisione di quegli elementi significativi, acquisiti attraverso l'esperienza, che possono essere trasferiti ad altri contesti. Difatti, la molteplicità delle esperienze costituisce un valore aggiunto quando consente la condivisione delle modalità di approccio ai problemi e l'elaborazione e gestione dei progetti al fine di individuare soluzioni in un determinato contesto. Tale concetto trova una spiegazione compiuta nel Decreto Legislativo n. 81/2008 che, all'art. 2, comma 1, lett. v), qualifica le "buone prassi" aziendali come le *«soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione»*. Come espressamente disposto, esse sono adottate volontariamente con la finalità di promuovere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Si aggiunge che, nell'ottica di un approccio integrato della valutazione e gestione dei rischi, è indispensabile che vi sia sinergia tra i diversi soggetti "protagonisti" della sicurezza del lavoro ai fini dello sviluppo di un sistema della prevenzione, mirato al contenimento del fenomeno infortunistico. A tal proposito, le Regioni, insieme all'INAIL, all'ISPESL e agli organismi paritetici, svolgono un ruolo particolarmente rilevante in termini di

---

<sup>649</sup> La definizione è tratta da [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it).

elaborazione, raccolta e diffusione delle buone prassi, affinché le stesse risultino coerenti con le vigenti leggi e rispondano a criteri validi e innovativi da un punto di vista tecnologico.

Una volta elaborate, le “buone prassi” aziendali sono, altresì, oggetto di validazione da parte della Commissione consultiva permanente, come disposto nell’art. 6, comma 8, lett. d), del D.Lgs. 81/2008: «*la Commissione consultiva permanente ha il compito di validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro*».

## **2. Punti di contatto tra due discipline complementari: l’art. 30 D.Lgs. 81/2008**

Comprendere l’importanza che l’implementazione delle “buone prassi aziendali” riveste nell’ambito della salute e sicurezza sul lavoro, impone di affrontare una questione preliminare: il coordinamento tra le diverse legislazioni, o meglio comprendere quale sia il rapporto tra gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008 ed il modello organizzativo *ex* Decreto Legislativo n. 231/2001<sup>650</sup>.

Si rammenta che, la Legge Delega n. 123/2007 si è limitata ad inserire l’art. 25-*septies* nel Decreto Legislativo n. 231/2001, senza realizzare un effettivo coordinamento tra le due discipline, ragion per cui, sul piano applicativo, si è venuta a creare una distonia causata dalle differenze tra i presupposti dei modelli organizzativi *ex* D.Lgs. 231/2001 ed i sistemi di gestione riferiti ai reati colposi in materia di salute e sicurezza. Tale lacuna assegna ad ogni impresa il compito di tentare di individuare un raccordo tra i due approcci prevenzionistici, al fine di costruire un modello univoco di riferimento per la gestione delle differenti tematiche<sup>651</sup>.

In linea generale, la filosofia ispiratrice della normativa antinfortunistica pone l’accento su aspetti di carattere prettamente metodologico ed organizzativo.

---

<sup>650</sup>CATELLANI G., *Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza del lavoro*, Napoli, 2016, 78 ss.

<sup>651</sup>BARGELLINI S., GAROFOLI R., *Il modello organizzativo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori*, in STILE A. M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell’ente*, Napoli, 2014, 306.

L'idea di fondo è quella secondo cui un'adeguata organizzazione interna, scandita dal sistema di gestione, purché efficacemente applicato, sia in grado di assicurare che tutte le figure aziendali presenti nei vari livelli rivestano un ruolo attivo nell'applicazione delle misure di sicurezza, distribuendo correttamente le relative responsabilità<sup>652</sup>.

Come già visto in precedenza, l'unico punto di contatto tra le due discipline è ravvisabile nell'art. 30, comma 1, D.Lgs. 81/2008, il quale dispone che «*Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi [...]*».

Per poter affermare che un modello organizzativo sia stato efficacemente attuato, è opportuno valutare tre principali componenti: struttura organizzativa, sistemi operativi e potere organizzativo<sup>653</sup>.

Tra i sistemi operativi rilevanti, si collocano il sistema informativo, della comunicazione, della programmazione e controllo, della formazione e addestramento e il sistema di valutazione delle prestazioni<sup>654</sup>.

## **2.1. L'importanza del fattore informativo-comunicativo**

In più occasioni è stato affermato come il fattore informativo e comunicativo rappresenti un aspetto peculiare in termini di efficace implementazione del modello organizzativo gestionale (MOG). A tal proposito, il Decreto Legislativo n. 81/2008 ha contribuito ad un potenziamento del ruolo attribuito all'informazione, formazione e addestramento, concepiti come processi

---

<sup>652</sup> DENTICI M. C., PELLICCI M., STABILE S., *L'informazione e la formazione efficaci quali requisiti di idoneità preventiva del sistema di gestione della sicurezza e del modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001*, in STILE A. M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell'ente*, Napoli, 2014, 253.

<sup>653</sup> Ivi, 255.

<sup>654</sup> Cfr. GOLZIO L.E., *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in BASENGHI F., GOLZIO L. E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e il decreto correttivo n. 106/2009*, 2009, Milano, 16.

fondamentali in termini di effettiva partecipazione di tutti i soggetti operanti nel sistema di prevenzione aziendale, rappresentando l'aspetto su cui far maggiormente leva per poter garantire un'effettiva prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro<sup>655</sup>.

Il suddetto Decreto Legislativo, oltre ad aver introdotto la nozione di informazione, formazione e addestramento, ha altresì esteso l'obbligo di formazione ed aggiornamento continuo per tutte le figure coinvolte. Inoltre, sulla scorta di quanto disposto dall'art. 30, D.Lgs. 81/2008, l'effettivo svolgimento delle attività di formazione e informazione, rappresenta uno dei requisiti essenziali per la realizzazione di un MOG che sia idoneo a prevenire i reati di cui all'art. 25-*septies*. Un ruolo di importanza cruciale è occupato dalla diffusione della conoscenza e della consapevolezza dei rischi da contrastare, dal confronto e dal dialogo tra tutti gli attori coinvolti, nonché dal controllo e dalla verifica dei risultati nell'applicazione sul lavoro.

Sul piano normativo, tra i principali articoli di riferimento è opportuno richiamare l'art. 15 che, al comma 1, lett. n) o) p) q), include, tra le “*misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*”, l'informazione e la formazione adeguate per lavoratori, dirigenti, preposti, e per il RLS, e le istruzioni adeguate per i lavoratori. L'art. 20, comma 1, D.Lgs. 81/2008, nel disporre che «*ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti nei luoghi di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*», lascia trasparire come l'efficacia e l'efficienza dell'informazione e formazione debbano essere valutate in base alle loro ricadute concrete, in virtù dell'obbligo gravante sul datore di lavoro di verificare il grado di apprendimento dei lavoratori, il recepimento effettivo degli insegnamenti e la loro puntuale osservanza nella prassi di lavoro<sup>656</sup>.

---

<sup>655</sup> DENTICI M. C., PELLICCI M., STABILE S., *L'informazione e la formazione*, cit., 255.

<sup>656</sup> Cfr., Cass. pen., Sez. IV, 27.05.2011, n. 27738, secondo cui «*in tema di infortuni sul lavoro, il responsabile della sicurezza (sia, o meno, datore di lavoro) deve attivarsi per controllare fino alla pedanteria che i lavoratori assimilino le norme antinfortunistiche nella ordinaria prassi di lavoro; e tale onere di informazione e di assiduo controllo si impone a maggior ragione nei confronti di*



Gli artt. 36 e 37, nei quali il Legislatore qualifica la formazione e l'informazione sui luoghi di lavoro come diritti dei lavoratori e come attività che consentono di dare attuazione al principio di partecipazione attiva degli stessi al sistema aziendale di salute e sicurezza<sup>657</sup>, fanno rilevare come solamente un lavoratore adeguatamente informato e formato, può svolgere un ruolo attivo nella prevenzione dei rischi.

Tra i molteplici fattori da cui dipende l'efficacia e l'effettività dell'informazione e formazione, sembra opportuno iniziare con una descrizione delle principali ragioni a cui si lega l'istituzione di un sistema informativo aziendale<sup>658</sup>. Infatti, si ritiene che quest'ultimo rappresenti un adempimento di primaria importanza, non solo in relazione all'adempimento di obblighi giuridici collegati ai flussi informativi, ma, altresì, per soddisfare esigenze di tempestività, congruità e completezza dell'azione informativa/formativa preventiva, in presenza di cambiamenti dell'organizzazione e dell'attività in rapporto al progresso scientifico, tecnologico e normativo.

Nel proseguire l'analisi, si deve sottolineare l'importanza dei criteri di qualità della formazione ed informazione, sulla base di uno studio condotto da INAIL<sup>659</sup>, è possibile asserire che tali criteri devono riguardare cinque macro-aree: qualità "progettuale", intesa come correttezza metodologica del processo formativo e corrispondenza del processo alle esigenze prevenzionali; qualità "organizzativa", intesa come adeguatezza dei fattori umani, strutturali, metodologici e tecnologici necessari alla conduzione del percorso formativo; qualità "economica", inerente l'ottimizzazione delle risorse economiche in rapporto al raggiungimento degli obiettivi formativi; qualità degli "esiti didattici", intesa come corrispondenza tra le conoscenze, le capacità e le competenze tecnico-professionali e gli obiettivi didattici prefissati; qualità dell'"impatto professionale", intesa come l'effettivo utilizzo sul lavoro di

---

*coloro che prestino lavoro alle dipendenze di altri, venendo per la prima volta a contatto con un ambiente e delle strutture ad essi non familiari, e che perciò possono riservare insidie non note».*

<sup>657</sup> Cfr. CAROLLO L., *Informazione e formazione dei lavoratori*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *T.U. della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al D.lgs. 81/2008*, Milano, 2008, 489.

<sup>658</sup> DENTICI M. C., PELLICCI M., STABILE S., *L'informazione e la formazione*, cit., 285 ss.

<sup>659</sup> La ricerca intitolata "*La valutazione della qualità degli interventi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro*" è finalizzata a rendere disponibile un set di indicatori per la valutazione della qualità di "prodotto" e di "processo" dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

quanto appreso tramite comportamenti e prestazioni conformi alle attese ed alle esigenze specifiche del contesto lavorativo.

Questo tipo di monitoraggio consente di ottenere dati importanti ai fini dell'attivazione delle azioni volte alla correzione delle "non conformità" ed al miglioramento della qualità della formazione ed informazione erogata.

Infine, l'ultimo elemento rilevante riguarda la presenza di un sistema di controllo e vigilanza, accompagnato dall'istituzione di un sistema disciplinare idoneo che persegua una duplice funzione, quella di sanzionare le violazioni, incentivando comportamenti virtuosi e, al contempo, quella di verificare che il processo di controllo e vigilanza funzioni correttamente in ogni area aziendale.

## **2.2. Le linee guida UNI-INAIL e il *British Standard OHSAS 18001:2007***

Nel proseguire l'analisi dell'art. 30, D.Lgs. 81/2008, di particolare rilievo è quanto stabilito nel comma 5, secondo cui *«In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali».*

Gli *standard* suddetti rappresentano la *best practice* italiana – nel caso delle linee guida UNI-INAIL – e internazionale – nel caso dell'*OHAS 18001* –, in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

In generale, gli *standard* sono strumenti volontari particolarmente strategici per le organizzazioni perché ne orientano e ne improntano la gestione delle funzioni quotidiane. Un'azienda certificata, si presenta sul mercato con una immagine migliore e con un marchio di qualità che diventa fattore competitivo.

Inoltre, le certificazioni del mondo ISO, ad adesione volontaria, seguono un processo denominato PDCA: *Plan - Do - Check - Act*.

Il primo passaggio, *Plan*, riguarda la pianificazione, di cui la politica aziendale rappresenta chiara espressione; il secondo passaggio, *Do*, riguarda la concreta attuazione del piano, o meglio, strutturare il processo che riguarda la specifica funzione oggetto di standardizzazione; la terza fase riguarda il *Check*, cioè il controllo e la misurazione dei risultati effettivi rispetto a quelli che sono gli obiettivi del piano, per verificare l'adeguatezza del piano ed eventuali *gap*; infine, l'*Act* riguarda i miglioramenti che sono richiesti a seguito del *Check*.

Si tratta di compiere una verifica in merito a quanto sia necessario per raggiungere effettivamente i risultati del *Plan*<sup>660</sup>.

Lo *standard OHAS 18001* è la certificazione più importante perché, grazie ad essa, l'azienda può gestire le attività e i processi lavorativi attraverso un monitoraggio costante che verifica l'esatta adozione e attuazione di procedure.

Quando l'azienda decide di adottarlo, compie una precisa scelta di politica aziendale in materia di sicurezza del lavoro; infatti, il sistema di gestione legato allo *standard OHSAS 18001* è alquanto oneroso e impegnativo, perché richiede investimenti e attenzione aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dal D.Lgs. 81/2008. È per tale ragione che si considera lo strumento volontario che denota maggiormente la volontà dell'azienda di essere *Compliance*<sup>661</sup>.

È importante sottolineare come, nel corso del tempo (in particolar modo dal 2015), i sistemi di gestione abbiano subito un'importante evoluzione, accompagnata da una richiesta dei certificatori per una maggiore integrazione dei modelli in una logica *corporate*<sup>662</sup>. Allo stesso modo, sono state introdotte alcune novità che risultano particolarmente rilevanti soprattutto in relazione al tema della sicurezza sul lavoro, di seguito illustrate.

Una prima novità riguarda l'esigenza di compiere un'analisi del contesto, cioè si richiede che l'organizzazione analizzi il contesto in cui essa opera, i bisogni e le aspettative della parti coinvolte, al fine di comprendere quali siano le

---

<sup>660</sup> ARECCO F., CATELLANI G, *Gli strumenti della compliance*, in *Cos'è la Compliance aziendale*, Assago, 2019, 22s.

<sup>661</sup> Ivi, 31s.

<sup>662</sup> FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento della sicurezza sul lavoro in Barilla*, in FREY L., (diretti da), *Quaderni di economia del lavoro/107*, 2017, 83 ss.

principali questioni che possono influenzare, positivamente o negativamente, le proprie responsabilità.

Nelle nuove norme, è molto enfatizzato il ruolo della *leadership*, poiché si ritiene che l'analisi del contesto possa consentire al *top management* di ottenere gli elementi necessari per costruire una pianificazione strategica che soddisfi le esigenze dell'impresa e che persegua obiettivi di miglioramento. Anche il processo di pianificazione ha come punto di partenza l'analisi del contesto, e segue una logica di *risk-based* volta ad identificare ed a valutare rischi ed opportunità connessi alla sicurezza, per poter determinare le azioni da sviluppare affinché il sistema, nel raggiungimento dei suoi obiettivi, prevenga o riduca gli effetti negativi collegati alle attività, prodotti o servizi e ne aumenti i benefici.

Molto importante è la valutazione della *performance*. Il processo si articola in quattro fasi distinte: la misurazione, concepita come “processo finalizzato a determinare un valore”; il monitoraggio, cioè “l'attività finalizzata a determinare lo stato di un sistema, di un processo o di un attività”; l'analisi vera e propria dei risultati ottenuti dal monitoraggio; la valutazione, che rappresenta il momento finale durante in quale gli *output* alimentano il sistema, in un'ottica di miglioramento continuo.

Per concludere, ultimo aspetto innovativo è il miglioramento continuo, che deve essere promosso dal *top management*, attraverso un ruolo attivo; in sintesi, vi deve essere un forte “*imprinting*” da parte della direzione, finalizzato a stimolare un continuo miglioramento mediante molteplici azioni. Tra le principali azioni si individuano, ad esempio, la fissazione di obiettivi sempre nuovi, la creazione di sistemi di incentivo o premialità nei confronti di coloro che contribuiscono al suddetto miglioramento, la capacità di fornire *feedback* a coloro che segnalano opportunità di miglioramento, la valutazione dei vantaggi e dei benefici ottenuti grazie a tale miglioramento, e così via dicendo.

A questo punto, è indispensabile richiamare l'*UNI EN ISO 45001* “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso”, pubblicata il 12 marzo 2018, che rappresenta una novità recentissima del

mondo ISO, e che prenderà il posto dello *standard* OHSAS 18001 per quanto riguarda i sistemi di gestione in materia di sicurezza del lavoro<sup>663</sup>.

La *UNI EN ISO 45001:2018* è una norma di grande forza ed importanza, perché è la prima norma, a livello internazionale, che parla di sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La sua forza trova riscontro già nella capacità di garantire la diffusione di un linguaggio comune in tutto il mondo<sup>664</sup>. Questa norma internazionale definisce gli *standard* minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo, definendo un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori consentendo alle organizzazioni di aumentare le *performance* aziendali.

La norma è stata sviluppata dall'*International Organization for Standardization* (ISO), con il contributo di esperti di oltre settanta paesi del mondo, e recepita a livello nazionale dall'Ente Italiano di Normazione (UNI). Con riguardo all'ambito applicativo, la norma si applica a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni o tipologia di attività svolta, ed è strutturata per essere integrata nei processi già esistenti, adottando infatti la stessa "struttura di alto livello" (*High Level Structure* – HLS) delle altre norme ISO come la *UNI EN ISO 9001* (gestione per la qualità) e la *UNI EN ISO 14001* (gestione ambientale).

La norma *UNI ISO 45001* è espressione di grande crescita e progresso del mondo ISO, in quanto favorisce una migliore gestione dei rischi per le aziende ed un miglioramento delle prestazioni attraverso la creazione e l'attuazione di politiche ed obiettivi efficaci.

La suddetta norma ha introdotto varie novità<sup>665</sup>. Tra queste, l'introduzione di un nuovo approccio basato sul rischio, il c.d. "*risk based thinking*", o meglio, il rischio viene definito come "effetto dell'incertezza", dunque interpretato in senso più ampio, ritenendo che, in base al tipo di accezione assunta, possa orientare l'azienda a focalizzare sia i rischi che le opportunità di migliorare le

---

<sup>663</sup>Le considerazioni sono di CALDONAZZO I., *Salute e sicurezza sul lavoro. La norma uni iso 45001*, [www.isaqconsulting.it](http://www.isaqconsulting.it).

<sup>664</sup> Si veda il commento di MENDUTO T., *I sistemi di gestione e il periodo di migrazione alla UNI ISO 45001*, [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it).

<sup>665</sup> Si rinvia a [www.accredia.it](http://www.accredia.it).

prestazioni del sistema; l'analisi del contesto è di fondamentale importanza per la progettazione del sistema di gestione, poiché consente di comprendere i fattori interni, ma soprattutto quelli esterni, che possono influenzare le prestazioni del sistema; la *leadership* ha un ruolo centrale poiché deve dare un forte *commitment* affinché sia ripreso a tutti i livelli della catena di comando. Si fa leva poi sul coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, partendo dal RLS, ritenuti strumenti imprescindibili per individuare i pericoli occulti e per attuare le politiche di prevenzione. Un ultimo aspetto centrale è rappresentato dall'*outsourcing*, difatti, gli acquisti e gli appalti vengono compiutamente disciplinati, con la distinzione tra fornitori di beni e di servizi, poiché è proprio nella categoria degli appaltatori o *contractors* che molto spesso si verificano infortuni.

Tra i molteplici vantaggi derivanti da una corretta applicazione della suddetta norma, ci si limita a citarne alcuni di natura organizzativa ed economica<sup>666</sup>.

Tra i vantaggi di carattere organizzativo, si individuano la razionalizzazione ed armonizzazione del *modus operandi* aziendale sui vari livelli di riferimento, con modalità operative univoche, condivise e ripetibili nel tempo; un maggior coinvolgimento e una più diretta partecipazione di tutti gli "attori" dell'organizzazione al fine di favorire le segnalazioni di quasi incidenti e "near miss"; l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prevista dal D.Lgs. 231/2001, così come recita l'art. 30, D.Lgs. 81/2008.

Allo stesso tempo, si individuano anche dei vantaggi di carattere economico.

È consentito infatti l'accesso alla riduzione del premio annuale INAIL mediante la compilazione del modello OT24; si ottiene un abbattimento dei costi della non sicurezza derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali; c'è la possibilità di usufruire con continuità delle agevolazioni e di eventuali contributi previsti dalla normativa; infine c'è la possibilità di ottenere incentivi di sostegno alle imprese (bandi ISI-INAIL).

La norma *ISO 45001:2018* entrerà in vigore dopo tre anni dalla sua pubblicazione, sostituendo la *BS OHSAS 18001:2007* che, dunque, dal 12

---

<sup>666</sup> CALDONAZZO I., *Salute e sicurezza sul lavoro*, [www.isaqconsulting.it](http://www.isaqconsulting.it).

marzo 2021 non sarà più valida. Pertanto, le imprese che avessero configurato il proprio SSGSL sulla base del vecchio *standard*, saranno tenute ad adeguare il proprio sistema in rapporto alle novità introdotte dalla suddetta norma, entro il termine dei tre anni dalla pubblicazione. In caso contrario, sarà disposto l'annullamento del proprio certificato, con conseguente ripristino della certificazione *ISO 45001* "da zero", e le stesse saranno costrette ad affrontare un processo di certificazione più lungo e con costi più elevati.

In ogni caso, entrambi gli strumenti di cui all'art. 30, comma 5, sono consolidati nella prassi, ma si differenziano non solo sul piano della struttura e delle finalità perseguite, ma, altresì, sul piano formale. La *BS OHSAS 18001* è una norma internazionale e rappresenta uno *standard* gestionale all'avanguardia poiché definisce i requisiti per l'implementazione di un Sistema di gestione per la Sicurezza sul Lavoro (SGSL), a fronte del quale è possibile una verifica da parte di terzi ed il rilascio di un certificato di conformità; mentre le linee guida UNI-INAIL costituiscono un documento che si limita a fornire indirizzi applicativi per l'implementazione di un SGSL, non suscettibile di verifica da parte di un organismo terzo<sup>667</sup>.

In linea generale, si rileva che, sebbene la certificazione di un SLGS non rappresenti un vincolo legale, esso costituisce indubbiamente uno strumento in grado di attestare l'esistenza di un'organizzazione aziendale in costante miglioramento in rapporto alle esigenze di tutela della sicurezza sul lavoro, nonché in possesso degli elementi che qualificano il MOG *ex art. 30 D.Lgs. 81/2008*<sup>668</sup>.

Sulla scorta di tali indicazioni, si dovrà procedere alla redazione del modello organizzativo gestionale. La prima fase, quella di *risk assessment*, si caratterizza per l'individuazione delle aree potenzialmente a rischio di commissione dei reati. Nella fase di redazione del MOG, si deve tener conto di come affrontare la complessa realtà aziendale, per arrivare ad averne una conoscenza concreta, che permetta di approntare un Modello Organizzativo

---

<sup>667</sup> TONANI A., NIDA E.S., AMENDOLA R., *Il rapporto tra i SGSL certificati e Modello organizzativo in materia antinfortunistica*, in STILE A. M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell'ente*, Napoli, 2014, 324s.

<sup>668</sup>Ivi, 333.

adeguato, dunque, la redazione del *risk assessment* deve ispirarsi ai criteri dell'effettiva conoscenza, della specificità aziendale e della concretezza, per comprendere quali siano le attività più sensibili in merito alla verifica del rischio-reato. In seconda istanza, c'è la necessità di conoscere nel dettaglio le funzioni e le attività aziendali, attraverso colloqui e interviste; a tal proposito, sono esemplari le parole di *Niklas Luhmann* secondo cui «più quanto si pensi comunemente, la cultura organizzativa è una cultura orale»<sup>669</sup>. Egli, a proposito dell'uso del tempo da parte del *management* e di come l'interazione orale prevalga sia nelle relazioni interne che esterne, aggiunge: «che i risultati vengano protocollati non è escluso, ma il protocollo trattiene tipicamente solo il risultato, non il procedimento di assorbimento dell'incertezza»<sup>670</sup>.

Tale procedimento è l'insieme delle decisioni attraverso le quali si governa quotidianamente un'azienda. È indubbio che la dinamica relazionale che porta alle decisioni all'interno di un'azienda sia soprattutto di carattere orale.

È chiaro che per ogni azienda sarebbe controproducente non adempiere puntualmente a tutte le prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro previste dal TUSL, ciò per due principali ordini di ragione: in primo luogo, i lavoratori sarebbero esposti ad un rischio eticamente inaccettabile; in secondo luogo, l'azienda stessa subirebbe un *gap* reputazionale che potrebbe decretarne l'esclusione da un mercato basato sulla qualità. Infatti, si è visto come l'azienda sia un insieme quotidiano di rischi che possono incidere sulla sua reputazione a fronte di un sistema di relazioni commerciali che fondano sulla qualità e la serietà prospettive di sviluppo fondamentali e strategiche; dunque, è indispensabile che tra il “sistema sicurezza” ed il “sistema 231” vi sia una piena integrazione per poter offrire un presidio adeguato rispetto a rischi che da un lato possono pregiudicare la sicurezza e la salute di chi con il proprio lavoro collabora quotidianamente alla vita e alla crescita aziendale, dall'altro possono altresì concretizzare danni economici e reputazionali capaci di minare le possibilità di sviluppo dell'azienda. In sintesi, ogni azienda deve porsi l'obiettivo di prevenire tutti i reati che potrebbero determinare la sua responsabilità amministrativa *ex D.Lgs.*

---

<sup>669</sup> LUHMANN N., *Organizzazione e decisione*, Milano, 2005.

<sup>670</sup> *Ibidem*.



231/2001, non solo per garantire la piena tutela dei lavoratori, ma anche per evitare che ne sia compromessa la sua reputazione e infine la legittimità e il rispetto delle regole del mercato.

Per perseguire tale obiettivo, è necessario predisporre una parte speciale del modello organizzativo dedicata alla tipologia di reati *ex art. 25-septies*, creando in questo modo il collegamento previsto dall'art. 30, D.Lgs. 81/2008.

La predisposizione della parte speciale del modello richiede una serie di passaggi fondamentali: verificare in quali ambiti operativi esiste il rischio di quei specifici reati; verificare l'entità degli infortuni e delle malattie nei cinque anni antecedenti per capire cosa già è successo in passato; verificare l'organizzazione aziendale per il presidio della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro; verificare l'esistenza delle figure responsabili della sicurezza, così come indicate dal D.Lgs. 81/2008, e il loro *curriculum*; verificare l'attuazione delle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008; verificare la presenza del DVR e di tutta la documentazione del "sistema sicurezza"; dar corso a quanto previsto dall'art. 30, D.Lgs. 81/2008; verificare il piano di formazione aziendale in materia di sicurezza. Si tratta di un *assessment* che deve essere effettuato tramite l'ausilio di consulenti specializzati che garantiscano il massimo contributo professionale in termini di concretezza e scientificità<sup>671</sup>.

### **2.3. Le attività di monitoraggio**

Una volta predisposta la parte speciale, si passa alla fase dinamica ed operativa, nella quale l'Organismo di Vigilanza (ODV) gioca un ruolo strategico. Deve ricordarsi che l'efficace attuazione del modello organizzativo richiede la presenza di un ODV competente ed efficiente, ma soprattutto capace di affrontare le problematiche legate alla prevenzione dei reati che determinerebbero una responsabilità *ex D.Lgs. 231/2001*. Il lavoro dell'ODV rende il modello organizzativo uno strumento dinamico che consente di garantire una prevenzione adeguata ed efficace, a maggior ragione nell'ambito della sicurezza sul lavoro, nel quale l'ODV, tramite consulenti con

---

<sup>671</sup> Ibidem, 83 ss.

professionalità specifica, deve verificare che la tutela predisposta dai vertici aziendali sia adeguata ed efficace.

Certamente, l'ODV non può sostituire le figure responsabili della sicurezza sul lavoro previste dal D.Lgs. 81/2008, ma può verificarne il livello di attenzione, può recepire dai lavoratori segnalazioni di incongruenze o anomalie che testimoniano una scarsa prevenzione di alcuni rischi o la mancanza di dispositivi necessari. Peraltro, al verificarsi di reati colposi come quelli di cui all'art. 25-*septies*, i membri dell'Organismo di Vigilanza potrebbero concorrere nella responsabilità penale dell'autore del reato laddove si dimostrasse che una loro omissione abbia contribuito alla causazione del fatto-reato<sup>672</sup>.

Per assicurare un corretto svolgimento dei compiti di cui è titolare l'OdV, occorre garantire lo svolgimento di un'attività di vigilanza sull'effettiva applicazione delle procedure e dei protocolli adottati e sull'efficacia degli stessi. Nello specifico, per poter garantire la continuità d'azione dell'OdV, è fondamentale implementare un piano di *audit* (controllo) periodico sul sistema, volto a monitorare le prestazioni e verificare il corretto funzionamento dei sistemi di controllo previsti<sup>673</sup>.

Da un punto di vista tecnico, l'*audit* è un processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, volto a valutare in modo oggettivo la rispondenza del sistema organizzativo aziendale ad una norma di riferimento; generalmente, tale processo termina con un rapporto di verifica ed un eventuale attestato o certificato di rispondenza.

Gli *audit* sono suddivisi in tre categorie, in relazione al soggetto che deve effettuare la verifica: *audit* di prima parte; *audit* di seconda parte; *audit* di terza parte. I primo sono effettuati da soggetti interni all'organizzazione con la finalità di costituire un *database* che autocertifichi la conformità dell'organizzazione ad un parametro di riferimento (norma ISO, legge ecc.). Con particolare riferimento ai reati ex art. 25-*septies*, i sistemi di controllo preventivo devono considerare alcuni elementi fondamentali.

---

<sup>672</sup> L'art. 113 c.p. sancisce una responsabilità per cooperazione nel delitto colposo; ai sensi dell'art. 43 c.p., la suddetta cooperazione può essere integrata dalla colpa che si sostanzia in negligenza, imperizia o imprudenza.

<sup>673</sup> TONANI A., NIDA E. S., AMENDOLA R., *Il rapporto tra i SGSL certificati*, cit., 326 ss.

Innanzitutto, la previsione di un codice etico, tale da definire i principi comportamentali e gli obiettivi a cui tendere. Sul piano organizzativo, poi occorre definire quali siano i compiti e le responsabilità attribuiti ai soggetti facenti parte dell'organigramma aziendale, a partire dal datore di lavoro fino ai singoli lavoratori (particolarmente rilevante è il ruolo del RSPP, RLS e del medico competente). Per quanto riguarda la documentazione a presidio della sicurezza, occorre esplicitare tra i compiti organizzativi ed operativi di coloro che dirigono l'azienda, anche quelli relativi alle attività prevenzionistiche di rispettiva competenza. Un ruolo di grande rilievo, ai fini della corretta funzionalità del MOG, è rappresentato dai controlli sulla formazione e l'addestramento. È necessario che ciascun lavoratore riceva una formazione continua ed adeguata alle proprie mansioni. Inoltre, il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, dovrebbe integrarsi con la gestione complessiva dei processi aziendali. Attraverso l'analisi dei processi aziendali e dai risultati della valutazione dei rischi, deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che incidono in maniera significativa sull'incolumità fisica dei lavoratori (tra i profili oggetto di particolare interesse si considerano: assunzione e qualificazione del personale; organizzazione del lavoro e delle postazioni del lavoro; censimento completo delle attrezzature e dei macchinari; manutenzione normale e straordinaria delle attrezzature e dei macchinari; gestione delle emergenze ecc.).

Il primo livello di monitoraggio è generalmente effettuato da risorse interne alla struttura, anche se, con riferimento alle misure in materia di salute e sicurezza, il compito è demandato ai soggetti identificati in sede di attribuzione della responsabilità (di particolare rilievo è il ruolo del Servizio di Prevenzione e Protezione).

Si passa poi all'*audit* di secondo livello, c.d. "di funzionalità", proprio perché consiste in una periodica attività di monitoraggio circa la funzionalità del sistema preventivo adottato. Questo monitoraggio dovrebbe consentire l'adozione di decisioni strategiche ed essere effettuato da un personale dotato di indipendenza ed imparzialità rispetto al settore di lavoro sottoposto a

verifica ispettiva; a tal proposito, fondamentale diviene il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (ODV), le cui attività sono state già analizzate in precedenza.

Infine, si passa all'*audit* di terza parte, cioè la certificazione del SGSL. Si tratta di un processo volontario, in virtù del quale un terza parte indipendente, l'Organismo di Certificazione (OdC), verifica l'implementazione del Sistema per accertare che sia conforme allo *standard* internazionale di riferimento (*OHSAS 18001:2007*) e, al contempo, sia in grado di definire gli obiettivi di miglioramento monitorabili e raggiungibili nel tempo.

La certificazione viene rilasciata a seguito del compimento di una visita di valutazione preceduta da un esame della documentazione predisposta dall'azienda. A seguito della visita, potrebbero essere rilevate delle discrepanze (c.d. "non conformità") fra quanto attuato dall'organizzazione e la norma di riferimento, a seguito delle quali l'organizzazione pone in essere delle azioni correttive. Inoltre, dopo il processo di certificazione, l'OdC pianifica delle visite periodiche per verificare la sussistenza della conformità della norma.

Si aggiunge che, per poter garantire la massima imparzialità, le attività dell'OdC sono soggette al controllo di un Organismo (in Italia, ACCREDIA) che verifica se il certificatore sia sufficientemente indipendente.

Alla luce di quanto detto fino ad ora, un'azienda potrà sostenere di aver fatto tutto il possibile per prevenire o comunque minimizzare il rischio di infortunio o malattia con particolare riferimento a quelli che determinano i reati *ex art. 25-septies*, solamente dopo aver compiuto le seguenti attività: realizzato tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza e salute sul lavoro; deliberato che per la tutela della sicurezza il *budget* di spesa è illimitato; adottato un modello organizzativo che preveda una parte speciale di prevenzione dei reati *ex art. 25-septies*, D.Lgs. 231/2001; nominato un OdV che vigili e controlli l'adeguatezza e l'efficacia del modello organizzativo, delle sue parti speciali, che verifichi la concreta attuazione del sistema di prevenzione dei reati e che si confronti con costanza con i soggetti deputati *ex D.Lgs. 81/2008* al presidio della sicurezza sul lavoro; verificato che questo sistema complessivo sia effettivo e lavori con costanza; verificata la capacità delle strutture aziendali di valutare i rischi sempre presenti e in particolare

quelli nuovi o comunque non previsti in precedenza; modificato, se necessario, il presidio della sicurezza in base alle esigenze emerse con gli aggiornamenti della valutazione dei rischi; svolto un accurato lavoro di formazione sia sulle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008, che sulla portata del D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento ai flussi informativi verso l'OdV.

In questo modo, la stessa azienda avrà raggiunto l'obiettivo, prioritario e costituzionalmente rilevante, di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e non dovrà sopportare una condanna *ex D.Lgs. 231/2001* per i citati reati, evitando sanzioni economiche, interdittive e un danno reputazionale non indifferente; così nessun giudice potrà rimproverare all'azienda di non essersi organizzata adeguatamente per la prevenzione di quei reati<sup>674</sup>.

Per comprendere *in toto* il ruolo strategico rivestito dall'attività di controllo dell'OdV, ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente, sembra interessante richiamare una *best practice* messa in atto dall'Organismo di Vigilanza del Gruppo Cooperativo CCPL (gruppo industriale cooperativo *multi business*) costituito a Reggio Emilia nel 1904, grazie al quale la società del gruppo ha ottenuto l'assoluzione nel corso di un procedimento penale dinanzi al Tribunale di Ancona per un infortunio mortale verificatosi in uno stabilimento produttivo<sup>675</sup>.

Nello specifico, la vicenda ha riguardato una società della *Business Unit Fresh Food Packaging* che produce e commercializza contenitori per alimenti freschi e gastronomia in tutta Europa. Le politiche aziendali in materia di sicurezza sono coordinate da CPL s.c. attraverso il supporto di una società di consulenza di livello nazionale, Studio Alfa s.r.l., con la quale ciascuna società del Gruppo CCPL ha stipulato uno specifico contratto di assistenza; il principale lavoro svolto dalla società di consulenza è stato quello di verificare la corrispondenza tra la situazione effettiva e quella prevista e delineata nelle delibere adottate dai singoli Consigli di Amministrazione (CdA).

Il servizio di prevenzione e protezione prevede un RSPP identico per tutte le società del Gruppo e la presenza di un addetto che cura tutto il flusso delle

---

<sup>674</sup> CATELLANI G., *Responsabilità da reato*, cit., 102s.

<sup>675</sup> Ivi, 205 ss.

informazioni. Tra i principali compiti dell'RSPP c'è il compimento di verifiche, *assessment* ed ispezioni necessarie.

La società di consulenza redige un piano di lavoro annuale, in collaborazione con il RSPP e i suoi addetti. Le diverse realtà produttive vengono analizzate per le loro specificità e il piano di lavoro prevede sopralluoghi più o meno frequenti a seconda della tipologia industria: per esempio, *l'ASA Fresh Food Packaging* prevede più verifiche rispetto ad altre realtà imprenditoriali del Gruppo.

La *best practice* individuata in CCPL, in materia di prevenzione, riguarda specificatamente il programma annuale e la metodologia di lavoro dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, per quanto riguarda le verifiche e i controlli in materia di sicurezza. L'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale ed è formato da tre persone: un avvocato esterno che lo presiede ed altri due membri che sono figure storiche della cooperativa, il Responsabile del servizio *Internal Auditing* ed un Consigliere d'Amministrazione che, tuttavia, per non incorrere in situazioni di incompatibilità, non svolgono compiti gestionali all'interno del gruppo. Al fine di garantire un'uniformità di controlli, ogni società del gruppo ha nominato un OdV composto dai medesimi soggetti.

Inoltre, l'OdV, particolarmente sensibile al tema della sicurezza sul lavoro, ha affidato l'incarico di svolgere una consulenza ispettiva ad un ingegnere con comprovata esperienza in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, predisponendo un calendario di ispezioni annuali sulla base di un obiettivo di costante miglioramento.

L'attività è stata svolta dall'OdV, in piena collaborazione con la società di consulenza e il RSPP delle società del gruppo, instaurando così un processo di controlli e verifiche "a tenaglia", che permette di effettuare controlli incrociati a partire dalla collaborazione effettiva tra Organismo di Vigilanza, RSPP e società di consulenza del Gruppo in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Tutto questo grazie alle competenze e all'esperienza di soggetti esterni alle aziende, che hanno maturato una certa

conoscenza e consapevolezza in termini di gestione del presidio della sicurezza.

È proprio tale sistema di controlli che costituisce una *best practice* che è stata oggetto di giudizio nell'ambito di una tragica vicenda riguardante la morte di un lavoratore dell'azienda, il quale, in data 25 settembre 2012, dopo aver infilato la mano tra due rulli veniva afferrato, trascinato e schiacciato dai rulli stessi che ne provocavano il decesso.

A seguito delle indagini, sono state presentate due contestazioni con relativi procedimenti penali, dinanzi al Tribunale di Ancona: al datore di lavoro fu contestato il reato di omicidio colposo *ex art. 589 c.p.* per violazione del D.Lgs. 81/2008, in quanto il macchinario era privo di un dispositivo di sicurezza che permettesse in caso di pericolo di arrestare i rulli; alla società fu contestato l'illecito amministrativo *ex art. 25-septies* del D.Lgs. 231/2001, in relazione alla commissione da parte del datore di lavoro del delitto di omicidio colposo, realizzato nell'interesse o a vantaggio della società.

Nell'ambito del procedimento penale, la difesa della società ha dato piena prova dell'adozione e della attuazione di un "sistema 231" adeguato ed efficace. Innanzitutto, è stata dimostrata l'adozione di un modello organizzativo e gestionale completo e configurato sulla specifica azienda. Inoltre, è stata constatata la nomina di Organismo di Vigilanza con specifiche competenze ed esperienze, con la previsione di un apposito *budget* di spesa per eventuali incarichi di consulenti dell'OdV in materia di sicurezza del lavoro.

Si è dato prova della costanza e dell'assiduità del lavoro dell'Organismo di Vigilanza attraverso lo svolgimento di riunioni mensili, *audit* con le figure responsabili *ex D.Lgs. 81/2008* e verifiche dell'organizzazione effettiva.

Infine, è stato attestato il conferimento, da parte dell'OdV, di un incarico ad un ingegnere con competenze specifiche, per un *assessment* c.d. "a tenaglia" da svolgersi sui rischi aziendali parallelamente e unitamente al RSPP.

Si è inoltre deciso di evidenziare la politica aziendale adottata in materia di sicurezza, per provare la mancanza di interesse o vantaggio in capo alla società, attraverso la produzione documentale inerente gli investimenti, le verifiche effettuate ed in generale tutta l'organizzazione adottata dalla società, la

testimonianza del RSPP, dell'apposito *budget* conferito all'Organismo di Vigilanza per assicurargli autonomia e permettergli di realizzare una *Best Practice* consistente, come detto, nella nomina di un proprio consulente incaricato di svolgere verifiche incrociate con il RSPP e con la società di consulenza esterna in materia di sicurezza (c.d. "sistema a tenaglia").

Dopo lo svolgimento di un'articolata istruttoria con le relative produzioni documentali e assunzioni testimoniali, il Tribunale di Ancona ha pronunciato per la società una sentenza di assoluzione, in data 13 marzo 2015<sup>676</sup>.

Il giudice, accogliendo l'impostazione difensiva, nelle sue considerazioni ha compiuto una sorta di *review* del "sistema 231", richiamando, innanzitutto, la necessità di ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente per poterne accertare la responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001.

Per qualificare i due requisiti in materia di reati colposi, il giudice cita altresì la sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione a proposito del caso *Thyssenkrupp* che specifica come: «*In tema di responsabilità da reato degli enti collettivi derivante da reati colposi di evento commessi in violazione di una disciplina prevenzionistica, il profitto oggetto della confisca diretta di cui all'art.19 D.Lgs. n. 231 del 2001 si identifica nel risparmio di spesa che si concreta nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare e nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto*»<sup>677</sup>.

Nel prosieguo, con un passaggio di grande importanza, il Tribunale di Ancona, richiamando la giurisprudenza di merito<sup>678</sup>, ha specificato quanto segue: «*La giurisprudenza di merito ha avuto modo di affermare, in casi simili, come non sia sufficiente per risalire da una responsabilità penale dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 alla responsabilità amministrativa dell'ente, una semplice imperizia o sottovalutazione dei rischi, ovvero una cattiva considerazione o esecuzione delle misure preventive da assumere, perché si tratterebbe in tutti i casi di violazioni non frutto di esplicite deliberazioni*

---

<sup>676</sup> Trib. Ancona, 13.03.2015; la sentenza è stata tratta da CATELLANI G., *Responsabilità da reato*, cit., 207.

<sup>677</sup> Cass., Sez. un., 18.09.2014, n. 38343.

<sup>678</sup> Trib. Novara, GUP 01.10.2010; Trib. Cagliari, GUP 04.07.2011; Trib. Tolmezzo, GUP 23.01.2012., Trib. Milano, 24.09.2014.



*volitive finalisticamente orientate a soddisfare un interesse dell'ente, ma vengono in rilievo solo quelle violazioni di misure preventive di rischi lavorativi poste in essere con un preciso obiettivo di risparmio di costi aziendali mediante l'abbattimento dei costi e spese per l'attuazione dei presidi antinfortunistici o di ottimizzazione dei profitti attraverso una maggiore velocizzazione dei processi produttivi»<sup>679</sup>.*

Sulla scorta di tale interpretazione, il Tribunale ha sottolineato come dall'istruttoria svolta non siano emersi elementi a suffragio della tesi accusatoria perché non si ravvisano violazioni della normativa antinfortunistica causate dalla necessità di contenere i costi o risparmiare sulle spese in materia di sicurezza o da esigenze di accelerare i tempi produttivi.

Inoltre, sulla base delle testimonianze presentate, il Tribunale di Ancona ha dichiarato che *«anche a voler ritenere che l'azienda non avesse predisposto, prima dell'infortunio, cautele volte a mettere in sicurezza il macchinario, violando quindi norme in materia di sicurezza, non si vede quale potrebbe essere stato l'interesse perseguito ex ante ovvero il vantaggio conseguito ex post, sulla base di tale condotta [...]. La modestia dell'intervento sul macchinario in questione, seppur effettuato successivamente all'infortunio, nonché la circostanza che in svariate altre occasioni la società non si sia sottratta dall'apprestare strumenti e impegnare risorse per il compimento di interventi di manutenzione, talvolta anche molto costosi e comprovati dalle fatture che la società ha presentato, valgono quindi ad escludere una deliberata azione omissiva da parte della stessa [...]»<sup>680</sup>.*

La scelta difensiva di dimostrare quale fosse la politica aziendale in materia di sicurezza, tramite la testimonianza del RSPP e del Presidente dell'OdV e con produzioni attestanti gli investimenti fatti, si è rivelata particolarmente felice per sostenere la mancanza dei requisiti che possono determinare la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Poi, in merito alla corretta attuazione del modello organizzativo, costituente “prova liberatoria” per la società, il Tribunale di Ancona ha sottolineato come tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001 siano stati effettuati

---

<sup>679</sup> Trib. Ancona, 13.03.2015.

<sup>680</sup> Ibidem.

correttamente. Il Giudice ha analizzato l'attività dell'OdV, sottolineando la circostanza della *best practice* adottata tramite il controllo "a tenaglia" di diversi soggetti, sintomatica di una politica aziendale in materia di sicurezza finalizzata non al risparmio, ma bensì al massimo presidio del rischio.

Questa rappresenta una delle innumerevoli occasioni in cui è possibile evidenziare le peculiarità derivanti dall'attuazione delle *best practices*: permettono un maggior presidio del rischio; aumentano la cultura partecipata della sicurezza; rendono efficace il "sistema 231"; danno atto di una politica aziendale finalizzata all'investimento in sicurezza; possono rappresentare un utile strumento difensivo.

### **3. L'asseverazione del modello organizzativo alla luce dell'art. 51 D.Lgs. 81/2008**

Un ulteriore profilo particolarmente rilevante, con riferimento al MOG, è rappresentato dall'istituto dell'asseverazione dei modelli previsto dall'art. 51, comma 3, del D.Lgs. 81/2008. Si tratta di una novità che ha aperto nuovi scenari nell'ambito della *compliance* aziendale, introducendo la possibilità per le aziende di ottenere una «*asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30*», da parte di appositi organismi paritetici<sup>681</sup>.

Innanzitutto, ci si trova nell'ambito dei compiti attribuiti a quegli organismi – come definiti espressamente dall'art. 2, lett. *ee*), D.Lgs. 81/2008 – «*costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento*».

L'aspetto maggiormente problematico è rinvenibile nel fatto che, a differenza di quanto accade per la maggior parte dei concetti oggetto di trattazione, il

---

<sup>681</sup> TONANI A., NIDA E. S., AMENDOLA R., *Il rapporto tra i SGSL certificati*, cit., 334.

D.Lgs. 81/2008 non fornisce una definizione del concetto di asseverazione, ciò probabilmente a causa della rapidità con la quale l'istituto è stato introdotto nell'ordinamento giuridico. Nonostante sia presente tale lacuna normativa, si ritiene che il concetto di asseverazione sia senz'altro riconducibile all'ambito dei compiti di *«assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia»* di cui alla suddetta definizione, motivo per il quale non può negarsi la sua rilevanza giuridica nel nostro sistema<sup>682</sup>.

In linea generale, il termine "asseverazione" corrisponde al suo significato etimologico di *«asserire in modo risoluto, solennemente e con severità»*, come emerge dal verbo latino da cui deriva la parola: *«advseverare»*, composto da *«ad»* ("a, verso") e *«severus»* ("solenne"), cioè un'azione tendente alla solennità.

Con specifico riferimento al mondo della sicurezza sul lavoro, occorre partire da un'analisi della disposizione per evidenziare i vantaggi che la caratterizzano.

Innanzitutto, l'asseverazione è uno strumento di supporto alle imprese: il comma 3 dell'art. 51, D.Lgs. 81/2008, in attuazione a quanto previsto dal criterio di delega di cui all'art. 1, comma 2, lett. h, della Legge Delega n. 123/2007, prevede che *«gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro»*. Pertanto, l'attività di tali organismi non è limitata ad una verifica di quanto realizzato dalle imprese in termini di organizzazione della sicurezza sul lavoro, ma riguarda, altresì, la fase della vera e propria costruzione di tale organizzazione, per esempio fornendo alle imprese un supporto nella fase di attuazione dei MOG.

Di particolare rilievo è quanto disposto dal comma 3-bis, art. 51, D.Lgs. 81/2008, secondo cui *«Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, 52 n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una*

---

<sup>682</sup> PASCUCCI P., *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione*, [www.olympusuniurb.it](http://www.olympusuniurb.it).

*attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività».*

Dalla lettura di tale comma emergono alcuni degli aspetti principali che caratterizzano l'istituto dell'asseverazione: *in primis*, l'asseverazione è una fattispecie che rientra pienamente tra le attività ed i servizi di supporto al sistema delle imprese svolte dagli organismi paritetici; in secondo luogo, il rilascio dell'attestazione circa lo svolgimento della suddetta attività di supporto avviene su richiesta delle imprese; inoltre, l'asseverazione ha ad oggetto sia l'adozione che l'efficace attuazione dei MOG *ex art. 30, D.Lgs. 81/2008*.

Tale istituto presenta degli elementi di differenziazione rispetto all'attività svolta dall'OdV, in quanto, quest'ultimo si focalizza sulla situazione aziendale esistente in un dato e preciso momento storico, mentre l'asseverazione esige un continuo monitoraggio sull'attuazione del modello in un arco temporale che sia sufficiente ed adeguato a garantirne l'efficacia. Su un piano metaforico, verrebbe in mente la differenza tra fotografia istantanea e la ripresa cinematografica<sup>683</sup>. Infine, un ulteriore elemento riguarda la possibilità per gli OdV di tener conto dell'asseverazione ai fini della programmazione delle proprie attività, anche se, da una lettura attenta della disposizione si evince come l'oggetto della considerazione da parte degli OdV non sarebbe tanto (e soltanto) l'asseverazione, quanto piuttosto l'attestazione delle attività e dei servizi<sup>684</sup>.

Il comma 3-ter, art. 51, D.Lgs. 81/2008, prevede che «*Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti*», in altri termini, tutta l'attività di supporto alle imprese richiede delle specifiche competenze tecniche<sup>685</sup>. Le commissioni

---

<sup>683</sup> Sul punto, vedi quanto osservato da MERLIN A., *Modelli di organizzazione: quali modifiche introdotte dalle disposizioni correttive*, in *Ambiente&Sicurezza*, 2009, 40 ss.

<sup>684</sup> PASCUCCI P., *L'asseverazione dei modelli*, cit., 9 ss.

<sup>685</sup> Come rileva giustamente LAZZARI C., *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, *www.olympusuniurb.it.*, 14s, anche a tale proposito si avverte la mancanza di una chiarificazione del Legislatore.

paritetiche in questione, non sono propriamente soggetti terzi, indipendenti o neutrali, bensì sono l'espressione congiunta delle due istanze di rappresentanza degli interessi che vengono in gioco, vale a dire le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 2, lett. *ee*, D.Lgs. 81/2008). In sintesi, la commissione tecnica paritetica rappresenta lo strumento mediante il quale il sistema della bilateralità può intervenire a verificare la bontà organizzativa in materia di sicurezza sul lavoro di un'impresa che aderisce a tale sistema bilaterale ed a favore della quale il sistema della bilateralità ha posto in essere azioni di supporto.

A prescindere dal dato normativo, all'istituto dell'asseverazione si riconosce una duplice valenza: formale e sostanziale. Sul piano formale, la rilevanza dell'asseverazione, come del resto quella dell'attestazione di cui essa fa parte, riguarda soltanto la possibile considerazione da parte degli organismi pubblici di vigilanza ai fini della programmazione della loro attività.

Ciò emerge, in primo luogo, dalla lettura del comma 6 dell'art. 51, D.Lgs. 81/2008, in base al quale la necessità di una specifica competenza tecnica in materia di salute e sicurezza sul lavoro in capo al personale degli organismi paritetici condiziona anche la possibilità di questi ultimi di effettuare i sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, per le finalità di cui al comma 3, art. 51, D.Lgs. 81/2008 (vale a dire per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro). In secondo luogo, nel successivo comma 7, art. 51, D.Lgs. 81/2008, si prevede che gli organismi paritetici trasmettano al Comitato regionale di coordinamento di cui all'art. 7 del D.Lgs. 81/2008 una relazione annuale sull'attività svolta.

Sulla scorta di tali considerazioni, si può concludere che, su un piano squisitamente formale, è nella cornice del c.d. "controllo sociale e/o collettivo"<sup>686</sup> che va letta la previsione dell'asseverazione.

---

<sup>686</sup> LAI M., *I soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 824.

Sul piano sostanziale, non può negarsi il positivo riconoscimento che il Legislatore attribuisce al sistema della pariteticità, riservandogli una certa considerazione da parte degli organi di controllo. Tale considerazione sembra indicare come il Legislatore ritenga presuntivamente più affidabile chi opera nell'ambito del sistema della pariteticità: si presume che il sistema della pariteticità consenta di realizzare assetti di prevenzione aziendale più affidabili. In particolare, già a partire dalla direttiva quadro n. 89/391/CE, si è optato per un modello di prevenzione aziendale partecipata che, entro i confini dell'impresa, ha affiancato al datore di lavoro le varie figure di supporto (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Medico competente, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ecc.); successivamente, con il D.Lgs. 81/2008, da una parte, si è confermato quel modello di sostegno "interno" all'impresa proiettandolo nella prospettiva dell'"organizzazione"<sup>687</sup> e, dall'altra, si è anche scelto di individuare un ulteriore metodo di sostegno "esterno" alla stessa, vale a dire quello del supporto della pariteticità<sup>688</sup>.

Spostandosi sul piano della responsabilità e fermo restando la distinzione tra adozione ed efficace attuazione dei modelli e le responsabilità individuali dei singoli, non può escludersi che, in caso di infortunio, in presenza di un modello correttamente asseverato alla luce di detti criteri, il datore di lavoro che in buona fede vi abbia riposto affidamento<sup>689</sup>, oltre al possibile esonero dalla responsabilità degli enti di cui al D.Lgs. 231/2001, possa beneficiarne sul piano della responsabilità individuale – se non sul piano dell'esclusione dell'elemento soggettivo del reato<sup>690</sup> – quanto meno sotto il profilo della mitigazione del grado della colpa, che potrebbe valere a fini di quantificazione

---

<sup>687</sup> Come osserva DE CEGLIE D., *Il Testo Unico in materia antinfortunistica ed il decreto correttivo n. 106/2009*, [www.olympusuniurb.it](http://www.olympusuniurb.it): dal modello di prevenzione "tecnologica" emergente dai decreti presidenziali degli anni cinquanta, con la prima attuazione della normativa comunitaria (D.Lgs. n. 626/1994) si è passati alla prevenzione "partecipata" per approdare poi, con il D.Lgs. n. 81/2008, alla prevenzione "organizzata".

<sup>688</sup> PASCUCCI P., *L'asseverazione dei modelli*, cit., 13 ss.

<sup>689</sup> Purché ovviamente non si provi che l'asseveratore sia stato indotto in errore, o che il modello, una volta asseverato, sia stato colposamente disatteso o dolosamente modificato, o che l'accertamento sia stato condotto in modo compiacente o burocratico: sul punto v. le varie opinioni presenti in AA. VV., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in VALLEBONA A., (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, 2009, *passim*

<sup>690</sup> ZOLI C., *Articolo 51. Organismi paritetici*, in ID. (a cura di), *Principi comuni*, in MONTUSCHI L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2011, 534.

della pena<sup>691</sup>.

#### **4. Il progetto “Sviluppo Imprese in Sicurezza” di Confindustria**

In conformità al tema della presente trattazione, sembra doveroso richiamare l'interessante progetto “Sviluppo Imprese in Sicurezza” (SIS), sviluppato nel biennio 2009-2010 e promosso dal Comitato tecnico per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, istituito dalla Presidente Marcegaglia e presieduto da Salomone Gattegno<sup>692</sup>.

Si tratta di un'iniziativa realizzata e co-finanziata da Confindustria in collaborazione con INAIL, Fondirigenti e con le Associazioni industriali.

Tale progetto persegue l'obiettivo di compiere una trasformazione delle questioni legate alla sicurezza sul lavoro: renderle di comune interesse; modificare la loro concezione da onere, sacrificio e costo improduttivo, a quello di investimento produttivo, impulso organizzativo, vantaggio competitivo nell'economia dell'azienda e concreta abitudine quotidiana di vita lavorativa. Il progetto SIS ha posto in luce alcuni punti chiave fondamentali sul tema, come l'importanza dell'investimento in sicurezza, per fornire valore aggiunto all'impresa e generare vantaggi competitivi, la necessità di connaturare il sistema di gestione della sicurezza con la più generale organizzazione aziendale del lavoro e la scelta di diffondere una cultura aziendale orientata alla sicurezza, come motore di comportamenti individuali responsabili e sicuri.

A tal proposito, è particolarmente incisivo lo *slogan* del programma, “*la sicurezza conviene sempre!*”, teso a favorire un cambiamento culturale sul tema della salute e sicurezza sul lavoro. Tale iniziativa si è concretizzata attraverso un'intensa campagna di comunicazione e diffusione, dedicata ad imprenditori e *manager*, che si è sviluppata con un ciclo di incontri aventi finalità informativa e formativa, organizzati in tutta Italia grazie al supporto delle Associazioni del Sistema Confindustria.

---

<sup>691</sup>LAZZARI C., *Gli organismi paritetici*, cit., 12.

<sup>692</sup> Le informazioni sono tratte da [www.confindustriar.it](http://www.confindustriar.it).

La peculiarità di tale progetto è ravvisabile nell'aver fatto ricorso ad un *format* coinvolgente ed interattivo che, attraverso testimonianze, filmati e proposte concrete, intende affrontare il tema da molteplici angolazioni, per sviluppare una prospettiva che inquadri la sicurezza come vantaggio competitivo nell'economia dell'azienda e concreta abitudine quotidiana di vita lavorativa<sup>693</sup>.

Al termine del progetto SIS, si è provveduto alla raccolta delle “buone prassi” aziendali in tema di sicurezza sul lavoro, che sono state presentate e promosse attraverso un apposito spazio sul portale *internet* dell'INAIL.

Da un punto di vista generale, il quadro imprenditoriale italiano si è presentato in maniera piuttosto disomogenea, sia nelle entità che nelle modalità in cui vengono calcolati i costi per gli interventi di sicurezza. Nessuna delle aziende prese in considerazione è stata ritenuta pienamente conforme alla definizione di “buona prassi” di cui all'art. 2, D.Lgs. 81/2008. Tuttavia, non è mancata la presenza di esperienze particolarmente significative. La *best practice* prevalente ha riguardato la realizzazione di sistemi integrati di gestione della sicurezza, con riferimento al 41% delle imprese, in particolare quelle piccole o medie (60%); mentre, nelle grandi imprese, le esperienze migliori sono quelle legate alla comunicazione e all'informazione.

A tal proposito, la Presidente Marcegaglia ha brillantemente individuato gli aspetti principali su cui far leva per affrontare il tema della sicurezza sul lavoro, affermando che «*Le regole ci vogliono così come ci vogliono le sanzioni, ma interventi puramente formali non portano risultati, non risolvono il grave problema della sicurezza. Bisogna invece puntare su formazione, informazione e comunicazione. È questa la strada da portare avanti*»<sup>694</sup>. Sulla stessa lunghezza d'onda si è espresso l'INAIL: «*non solo incentivi economici, ma anche formazione*». Al contempo, secondo quanto affermato da Giorgio Ambrogioni, presidente di *Federmanager*, per un corretto *management* delle imprese sarebbe opportuno ripartire da due temi principali: merito ed etica. Ha dichiarato che «*bisogna pensare ad un processo di ridefinizione del ruolo*

---

<sup>693</sup>Le informazioni sono tratte da [www.sfc.it](http://www.sfc.it).

<sup>694</sup>Per le considerazioni espresse, si veda MARSICANO D., *Imprese, le migliori best practice nel progetto SIS*, [www.superabile.it](http://www.superabile.it).



*manageriale [...] È necessario un senso di responsabilità individuale e sociale»<sup>695</sup>.*

Il Progetto SIS si è concluso con la cerimonia tenutasi a Roma il 24 aprile 2012, occasione nel corso della quale è stata effettuata la consegna del Premio Imprese per la Sicurezza. La valutazione delle imprese è stata affidata ad un Comitato tecnico scientifico composto da esperti che hanno esaminato, anche attraverso incontri *in loco*, tutte le aziende partecipanti, al fine di valutare la proattività dell'organizzazione verso la salute e la sicurezza sul lavoro e l'impegno di innovazione, con riferimento alla messa a punto di sistemi di gestione per la prevenzione dei rischi ed il grado di diffusione della cultura della sicurezza in tutte le aree dell'organizzazione<sup>696</sup>.

Alla conclusione di tale processo valutativo, le aziende selezionate sono state 18 (su 258 iscritte) e sono stati conferiti rispettivamente i seguenti riconoscimenti: *award*, *prize*, menzioni. Nella categoria *award* si sono classificate: *Arcelormittal Piombino s.p.a.*, *Azimut - Benetti s.p.a.*, *RS Components s.p.a.* Nella categoria *prize* si sono classificate: *Hera s.p.a.* e *ST Microelectronics s.p.a.* Infine, nella categoria menzioni si sono classificate: *Ava s.p.a.*; *Bayer Material Science s.p.a.*; *Irpinia Zinco s.r.l.*; *Bauli s.p.a.*; *Unical A.G. s.p.a.*; *Thales Alenia Space s.p.a.*

Di particolare interesse è l'iniziativa presentata dal *Gruppo Hera* che ha conseguito il prestigioso "Prize 2012", anche grazie all'innovazione tecnologica che ha contraddistinto il suo progetto.

Il *Gruppo Hera* è la *multiutility leader* nei servizi ambientali, idrici ed energetici, con sede a Bologna. Uno tra i progetti riconosciuto come "*best practice*" dalla Commissione Consultiva Permanente, dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, intitolato "*la sicurezza non è un gioco*", si propone di intervenire sulla cultura della sicurezza dei lavoratori, sia in ambito lavorativo che non, attraverso la realizzazione di un gioco interattivo, che metta alla prova i lavoratori nel verificare la propria percezione della sicurezza.

In particolare, il *Gruppo Hera* ha progettato un *software* animato, coinvolgendo così tutti i lavoratori, i quali si sono trovati ad operare nei panni

---

<sup>695</sup> Ibidem.

<sup>696</sup> Si veda *Premio Imprese per la sicurezza*, [www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it).

di un personaggio virtuale, impegnato a fronteggiare diverse situazioni, in ambienti diversi (domestico, lavorativo ecc.), in momenti diversi della giornata<sup>697</sup>. In questo modo, i partecipanti sono stati in grado di verificare, in maniera diretta, la propria percezione della sicurezza, tramite la risoluzione di quesiti ed enigmi che dovevano essere affrontati e risolti mediante comportamenti sicuri.

I lavoratori partecipanti sono stati suddivisi in squadre, ciascuna coordinata dal proprio responsabile, ed è stata prevista la somministrazione di un *test* d'ingresso e uno d'uscita, per poter verificare come sia cambiata la propria percezione del rischio prima e dopo l'intervento.

La realizzazione di tale progetto si è articolata in due fasi: la prima basata sulla realizzazione del gioco e sulla formazione dei responsabili (c.d. "facilitatori"); mentre, la seconda fase ha previsto il coinvolgimento progressivo di tutti i lavoratori appartenenti al *Gruppo Hera*, che si sono cimentati nella risoluzione di problematiche inerenti ad un potenziale pericolo.

## **5. Le imprese leader nel settore della sicurezza: il caso Barilla**

La strada migliore da percorrere per acquisire una maggiore consapevolezza sull'importanza della questione "sicurezza sul lavoro", non può che essere quella dell'analisi delle scelte adottate da aziende che rivestono un ruolo esemplare a riguardo, partendo dall'esperienza in Barilla.

Oggi Barilla è tra i primi gruppi alimentari italiani, *leader* nel mercato continentale dei prodotti da forno in Italia. Il gruppo impiega 8.295 persone e possiede 27 siti produttivi (14 in Italia e 13 all'estero), con 9 mulini gestiti direttamente<sup>698</sup>.

Da un punto di vista organizzativo, le figure rilevanti in termini di gestione della sicurezza sul lavoro sono le seguenti: il direttore di stabilimento è il datore di lavoro con responsabilità legale; il responsabile di produzione ha la

---

<sup>697</sup> Si veda *La sicurezza non è un gioco "best practice"*, [www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it).

<sup>698</sup> L'analisi del caso Barilla è di FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento della sicurezza sul lavoro in Barilla*, in FREY M. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro come sfida di miglioramento per le imprese*, in FREY L. (diretti da), *Quaderni di economia del lavoro/107*, 2017, 25ss.

responsabilità della gestione dei reparti di produzione e della programmazione; il responsabile area-tecnica ha la responsabilità della manutenzione degli impianti e dell'aggiornamento impiantistico; il RSPP (che può ricoprire anche il ruolo di RSA, ovvero Responsabile del Servizio Ambiente di Stabilimento); il responsabile di qualità e tecnologia ha la responsabilità di garantire che il sistema di qualità sia sempre aggiornato correttamente; il medico competente è un professionista esterno che effettua la sorveglianza sanitaria; ci sono, altresì, la squadra di emergenza aziendale ed il coordinatore della stessa che ne coordina e promuove la formazione, garantendone la presenza durante l'attività produttiva; infine c'è il responsabile manutenzione attrezzature antincendio, che assicura la manutenzione necessaria al fine di mantenere tutti i sistemi e le attrezzature antincendio in piena efficienza.

Da un punto di vista storico, si rileva che, già negli anni Sessanta, in Barilla fosse presente un ufficio sicurezza, come anche un medico di fabbrica e un'infermeria; inoltre, vi erano anche i comitati sicurezza. In seguito, con l'impostazione di gestione introdotta dal D.Lgs. 626/1994, sono state compiute una serie di attività volte a sviluppare un percorso culturale articolato, intitolato "sicuri si diventa", attraverso il ricorso a diversi strumenti, non solo formativi ma anche gestionali, maturati in questo periodo.

Tra i vari strumenti, deve evidenziarsi l'importanza che ha rivestito il sistema di monitoraggio e di *feedback* sui comportamenti dei lavoratori. Le aziende che hanno registrato maggiori livelli di sicurezza sono state caratterizzate da monitoraggio regolare di comportamenti insicuri, hanno condotto *safety audit* regolarmente e sono costituite da un comitato di sicurezza composto sia da lavoratori che dal *management*.

Come è stato evidenziato nel corso della trattazione, è dal momento formativo che occorre partire. A tal proposito, in Barilla, uno strumento particolarmente efficace al quale si è fatto ricorso, è stato il *test* RPA per la "caccia al rischio". Esso è stato somministrato a più di 5.000 dipendenti Barilla nel biennio 2009-2010, con l'obiettivo di creare la consapevolezza del rischio, così da poter distinguere tra dipendenti con una già elevata predisposizione ad individuare i pericoli e quelli per i quali era necessario un intervento ulteriore.

L'aspetto interessante che è emerso da questo *test* ha riguardato la significativa differenza statistica tra le risposte dei capi e dei responsabili, e quelle degli operatori; è emerso come le figure apicali dell'azienda avessero una maggiore inclinazione all'individuazione dei rischi.

Durante la fase del percorso formativo, inoltre, c'è stata la focalizzazione sulle culture della sicurezza operanti tra i capi che hanno partecipato al corso di formazione "il rischio può attendere".

Il concetto di cultura della sicurezza che è stato richiamato, aveva una dimensione di natura percettiva, un percepito non casuale ed organizzato, che si è consolidato con il trascorrere del tempo e delle esperienze, necessitando di un qualche tipo di consenso. Durante questo intervento formativo, sono state individuate principalmente quattro culture: la "nicchia ideologica"; la "fatalista"; la "tradizionalista", quella "competente".

Secondo la cultura della "nicchia ideologica": «*la sicurezza interessa ai lavoratori, non all'azienda. Per essere più sicuri bisogna produrre meno, punire di più, pagare meglio quelli che devono rischiare*»<sup>699</sup>. Secondo questa cultura, per evitare gli infortuni sarebbe opportuno mettere in secondo piano gli obiettivi di produzione, non essere costretti a risolvere tutti i problemi in condizioni di emergenza e dotarsi di un più ampio organico. La conseguenza principale prodotta da tale mentalità è stata quella di generare un filtro culturale avente la funzione di "nascondere" abitudini ed informazioni rischiose.

Secondo la cultura "fatalista": «*gli infortuni sono imprevedibili: per la sicurezza non si può fare niente*»<sup>700</sup>. I soggetti che si sono collocati in questo ambito di riferimento, si sono rifiutati di svolgere diagnosi circa l'andamento degli infortuni, tantomeno di compiere scelte sulle modalità del loro possibile contenimento.

Secondo la cultura "tradizionalista": «*gli infortuni non sono un problema organizzativo, ma di persone e di macchine insicure*»<sup>701</sup>. Questa ha rappresentato la classica cultura di coloro che, in passato, si sono dedicati principalmente alla sicurezza. I sostenitori di tale cultura hanno associato ogni

---

<sup>699</sup> FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento*, cit., 35.

<sup>700</sup> *Ivi*, 36.

<sup>701</sup> *Ibidem*.

tipo di problematica a fattori di natura meramente tecnica. In particolare, sulla scorta di tale cultura, sono stati sviluppati due principali luoghi comuni: il mito della macchina “totalmente sicura” ed il “pregiudizio genetico”, aventi il vantaggio di semplificare il campo delle azioni possibili, attuando la prevenzione tramite la mera segnalazione dei pericoli insiti nelle macchine.

Infine, una maggiore approvazione è stata riscontrata per la cultura “competente”: *«la sicurezza dipende da noi, occorrono competenze e informazioni»*<sup>702</sup>. La sicurezza, secondo i sostenitori di tale cultura, è concepita come una delle competenze da acquisire e da integrare con tutte le altre.

I fondamentali principi posti alla base della cultura “competente” possono così riassumersi: innanzitutto, la pericolosità della produttività e della fretta sono concepite come alibi, poiché si afferma che occorre intervenire, in via anticipata, sulla fase della progettazione delle attività; le sanzioni hanno un ruolo secondario, poiché si ritiene che le punizioni legano il comportamento del soggetto al timore della sanzione e non alla procedura corretta da seguire, dunque, “punire deve essere l’ultima spiaggia, qualunque punizione è l’attestazione di un fallimento”; le caratteristiche personali non sono concepite come il “motivo” delle alte percentuali degli infortuni, nel dettaglio, si afferma che l’adozione di comportamenti sicuri non dipende dalla semplice comunicazione burocratica della procedura “corretta”, ma da un intervento sulle opinioni personali, le convenzioni, le abitudini e la mentalità. Infatti, la principale peculiarità di tale cultura è l’intenzione di eliminare o ridurre rischi e pericoli.

Sulla scorta di tali evidenze, sono stati individuati i principali obiettivi di trasformazione culturale, da perseguire mediante lo svolgimento di attività formative ed interventi di organizzazione che di seguito saranno brevemente enunciati. In primo luogo, è necessario uscire dalla mera competenza e causalità tecnica, pertanto, occorre valutare collettivamente le tipologie della dimensione “comportamentale” degli infortuni, che determina difficoltà di gestione legate principalmente all’autorevolezza, al controllo e alla conoscenza interpersonale. Occorre poi abbandonare il pregiudizio secondo cui la sicurezza

---

<sup>702</sup> FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento*, cit., 37.

sia inversamente proporzionale alla produttività, gli stessi dati aziendali mettono in luce come il maggior rendimento si ottenga insieme alla sicurezza. È necessario uscire dal paradigma del sospetto, secondo cui l'azienda si mostra totalmente disinteressata al tema della sicurezza, concepito solo come interesse del lavoratore, bisogna cambiare il rapporto tra immagine e sicurezza, favorendo la diffusione dei dati, conoscenze ed esperienze relative agli infortuni, intervenire sulla latente etica della monetizzazione, al fine di promuovere una maggiore sensibilità ad un progressivo e costante intervento tecnico-preventivo. Si deve inoltre arrivare ad una visione strumentale delle norme, nel senso che il campo della prevenzione non deve essere dominato da una cultura volta all'adempimento burocratico e puntuale, ma, per meglio dire, il modo più equilibrato per pensare alle norme è quello di considerarle come strumento per fare ordine, e non come obiettivo in sé. Occorre infine, ove opportuno, rinunciare all'eccesso di "autostima aziendale", dipendente dal fatto che spesso molte grandi imprese gestiscono programmi di prevenzione già avviati, mediante il ricorso ad invidiabili prestazioni sulla sicurezza che, d'altro canto, la potrebbero rendere impreparata dinanzi al confronto con l'esterno.

A seguito di tali attività, è stata realizzata un'indagine che ha previsto il coinvolgimento degli RSPP, nell'ambito della quale si è potuto osservare come in Barilla fosse già presente la percezione di poter ridurre significativamente gli infortuni. In particolare, le modalità ritenute più efficaci dagli RSPP di Barilla sono state, oltre alla formazione e alla coesione tra lavoratori, anche l'acquisto di macchine più sicure e quelle legate al lavoro in *team*.

Inoltre, si rileva che, tra i fattori che hanno reso Barilla una delle aziende *leader* in materia di sicurezza sul lavoro, devono considerarsi anche gli interventi tecnici ed organizzativi compiuti sugli stabilimenti.

Negli anni 2003-2006, sono stati stanziati investimenti notevoli (pari a circa 45 milioni di euro), finalizzati al miglioramento della sicurezza o della qualità dei processi industriali, i luoghi di lavoro, la sicurezza degli impianti e ridurre gli impatti ambientali, soprattutto nella *bakery*. La decisione di impiegare cifre ingenti, è stata evidentemente dettata dalla volontà di attuare un miglioramento degli ambienti di lavoro complessivamente intesi.

Inoltre, sono stati compiuti degli interventi su tutta la prima linea di analisi del supporto organizzativo sulla sicurezza, attraverso delle semplici domande, al fine di comprendere in percentuale quanto fosse elevato il livello di supporto fornito dai capi. A tal proposito, nello stabilimento di Matera sono state intervistate 12 persone, dalle cui risposte è emerso un quadro aziendale complessivamente positivo. I risultati hanno mostrato un'ottima efficacia organizzativa ed un'eccellente credibilità attribuita al direttore, ai responsabili ed ai capi-turno.

I risultati ottenuti mediante tale percorso, fondato principalmente sulla formazione, hanno determinato una radicale diminuzione dell'indice di gravità che, nel biennio 1999-2000, è calato più del 28%. È stato così messo in luce come, sulla scorta di tali risultati, emergesse la presenza di una correlazione inversa tra attivazione organizzativa alla prevenzione ed indice di gravità.

Nel 2004 è stata poi compiuta un'ulteriore indagine (BEST 2004), e sui 13 temi su cui il personale è stato interrogato, nel 50% degli stabilimenti la sicurezza sul lavoro ha rappresentato l'argomento su cui è stata espressa la maggiore soddisfazione.

Dopo gli importanti risultati raggiunti tra il 1998-2006, il miglioramento prestazionale è stato interrotto ed è stato necessario ricorrere ad un'azione di miglioramento volta all'adozione di sistemi di gestione della sicurezza.

Difatti, nel 2008 Barilla ha implementato la *OHSAS 18001* nello stabilimento di Castiglione, a Foggia e in uno all'estero come *test*.

Con l'introduzione del sistema di gestione integrato, nella maggior parte degli stabilimenti è stata assorbita una parte significativa delle attività di formazione che, al contempo, sono state intensificate con la certificazione. In ogni caso, l'attività principalmente consolidata è stata quella di *audit*, strumento chiave per lo sviluppo dei sistemi di gestione. In Barilla, gli *audit* periodici sono stati effettuati al fine di valutare oggettivamente se gli stabilimenti fossero conformi alle disposizioni legislative contenute nel D.Lgs. 81/2008, e se applicassero correttamente ed efficacemente gli strumenti del sistema di gestione integrato.

Attualmente, il sistema di gestione presente in Barilla è un modello incentrato sullo stabilimento, anche in virtù del modello organizzativo legato al ruolo del

direttore di stabilimento come datore di lavoro. Si rileva che, grazie all'evoluzione delle norme e dei certificatori, si tende a propendere verso una logica di sistema *company based*, che consideri i processi trasversali presenti a livello organizzativo più alto. Si tratta di un'impostazione in piena affinità con le nuove norme *ISO 14001* emanate nel 2015, sulla base dell'impostazione che l'ISO ha codificato nell'*High Level Structure for Management Systems*, destinata ad estendersi anche ai sistemi di gestione della sicurezza e della qualità. Nella *High Level Structure* sono state identificate alcune importanti innovazioni: l'analisi del contesto; il ruolo centrale della *leadership*; la pianificazione che valorizza un'impostazione in termini di *risk assessment*, valutazione delle *performance* e del miglioramento, nonché di tutte le attività contenute nella parte relativa alle attività operative e di supporto<sup>703</sup>.

Si aggiunge che, al giorno d'oggi, l'aspetto principale di cui si deve tener conto è la sfida lanciata dalla Industria 4.0, comunemente detta "quarta rivoluzione industriale"<sup>704</sup>, basata sull'utilizzo di macchine intelligenti, interconnesse e collegate ad *internet* che, indubbiamente, ha determinato una trasformazione del contesto competitivo, relazionale ed operativo di Barilla. Il suo impatto non deve essere misurato solo in relazione ai processi produttivi, ma altresì nelle attività d'ufficio supportate dalle *information and communication technologies*<sup>705</sup>.

Tra i temi di particolare attualità che rilevano sul piano della sicurezza sul lavoro, si devono richiamare *lo smart working* ed il *diversity management*.

Il tema dello *smart working* deve essere interpretato nell'ottica più ampia di miglioramento della qualità della vita di lavoro e del benessere organizzativo. Difatti, le più recenti legislazioni sullo *smart working*<sup>706</sup> sembrano propendere per il lavoro "agile", regolamentandone l'impiego in azienda, con normative sulla sicurezza sul lavoro, sulla retribuzione e su altri aspetti, che lo rendono

---

<sup>703</sup> Ivi, 83 ss.

<sup>704</sup> Il concetto è stato coniato da SCHWAB K., *La quarta rivoluzione industriale*, in *Tracce. I nuovi passaggi della contemporaneità*, 2016. In realtà, tale processo ha avuto inizio nel 2014, con la nascita delle *smart factories* e la gestione online della produzione.

<sup>705</sup> Si veda [www.mise.gov.it](http://www.mise.gov.it).

<sup>706</sup> La definizione di *smart working*, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, *tablet* e *smartphone*).



equiparabile al lavoro “in ufficio”. Allo stesso modo, anche il *diversity management* rappresenta uno dei principali temi nell’ambito della gestione della sicurezza sul lavoro: la differenziazione delle nazionalità dei lavoratori con i processi di internazionalizzazione, il crescente fenomeno delle migrazioni, l’aumento dell’età con ciò che comporta per l’organizzazione del lavoro e per l’inserimento dei giovani, il persistere di una questione di genere, sono tutti elementi che devono necessariamente essere oggetto di un’analisi attenta ed approfondita. A tal proposito, esemplificative sembrano le dichiarazioni espresse Alessandra Stasi, *Human Capital Organization Development and People Care Director* del Gruppo Barilla: «Abbiamo ottenuto sicuramente un migliore bilanciamento delle sfere privata, sociale e professionale delle persone. Il secondo vantaggio è stato l’aumento della produttività grazie ad una maggiore concentrazione, specie per certe tipologie di lavoro. L’altro aspetto positivo è una forte spinta alla diversity; c’è molta personalizzazione, siamo andati incontro a bisogni diversi»<sup>707</sup>.

### **5.1. Il caso Enel**

L’Enel (originariamente acronimo di Ente nazionale per l’energia elettrica) è nato nel 1962 riunendo oltre un migliaio di operatori del settore. Inizialmente, si è posto come obiettivo principale l’idroelettrico, con il compito di dare al Paese l’energia necessaria per crescere rapidamente. Nel tempo, è stata modernizzata e ampliata la rete nazionale, allacciandola in breve a quella europea<sup>708</sup>.

Per Enel, la sicurezza sul lavoro, il rispetto del valore della vita umana e l’impegno ad assicurare alle prossime generazioni un mondo migliore, hanno rappresentato da sempre valori prioritari ed irrinunciabili, alla base del proprio modo di operare<sup>709</sup>.

---

<sup>707</sup> La citazione è tratta da FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento*, cit., 95.

<sup>708</sup> La definizione è tratta da [www.enel.com.it](http://www.enel.com.it).

<sup>709</sup> BALDI A. P., *Il modello organizzativo e la gestione della sicurezza in un gruppo internazionale: il caso Enel*, in STILE A. M., FIORELLA A., MONGILLO V. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell’ente*, Napoli, 2014, 363.

La tutela della salute e della sicurezza non ha costituito per l'azienda un forzato adempimento legislativo, ma, piuttosto, una responsabilità morale nei confronti di chi lavora con Enel e per Enel; si è trattato di un obiettivo perseguito con tenacia e costanza, in tutte le aree e a tutti i livelli. L'impegno dell'azienda volto alla diffusione della cultura della sicurezza, è stato rimarcato anche nel codice etico di Enel: «*Enel si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori*»<sup>710</sup>.

Il perseguimento di tale obiettivo si è concretizzato mediante le presenti linee guida: l'implementazione di un sistema integrato di analisi e gestione dei rischi; l'adozione delle migliori tecnologie; il controllo ed aggiornamento costante delle metodologie di lavoro; la realizzazione di interventi formativi e di comunicazione.

L'aspetto primario che si è posto alla base del "modo di fare impresa" di Enel è la *Corporate social Responsibility*, sinonimo di capacità di mantenere l'equilibrio tra le sue tre variabili: responsabilità economica, ambientale e sociale. Ciò significa che per Enel, essere responsabili non vuol dire solamente operare nel *business* con profitto, ma, altresì, integrare gli interessi economici dell'impresa con diritti sociali delle parti interessate, valorizzando l'ambiente ed il capitale umano, attraverso un'adeguata tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Inoltre, negli ultimi anni, l'evoluzione del fenomeno di internazionalizzazione ha spinto Enel a ricercare l'eccellenza nella *safety*, collocandosi così tra le aziende «*best class per la sicurezza*»<sup>711</sup>.

L'unico e solo obiettivo per la sicurezza definito dall'amministratore delegato del Gruppo Enel è «*Zero infortuni*»<sup>712</sup> sia per il personale Enel che per le imprese appaltatrici. Per poter perseguire tale obiettivo, la strategia adottata da Enel si è basata su un approccio focalizzato sulla prevenzione e promozione capillare della cultura della sicurezza, attraverso un'intensa attività di formazione e sensibilizzazione, sulla definizione di *standard* comuni ed omogenei in tutto il Gruppo e sulla realizzazione di interventi tecnologici e

---

<sup>710</sup> Ibidem.

<sup>711</sup> BALDI A. P., *Il modello organizzativo*, cit., 364.

<sup>712</sup> Ibidem.

strutturali<sup>713</sup>. L'obiettivo di Enel è stato quello di adottare e diffondere un unico modo di considerare la sicurezza in tutti i paesi nei quali il Gruppo opera, pur tenendo conto delle diversità culturali, sociali ed economiche tra le specifiche realtà territoriali.

L'impegno di Enel per la sicurezza si è fondato su tre aspetti-chiave: il preminente ruolo dei lavoratori per il raggiungimento ed il mantenimento di elevati *standard* di salute e sicurezza sul lavoro; l'importanza delle attività di informazione, formazione ed addestramento affinché i lavoratori svolgano la propria attività nel rispetto delle procedure e delle buone prassi, evitando di adottare comportamenti che possano mettere a rischio se stessi e gli altri; l'importanza della selezione e del controllo delle imprese appaltatrici affinché adottino una condotta coerente con i principi della politica di sicurezza di Enel. È stato previsto il pieno coinvolgimento del *management* nei processi di gestione della sicurezza, per poter favorire una diffusione capillare della cultura della sicurezza in tutte le aree e a tutti i livelli. I *manager* hanno rappresentato i “*leader per la sicurezza*”, adottando comportamenti che potessero rappresentare un modello per i propri colleghi<sup>714</sup>.

Da un punto di vista organizzativo, all'interno di ogni divisione/società del gruppo, è stata collocata un'unità *Health&Safety*, che si è interessata della gestione operativa delle tematiche di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro, interfacciandosi con l'unità *Health&Safety* di  *Holding*, deputata alla definizione del piano strategico e delle politiche in materia di salute e sicurezza.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro ha rappresentato parte integrante del sistema di gestione complessiva aziendale, motivo per il quale, Enel ha considerato l'adozione e l'efficace attuazione del SGSL come un requisito imprescindibile ai fini del raggiungimento dell'eccellenza aziendale. Si è affermato che l'essere certificati ha garantito una maggiore competitività sul

---

<sup>713</sup> Questo obiettivo si traduce anche in investimenti costanti per il miglioramento degli standard di sicurezza nel Gruppo: nel 2011 è stato di circa 200 milioni di euro, per un valore pro-capite di circa 2.600€, l'impegno economico per le attività di salute e sicurezza: personale dedicato alla *safety*, attività di formazione e informazione, sorveglianza sanitaria, acquisto e igiene dei Dispositivi di Protezione Individuale, vigilanza antincendio e presidi medici, studi e ricerche.

<sup>714</sup> Su questo aspetti, si veda BALDI A. P., *Il modello organizzativo*, cit., 365ss.

mercato, suscitando, al contempo, un forte interesse da parte di tutti gli *stakeholder* (azionisti, collaboratori, clienti, fornitori e così via dicendo).

Benché, come più volte sottolineato, l'adozione del MOG costituisca una scelta volontaria di ogni impresa, dunque non obbligatoria, Enel ha ritenuto opportuno adottare il "Modello 231", ritenendo che rappresentasse uno strumento utile in termini di sensibilizzazione di coloro che operano in nome e per conto di Enel, affinché adottassero, durante lo svolgimento delle proprie attività, comportamenti lineari, corretti e sicuri. Esso è costituito da una "parte generale" e da singole "parti speciali" predisposte per le diverse tipologie di reati da prevenire.

Con l'introduzione dell'art. 25-*septies* nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente, si è deciso tempestivamente di predisporre una parte speciale finalizzata a prevenire i reati in materia di sicurezza sul lavoro.

Da tale scelta, è emersa chiaramente l'estrema attenzione e sensibilità dell'azienda per il tema della sicurezza sul lavoro; infatti, l'introduzione della parte speciale ha rappresentato un *input* per l'azienda verso l'adozione di una politica di costante miglioramento, e la ricerca di un'organizzazione sempre più efficiente.

Nel 2010, la Capogruppo Enel s.p.a. ha emesso le 231 *Guidelines*, cioè delle linee guida finalizzate a rendere applicabili i principi del modello in tutte le società estere controllate dal Gruppo, al duplice scopo di: sensibilizzare e rendere consapevoli le società circa l'importanza di assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali; prevenire il rischio che, mediante la commissione di condotte illecite, si potesse configurare una responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. 231/2001 a carico di Enel s.p.a. o di altre società del Gruppo.

Tra le principali iniziative adottate nell'ambito della sicurezza, già nel 2009 Enel ha adottato il *Nine Point Safety Improvement Plan*, un progetto innovativo basato sul forte *commitment* del *top management* e sull'adozione di un approccio interfunzionale alla sicurezza, attraverso il quale sono state individuate ben nove aree, sulle quali è risultato opportuno intervenire per favorire un miglioramento dei processi di salute e sicurezza: cultura della

sicurezza; sicurezza nei processi di appalto; comunicazione; reazione agli eventi; formazione; pianificazione, metrica e obiettivi; prevenzione strutturale; organizzazione; condivisione delle esperienze. A distanza di qualche anno, nel 2013, è stato avviato il “5+1” che ha rappresentato l’evoluzione del progetto *Nine points* e con il quale è stata prevista la costituzione di sei tavoli di lavoro permanenti che intervenissero su determinate aree principali in rapporto alla gestione della sicurezza: cultura della sicurezza e formazione; sicurezza nei processi di appalto; comunicazione; sicurezza infrastrutturale e innovazione; cantieri; salute.

Al fine di diffondere in tutti i paesi in cui Enel opera lo stesso approccio alla sicurezza, sono state predisposte a livello centrale politiche in materia di salute e sicurezza volte a stabilire *standard* comuni ed omogenei su tematiche fondamentali per il miglioramento dei processi di sicurezza in tutto il perimetro del Gruppo Enel. A tal proposito, nel 2012 sono stati individuati 10 *standard* operativi volti a definire delle regole rigide da dover rispettare durante lo svolgimento di determinate attività connesse al *business* di Enel, quali lavori elettrici, lavori in quota, attività che prevedono l’utilizzo di agenti chimici e così via.

In generale, in Enel gli infortuni e i c.d. “*near miss*”<sup>715</sup> sono stati analizzati a livello locale, in ogni sito, per poter ricostruire l’esatta dinamica degli eventi verificatisi e poter individuare eventuali misure correttive/di miglioramento da adottare a livello locale. Invece per quanto riguarda gli infortuni mortali e gravi, è stato costituito un Gruppo di analisi formato da figure tecniche, con l’obiettivo di individuare le principali azioni di miglioramento che consentissero di evitare il ripetersi di tali eventi. Inoltre, sono state predisposte delle riunioni periodiche tra il Gruppo ed il Comitato per l’approfondimento degli infortuni gravi e mortali, allo scopo di definire le iniziative trasversali e strategiche per il miglioramento dei processi *safety* nel Gruppo.

Di grande rilevanza è stato anche l’impegno per la formazione, informazione ed addestramento in materia di sicurezza; infatti, nel 2011, sono state erogate circa un milione e centomila ore di formazione, per un valore pro-capite di

---

<sup>715</sup> Con il termine “*near miss*” si fa riferimento ad un evento non previsto, correlato al lavoro, che non ha causato una malattia o infortunio, ma che ha avuto la potenzialità di farlo.

circa 14.5 ore. Tra le molteplici iniziative previste, ad esempio, sono stati previsti moduli dedicati alla *leadership per la sicurezza*, volti a favorire nei *manager* una maggiore consapevolezza e responsabilità sulla sicurezza sul lavoro, e volti alla promozione della *safety* quale fattore di competitività ed occasione di miglioramento della vita organizzativa; è stata istituita anche l'Accademia funzionale alla *safety*, al fine di realizzare un sistema di formazione volta ad accrescere le conoscenze tecnico-professionali fondamentali per le risorse *safety*. Tra l'altro, fra gli aspetti principali sui quali occorre far leva, vi sono i mezzi di comunicazione aziendale che hanno rappresentato strumenti essenziali per poter considerare la sicurezza quale priorità costante dell'impresa. Ad esempio, il *magazine* «*Enel insieme*» ogni mese dedica un'intera pagina ai temi di salute e sicurezza, evidenziando tutte le principali iniziative, i progetti e i risultati ottenuti dall'azienda.

A titolo illustrativo, una delle maggiori iniziative intraprese da Enel in ambito *safety* è stata l'*International Health and Safety Week*, un progetto trasversale dell'intero Gruppo Enel che ha avuto l'obiettivo di porre all'attenzione di tutti i lavoratori presenti in aziende il tema della sicurezza, mediante l'organizzazione di iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione inerenti al tema della sicurezza, le quali hanno coinvolto anche le imprese appaltatrici e le comunità, al fine di promuovere un approccio unitario ed omogeneo alla sicurezza<sup>716</sup>.

L'importanza di tale progetto si è ravvisata anche nei numerosi riconoscimenti ricevuti, ad esempio: nel 2008, il Premio della Fondazione *Sodalitas* come “Migliore progetto di valorizzazione del capitale umano”; nel 2011, la medaglia conferita dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano all'amministratore delegato di Enel Fulvio Conti «[...] per l'alto valore simbolico dell'iniziativa in cui Enel è impegnata nel promuovere, con forte senso di responsabilità etica e civile, una più diffusa consapevolezza della

---

<sup>716</sup> La rilevanza di tale evento può compresa se si considera che, la quarta edizione dello stesso tenutasi il 28 novembre ed il 4 dicembre 2011, ha previsto lo svolgimento di 1.607 eventi (*workshop*, iniziative formative, incontri con gli appaltatori ecc.) in 18 Paesi, coinvolgendo oltre 82.000 persone.

*necessità di una piena ed efficace tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori»<sup>717</sup>.*

## **6. Industria 4.0: nuove frontiere nel mondo della sicurezza sul lavoro. Il caso Swillog Italia s.p.a.**

L'avvento delle innovazioni tecnologiche, che hanno interessato costantemente la nostra società ed il mondo imprenditoriale, ha determinato l'insorgenza di una sfida stimolante e insidiosa, rappresentata da quattro grandi variabili: la capacità di promuovere, creare e governare reti; la propensione all'innovazione ed efficace implementazione; l'abilità nell'incremento e nell'estensione della creatività pratica; la garanzia della sicurezza del lavoro e sul lavoro.

Queste variabili possono agevolmente trovare una corretta gestione nell'ambito di una rinnovata cultura organizzativa, improntata all'applicazione di una *leadership* efficace e una *governance* che sia nella logica della responsabilità diffusa, nonché orientata al raggiungimento di obiettivi condivisi, in un clima relazionale collaborativo e partecipativo<sup>718</sup>.

In questo quadro, infatti, a seguito delle profonde trasformazioni in atto, che hanno portato all'affermazione di modelli organizzativi innovativi e nuove culture gestionali, il lavoratore non è più considerato un semplice "costo", ma diventa una "risorsa strategica" fondamentale per la creazione di *shared value* per tutti gli *stakeholders*.

Tali considerazioni devono essere lette alla luce di un fenomeno in fase di propagazione: Industria 4.0.

Si tratta di un'evoluzione tecnologica dei sistemi produttivi industriali, soprattutto in termini di processi produttivi e organizzazione, che comporta la necessità di approntare una maggiore tutela, non solo per i rischi psico-sociali, ma anche per quelli legati alla sfera relazionale e personale dell'individuo in quanto, parlando di sicurezza sul lavoro, sembra doveroso riferirsi a due accezioni: *safety*, quale dimensione fisica e materiale del lavoro e *security*,

---

<sup>717</sup>La citazione è tratta da BALDI A. P., *Il modello organizzativo*, cit., 371 s.

<sup>718</sup>COCOZZA A., *Introduzione: organizzazione, innovazione e sicurezza sul lavoro*, in ID., COBOS-SANCHIZ D. (a cura di), *Organizzazione, Innovazione e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2018, 13s.

quale dimensione sociale del lavoratore, della sua personalità e della sua professionalità<sup>719</sup>.

Per certi versi, sono numerosi i benefici apportati da tale progresso tecnologico, come il miglioramento della salute e della sicurezza della persona, la maggiore praticità nell'implementazione di produttività, ed una cospicua disponibilità di dati, informazioni e conoscenze utili per le persone e le organizzazioni. Ma, d'altro canto, la grande trasformazione del lavoro ha determinato anche delle conseguenze negative in termini di emersione di nuovi rischi sociali; in particolare, il pericolo, sempre più imminente, è quello di trascurare la tutela dei lavoratori inseriti in organizzazioni caratterizzate da contesti aperti e fluidi – i cd. spazi di *co-working* – a discapito non solo della salute e sicurezza sul lavoro tradizionalmente intesa ma anche, nella sua dimensione sociale, di quella identità professionale e di quella rete di relazioni che sembrano essere sempre più necessarie, e al tempo stesso sfuggenti, per i lavoratori destinati a rimanere orfani di un luogo di lavoro-comunità dove condividere solidarietà e creare partecipazione<sup>720</sup>.

Ciò ha avuto un impatto anche sul ruolo esplicito dal modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/2001 che, allo stesso modo, ha subito un forte cambiamento. Si ritiene che i nuovi modelli organizzativi, frutto principalmente della diffusione delle nuove tecnologie, abbiano rilevanti impatti sulla salute, sulla sicurezza e sul benessere organizzativo, presentando varie opportunità ma anche nuove sfide<sup>721</sup>. Uno dei principali benefici che le nuove tecnologie potranno apportare nell'ambito dell'organizzazione in termini di salute e sicurezza sarà l'impiego delle macchine al posto delle persone che oggi sono obbligate a lavorare in ambienti insalubri e spesso pericolosi.

Tra gli ulteriori vantaggi derivanti dall'utilizzo delle nuove tecnologie si riscontra la capacità di svolgere lavori pesanti in modo preciso e ripetibile; i punti di forza delle persone restano invece la creatività, le capacità decisionali,

---

<sup>719</sup> BENINCASA G., *Il ruolo dei modelli di organizzazione e gestione al tempo della IV rivoluzione industriale: scenario di riferimento e possibili sviluppi*, in COCOZZA A., COBOS-SANCHIZ D. (a cura di), *Organizzazione, Innovazione e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2018, 3, 112 ss.

<sup>720</sup> Ivi, 114.

<sup>721</sup> REINERT D., *The future of OSH: a wealth of chances and risks*, [www.ncbi.nlm.nih.gov.it](http://www.ncbi.nlm.nih.gov.it).



la flessibilità e l'adattabilità. Si richiede di combinare le capacità ottimali degli uni e degli altri portando alla costruzione di nuovi ambienti di lavoro e nuove organizzazioni che, a causa di tecnologie e macchine innovative, prospettano la necessità di monitorare e gestire i rischi emergenti<sup>722</sup>.

Questi evidenze hanno favorito, nel corso degli anni, una sorta di evoluzione del concetto di salute, che ha portato allo sviluppo della nozione di “salute-organizzativa”, intesa come *«l'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che promuovono il benessere fisico, psicologico e sociale nelle comunità lavorative»*<sup>723</sup>. Attraverso il concetto di “salute organizzativa” è stato realizzato un sistema preventivo di salute e sicurezza in grado di minimizzare non solo i rischi tradizionali sul lavoro, dunque la sua dimensione fisica e materiale, ma anche quelli emergenti di matrice psico-sociale che incidono nella sfera personale ed identitaria della persona che lavora. Oggi, parlare di “salute organizzativa” vuol dire realizzare un sistema evolutivo, attraverso l'ausilio di un modello di organizzazione e di gestione, che vada ben oltre le prescrizioni tecniche del Legislatore; è necessario sviluppare un'idea di modello organizzativo che tenga conto, non solo dei presidi normativi ed istituzionali atti a garantire un efficace sistema di tutele per la persona, ma che guardi anche alla costruzione di presidi relazionali.

È stata rielaborata anche l'idea di “efficace attuazione del sistema di gestione della salute e sicurezza”, partendo proprio dal concetto di “salute organizzativa”, al fine di incrementare la prevenzione degli eventi incidentali per i dipendenti e per tutti i lavoratori che, oltretutto, avrebbe notevoli benefici anche in termini di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa, in quanto si otterrebbe un livello maggiore di salute e sicurezza sostanziale – a discapito dei molti formalismi burocratici – un aumento del benessere dei lavoratori e tutela dei loro bisogni, nonché maggiore competitività e produttività dell'azienda<sup>724</sup>.

---

<sup>722</sup> BENINCASA G., *Il ruolo dei modelli di organizzazione*, cit., 116.

<sup>723</sup> SALATI M.E., *La salute nelle organizzazioni*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 2017.

<sup>724</sup> BENINCASA G., *Il ruolo dei modelli di organizzazione*, cit., 118.

Si comprende come, nell'era della quarta rivoluzione industriale, servano modelli organizzativi che oltrepassino il confine del mero adempimento formale, e che riescano, grazie all'uso del diritto e alla partecipazione degli attori delle relazioni industriali, ad incidere direttamente sulle realtà aziendali, apportando benefici sostanziali alle aziende da un lato, e ai lavoratori dall'altro. È proprio mediante questa visione alternativa che risulta possibile immaginare un nuovo modello di gestione che abbia un impatto rispettivamente sulle logiche produttive e organizzative di impresa, tramite un piano di lavoro che collochi il tema dentro i cambiamenti di impresa e la necessità di coniugare efficienza (sicurezza) e benessere organizzativo (*welfare*).

Un chiaro esempio di come l'evoluzione tecnologica trovi concreta applicazione ed utilità nelle realtà aziendali, è rappresentato da una *best practice* adottata da un'azienda tecnologicamente all'avanguardia in termini di comunicazione interna: l'azienda *Swisslog Italia s.p.a.*, società per azioni che appartiene al Gruppo *Swisslog*, leader mondiale per la fornitura di servizi integrati nella logistica automatizzata<sup>725</sup>.

*Swisslog Italia s.p.a.* ha sede a Maranello e Cinisello Balsamo ed è suddivisa in due divisioni: *Healthcare Solutions* (HCS) fornisce soluzioni automatizzate per la logistica ospedaliera per migliorare i processi, l'efficienza operativa, la *performance* finanziaria, e la sicurezza del paziente. Tale divisione offre sistemi di progettazione, produzione, installazione e assistenza clienti; *Warehouse & Distribution Solutions* (WDS) fornisce servizi per i centri di distribuzione e magazzini automatizzati per aumentare le prestazioni e la flessibilità, ridurre i tempi di risposta e ridurre al minimo i costi logistici.

Al fine di implementare in maniera efficiente il "sistema 231", l'azienda ha pensato di installare sugli *smartphone* aziendali un'applicazione che, a seconda dell'attività svolta dall'utilizzatore, riproduce in modo chiaro e semplificato la parte speciale del modello organizzativo e gestionale che riguarda la sua attività. Si tratta di un progetto realizzato in conformità con l'evoluzione tecnologica della società moderna, dalla quale emergono nuove esigenze quali: la semplicità nella ricerca delle informazioni; una sintesi delle informazioni che

---

<sup>725</sup> CATELLANI G., *Responsabilità da reato*, cit., 233 ss.

si stanno cercando; l'accesso rapido alle informazioni; gli strumenti adatti a reperire le informazioni.

La realizzazione di tale applicazione è stata compiuta da *Swillog* con la collaborazione dell'OdV e di un consulente esterno incaricato, che hanno rielaborato il contenuto delle parti speciali del modello organizzativo dedicate alla sicurezza e ai rapporti con la pubblica amministrazione, sul piano grafico e lessicale. Nello specifico, per soddisfare le richiamate esigenze comunicative, si è deciso di strutturare le informazioni secondo una gerarchia a cascata, per un'immediata ricerca delle stesse, scriverle in modo breve, conciso e diretto, per poter dare risposte chiare, dotarle di una struttura grafica chiara, basata su colori e icone di semplice lettura, per poterle ricondurre facilmente all'ambito di appartenenza, e infine renderle digitalizzabili facilmente, per essere disponibili anche sui *device* mobili.

Dopo aver compiuto tale lavoro di semplificazione lessicale del contenuto del "Modello 231", è stato effettuato uno studio degli elementi grafici dell'applicazione, per rendere altrettanto efficace la reperibilità delle informazioni. Tale obiettivo è stato raggiunto attraverso l'inserimento di molteplici elementi, ad esempio, il logo dell'azienda per creare senso di appartenenza, delle icone semplificative per rendere immediata la comprensione del macro tema che si sta trattando, e delle cromie diverse per individuare i principali temi affrontati.

La portata innovativa di tale progetto si ravvisa nel fatto di aver dotato il lavoratore di uno strumento tecnologico che lo accompagni nella sua quotidianità lavorativa, e che gli permetta di tenere a mente le regole ed i principi comportamentali da seguire per non commettere infrazioni o per fare in modo che non le commettano altri.

## CONCLUSIONI

La presente trattazione si è posta come finalità quella di compiere un'analisi dell'evoluzione da un punto di vista storico e giuridico di due discipline distinte, quella sulla responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche e quella prevista dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma nelle quali è ravvisabile una sorta di complementarità che le porta ad intersecarsi nell'art. 25-*septies*, centro delle considerazioni e riflessioni espresse sino ad ora.

La peculiarità di tale fattispecie di reato ha permesso, innanzitutto, di affrontare una questione di natura prettamente tecnico-giuridica, cioè quella inerente alla compatibilità tra gli illeciti di natura colposa e la disciplina in materia di responsabilità degli enti. Dall'analisi compiuta e, anche alla luce delle soluzioni prospettate dalla dottrina, pare che l'unica strada percorribile sia quella di un intervento del Legislatore finalizzato alla previsione di una disciplina *ad hoc* da applicare a tutti i reati-presupposto della responsabilità dell'ente di natura colposa, di cui l'art. 25-*septies* rappresenta l'emblema.

D'altronde, a distanza di vent'anni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001, non può che auspicarsi un rinnovo della disciplina, ormai datata, che sia conforme all'evoluzione sociale e tecnologica della società moderna. Si tratta di un cambiamento insito nell'essenza del nostro diritto, e derivante dal suo naturale dinamismo.

Inoltre, indipendentemente da tale evoluzione, si esigono a priori degli interventi sulla disciplina, poiché numerose sono le incongruenze, le lacune interpretative e le contraddizioni che la caratterizzano. Al Legislatore italiano si deve biasimare, altresì, la mancata realizzazione di un effettivo coordinamento tra il D.Lgs. 231/2001 e le discipline ad esso strettamente collegate, come, ad esempio, quella contenuta nel D.Lgs. 81/2008. Infatti, tale lacuna non fa che limitare e condizionare notevolmente l'interprete nella corretta applicazione della normativa.

Al termine dell'analisi delle questioni di natura schiettamente giuridica, la peculiare importanza dell'art. 25-*septies* ha consentito di allargare il *focus* della

trattazione ad un tema di natura economico-imprenditoriale: la sicurezza sul lavoro nelle imprese. A tal proposito, si è voluto evidenziare il ruolo del modello organizzativo gestionale e l'importanza di una sua efficace adozione ed attuazione, considerandolo come uno strumento dinamico attraverso il quale l'impresa esprime una scelta sulla politica aziendale da intraprendere. L'analisi di alcune imprese alle quali sono stati conferiti dei meriti per aver compiuto un'efficace implementazione del modello organizzativo-gestionale, che le ha portate a realizzare delle *best practices* in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha permesso di individuare quale fosse l'origine del problema. Quest'ultimo è stato individuato nell'errata convinzione, comune in molte aziende, di ritenere che tra l'aumento della produttività e gli investimenti nella sicurezza vi fosse un rapporto di inversa proporzionalità. Per tale ragione, alcune imprese hanno deciso di adottare delle politiche aziendali volte alla riduzione al minimo delle spese necessarie per investire nella sicurezza, allo scopo di ottenere un risparmio dei costi, ritenendo di non poter trarre alcun profitto tangibile da tale investimento. Si ritiene che l'errore sia identificabile già nell'uso improprio del termine "costo". Oggi non si può affermare che l'investimento in materia di sicurezza sul lavoro rappresenti un costo, inteso come spesa sostenuta per acquistare un bene o usufruire di un servizio. Se è vero ciò, al contempo, non può negarsi che l'investimento in materia di sicurezza sul lavoro debba pur sempre essere destinato su aspetti dai quali l'impresa possa ricavarne un beneficio nel medio e lungo termine.

Dunque, per poter ottenere dei risultati, occorre che gli investimenti siano diretti verso ciò che costituisce il fulcro intorno al quale tutto ruota: l'informazione, la formazione e la comunicazione.

È da qui che occorre partire. I vertici di un'azienda che considerano la sicurezza sul lavoro come priorità della loro politica aziendale, dovranno necessariamente garantire un'adeguata formazione, che costituisce un *quid pluris* per ogni impresa: si tratta di un investimento rivolto ai dipendenti, risorse essenziali di ogni realtà imprenditoriale, che, mediante un'adeguata formazione, raggiungono una maggiore conoscenza sui rischi che li circondano, e sulla modalità per poterli fronteggiare. Attraverso una costante

formazione sulla sicurezza, l'impresa si assicura un maggior vantaggio competitivo, derivante dalla crescita del livello di competenza professionale nell'azienda, e quindi di ciascun dipendente.

Oltretutto, la società del XXI secolo è una società caratterizzata da una prorompente evoluzione tecnologica e dall'aumento della competitività a livello globale, processi che inducono tutte le imprese al rispetto di *standard* molto elevati che consentano loro di reggere il confronto con quelle che si considerano imprese *leader* nel mondo della sicurezza sul lavoro.

Destreggiarsi nell'ambito di un contesto fortemente competitivo non è altro che una messa alla prova per ogni azienda; quest'ultima viene fortemente stimolata e spinta a fare "sempre di più", per poter fronteggiare adeguatamente tale confronto ed uscirne vittoriosa, superando i propri limiti.

Ogni impresa dovrebbe concepire la "sicurezza sul lavoro" come dovere nei confronti di ciascun lavoratore, ponendosi come priorità quella di azzerare del tutto il verificarsi di infortuni. Per fare ciò, bisognerà partire dalla diffusione di una nuova cultura, volta ad evidenziare quali siano i benefici derivanti dall'investimento in materia di sicurezza sul lavoro e quali siano i costi.

Quando il titolare di un'impresa decide di intraprendere un'attività, ha di fronte a sé una duplice alternativa: investire nella sicurezza oppure no.

Colui che decide di non investire il proprio denaro in tale settore, rischierà non solo di sopportare dei costi futuri quali sanzioni ed eventuali spese legali derivanti dal mancato rispetto delle norme o dal verificarsi di eventi negativi; ma, soprattutto, subirà un *gap* reputazionale che danneggerà la propria immagine sul mercato, poiché apparirà come un'impresa poco seria, e, in questo modo, perderà anche la fiducia degli investitori, con conseguente riduzione della propria redditività.

Invece, decidere di investire in materia di sicurezza sul lavoro, significa assicurarsi molteplici benefici, tra i quali: la dimostrazione, nei rapporti con l'esterno, di essere un'impresa socialmente responsabile; un miglioramento del livello di competenza e professionalità dei suoi componenti, al fine di renderli maggiormente capaci di affrontare le situazioni di rischio; una riduzione degli eventuali costi derivanti dal verificarsi di un infortunio o malattia

professionale, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano processuale ed economico; un aumento della produttività dell'impresa; un miglioramento della sua immagine sul mercato globale, che le consente di guadagnarsi la fiducia degli investitori.

In definitiva, ciò che si vuole trasmettere con la presente trattazione è, su un piano generale, l'importanza della diffusione di una cultura volta al rispetto della legalità all'interno di ogni realtà imprenditoriale, prediligendo degli strumenti in grado di essere recepiti direttamente dai dipendenti e di sollecitare una loro interazione. La centralità del modello organizzativo-gestionale implica che lo stesso non dovrebbe limitarsi a rappresentare per l'impresa un mero adempimento formale, ma, al contrario, dovrebbe costituire un mezzo alla portata di tutti, con cui tenersi continuamente aggiornati sulle procedure, regolamenti e norme in vigore. Inoltre, al fine di ridurre il verificarsi di infortuni e di responsabilizzare l'ente, si dovrebbe focalizzare l'attenzione sul momento formativo dei dipendenti, favorendo una rapida e limpida circolazione delle informazioni, e sollecitando una costante attività di monitoraggio e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, affinché si individuino tempestivamente le situazioni di rischio e si adottino le misure per contrastarle.

Per il futuro, si auspica un intervento del Legislatore che sia diretto a semplificare la normativa, riducendo gli eccessivi tecnicismi, e rendendola maggiormente accessibile e comprensibile da parte di tutti coloro che ne sono destinatari. Inoltre, mediante un intervento sul piano informativo e formativo, si dovrebbe cercare di diffondere una maggiore sensibilità al tema della sicurezza sul lavoro, intesa quale fattore che accresce la competitività dell'impresa, migliorandone l'immagine reputazionale e le sue prestazioni, nell'ottica di un costante progresso nel tempo.

## BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

AA. VV., *Attività dell'ODV e reati di cui all'art. 25-septies D.lgs. 231/2001 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro*, [www.aodv231.it](http://www.aodv231.it)

AA. VV., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in VALLEBONA A., (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, 2009, *passim*.

ABBADESSA P., *Il direttore generale*, in COLOMBO G.E., PORTALE G.B. (a cura di), *Trattato delle società per azioni*, 4° ed., Torino, 1991.

ABRIANI N., MEO G., PRESTI G. (a cura di), *Società e modelli 231: ma che colpa abbiamo noi?*, Bologna, 2009.

AIMI A., *Si conclude definitivamente il processo Thyssenkrupp?*, in *Dir. pen. cont.*, 2017, 1.

ALDROVANDI P., *Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia di delega di compiti penalmente rilevanti*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1995, 699.

ALDROVANDI P., *Testo Unico e responsabilità amministrativa degli enti*, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 485 ss.

ALESSANDRI A., *Commento all'art. 27, comma 1 Cost.*, in AA. VV., *Commentario della Costituzione. Rapporti civili (art. 27-28)*, Bologna-Roma, 160.

ALESSANDRI A., *Reati d'impresa e modelli sanzionatori*, in *Studi di diritto penale*, 1984.

ALESSANDRI A., voce *Impresa (responsabilità penali)*, in *Dig. disc. pen.*, VII, 1992, 209.



ALESSANDRI A., *Parte generale*, in PEDRAZZI C., ALESSANDRI A., FOFFANI L., SEMINARA S., SPAGNOLO G., (a cura di), *Manuale di diritto penale dell'impresa*, Bologna, 1999, 90.

ALESSANDRI A., *Corporate governance nelle società quotate: riflessi penalistici e nuovi reati societari*, in *Giur. Comm.*, 2002, 544 ss.

ALESSANDRI A., *I soggetti*, in ID. (a cura di), *Il nuovo diritto penale delle società*, Milano, 2002, 43 ss.

ALESSANDRI A., *Note penalistiche sulla nuova responsabilità*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2002.

ALESSANDRI A., *Riflessioni penalistiche*, in AA. VV., *La responsabilità amministrativa degli enti*, Milano, 2002.

ALESSANDRI A., *Reati colposi e modelli di organizzazione e gestione*, in ABRIANI N., MEO G., PRESTI G. (a cura di), *Società e modelli 231: ma che colpa abbiamo noi?*, Bologna, 2009, 352.

AMARELLI G., *Morti sul lavoro: arriva la prima condanna per le società*, in *Dir. pen. proc.*, 2010, 848 ss.

AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato all'ente collettivo e i delitti colposi*, in AA. VV. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell'ente*, Napoli, 2014.

AMARELLI G., *I criteri oggettivi di ascrizione del reato all'ente collettivo ed i reati in materia di sicurezza sul lavoro. Dalla teorica incompatibilità alla forzata convivenza*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

AMARELLI G. , *L'indebita inclusione delle imprese individuali nel novero dei soggetti attivi del d.lgs. 231/2001*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

AMATI E., *La responsabilità degli enti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle prime pronunce della giurisprudenza di merito*, in [ius17@unibo.it](mailto:ius17@unibo.it), Bologna, 2011, 161 ss.

AMATI E., *La responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro*, in INSOLERA G. (a cura di), *Norme penali e processuali*, in MONTUSCHI L. (diretto da), *La nuova sicurezza del lavoro*, Bologna, 2011, 48.

AMATO A., *Il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; commentario del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, 227 ss.

AMATO G., *Le novità normative in tema di "delega di funzioni"*, in *Cass. pen.*, 2009, 2106.

AMATO G., *Ancora sulla rilevanza del risparmio economico "esiguo" ai fini dell'addebito amministrativo (commento a Tribunale di Trento, n. 1066, 22 novembre 2013)*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2014, 3, 239.

AMBROSETTI E.M., MEZZETTI E., RONCO M., *Diritto penale dell'impresa*, Bologna, 2008, 29 ss.

AMODIO E., *Prevenzione del rischio penale di impresa e modelli integrati di responsabilità degli enti*, in *Cass. pen.*, 2005, 320.

APARICIO TOVAR J., *Sicurezza sul lavoro*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S. (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Bologna, 1996, 578 ss.

ARECCO F., CATELLANI G., *Gli strumenti della compliance*, in *Cos'è la Compliance aziendale*, Assago, 2019, 22s.

ARRIGO G., *Il diritto del lavoro nell'Unione Europea*, vol. II, Milano, 2001.

ARRIGO G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in RUSCIANO M., NATULLO G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Torino, 2007, 12.

ASTROLOGO A., *Brevi note sull'interesse e il vantaggio nel d.lgs. 231/2001*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2006, 192.

BACCHINI F., *Il d.lgs. 95/2003: riflessioni e spunti critici*, in *Igiene sic. lav.*, 2003, 577 ss.

BACCHINI F., *Il rischio psicosociale*, in *Igiene sic. lav.*, 2007, 26ss.

BACCHINI F., *Il "testo unico" sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e norme complementari*, Venezia, 2008.

BAIMA BOLLONE P., ZAGREBELSKY V., *Percosse e lesioni personali*, Milano, 1975, 33.

BALDI A. P., *Il modello organizzativo e la gestione della sicurezza in un gruppo internazionale: il caso Enel*, in AA. VV. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell'ente*, Napoli, 2014, 363.

BARGELLINI S., GAROFOLI R., *Il modello organizzativo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori*, in AA VV. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla «colpa» dell'ente*, Napoli, 2014, 306.

BARTOLOMUCCI S., *D.lgs. 231/2001 ed imprenditori individuali: l'interpretazione dell'art. 1 e presunte esigenze penal-preventive nell'imprevisto revirement della cassazione*, *Resp. amm. soc. ed enti*, 2011, 162.

BARTOLUCCI M.A., *L'art. 8 D.Lgs. 231/2001 nel triangolo di Penrose. Tra minimizzazione del rischio-reato d'impresa e 'nuove forme' di colpevolezza in Dir. pen. cont.*, 2017, 9.

BASENGHI F., *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in BASENGHI F., GOLZIO L. E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Assago, 2008, 191.

BASSI A., EPIDENDIO T. E., *Enti e responsabilità da reato. Accertamento, sanzioni e misure cautelari*, Milano, 2006.

BASTIA P., *L'autoregolamentazione delle aziende per il fronteggiamento della corruzione tra privati*, 1 ss., del testo della relazione svolta al Convegno di studio di Jesi (12-13 aprile 2002) sul tema: *La corruzione tra privati :esperienze comparatistiche e prospettive di riforma*.

BELFIORE E. R., *Colpevolezza e rimproverabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001*, in BERTOLINO M., FORTI G., EUSEBI L., (a cura di), *Studi in onore di Mario Romano*, vol. III, Napoli, 2011, 1743 ss.

BELL A., *Esposizione a sostanze tossiche e responsabilità penale*, in Treccani. *Il libro dell'anno del diritto*, Roma, 2013.

BELLI F., *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in MONTUSCHI L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2011, 33 ss.

BENINCASA G., *Il ruolo dei modelli di organizzazione e gestione al tempo della IV rivoluzione industriale: scenario di riferimento e possibili sviluppi*, in COCOZZA A., COBOS-SANCHIZ D. (a cura di), *Organizzazione, Innovazione e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2018, 3, 112 ss.

BERNASCONI A., voce *Responsabilità amministrativa degli enti (profili sostanziali e processuali)*, in *Enc. dir.*, vol. II, Milano, 2008.

BERNASCONI C., *Gli altri garanti della sicurezza sul lavoro*, in GIUNTA F., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 79.

BIAGI M., *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in ID. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Rimini, 1991.

BIANCHI D'URSO F., *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Fac. Giur.-Univ. Napoli*, 1980.

BOBBIO N., *Introduzione a Hobbes, Opere politiche*, Torino, 1959.

BONARDI O., *La sicurezza del lavoro nella Comunità europea, nella Costituzione e nella legge di semplificazione n. 229/2003*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, 440.

BONFIGLIOLI A., *Delega di funzioni e soggetti penalmente responsabili alla stregua del d.lgs. 626/1994 come modificato dal d.lgs. n. 242/1994*, in MAZZACUVA N., AMATI E. (a cura di), *Il diritto penale del lavoro*, Diritto del lavoro. Commentario diretto da CARINCI F., Torino, 2007, 28 ss.

BORTONE R., *Il servizio di prevenzione*, in MONTUSCHI L., (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 136.

BRICOLA F., *Il costo del principio «societas delinquere non potest» nell'attuale dimensione del fenomeno societario*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1970, 951.

BRICOLA F., *Il problema della responsabilità penale della società commerciale nel diritto italiano*, in *La responsabilità penale delle persone giuridiche in diritto comunitario*, Atti del Convegno di Messina, 30 aprile –5 maggio 1979, Milano, 1981, 241 e 252.

BRUNELLI D., RIVERDITI M., *sub Art. 1*, in BERNASCONI A., PRESUTTI A., FIORIO C., (a cura di), *La responsabilità degli enti*, Padova, 2008, 75.

BRUNELLI R., *La delega di funzioni e l'esercizio di fatto di poteri direttivi*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G., (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Torino, 2010, 276 ss.

CADOPPI A., *Trattato di diritto penale-Parte speciale Vol. IV: I delitti contro l'incolumità pubblica e in materia di stupefacenti*, Torino, 2010.

CALDONAZZO I., *Salute e sicurezza sul lavoro. La norma uni iso 45001*, [www.isaqconsulting.it](http://www.isaqconsulting.it)

CAMPANELLA P., *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *RGL*, 2007, 2, 173.

CAMPURRA G., *Le modifiche all'attività del medico competente nel «correttivo» al T.U.*, in ID., *La nuova sorveglianza sanitaria*, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 5, 497.

CANEPA G., *Fenomenologia dell'omicidio*, Milano, 1985.

CAPONERA S., *Considerazioni sul caso Thyssenkrupp dopo la pronuncia delle Sezioni Unite*, [www.latribuna.it](http://www.latribuna.it).

CARACCIOLI I., *Osservazioni sulla responsabilità penale "propria" delle persone giuridiche*, in *Studi in onore di M. Gallo*, Torino, 2004, 73.

CARINCI F., GRAGNOLI E., *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010.

CAROLLO L., *Informazione e formazione dei lavoratori*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *T.U. della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al D.lgs. 81/2008*, Milano, 2008, 489.

CARUSO B., *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 5.

CASAROLI G., *Sui criteri di imputazione della responsabilità da reato alla persona giuridica*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2008, 561.

CASTRONUOVO D., *Sicurezza sul lavoro, sez. I*, in DONINI M., CASTRONUOVO D. (a cura di), *La riforma dei reati contro la salute pubblica. Sicurezza del lavoro, sicurezza alimentare e sicurezza dei prodotti*, Padova, 2008, 16.

CASTRONUOVO D., *La colpa penale*, Milano, 2009.

CASTRONUOVO D., *La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni alla luce del d.lgs. n. 81/2008*, in BASENGHI F., GOLZIO L.E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, Milano, 2009, 331.

CASTRONUOVO D., *Dispositivi di prevenzione contro disastri o infortuni sul lavoro e mezzi di pubblica difesa o soccorso (artt. 436, 437, 451 e normativa complementare)*, in MANNA A., PAPA M., CANESTRARI S., CADOPPI A., *Trattato di diritto penale-Parte speciale Vol. IV: I delitti contro l'incolumità pubblica e in materia di stupefacenti*, Torino, 2010, 313.

CASTRONUOVO D., *Il caso Eternit. Un nuovo paradigma di responsabilità penale per esposizione a sostanze tossiche?*, in FOFFANI L., CASTRONUOVO D. (a cura di), *Casi di diritto penale dell'economia. Impresa e sicurezza*, Bologna, 2015, 2.

CASTRONUOVO D., DE SIMONE G., GINEVRA E., LIONZO A., NEGRI D., VARRASO G., *Compliance. Responsabilità da reato degli enti collettivi*, Assago, 2019.

CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, 2019.

CATELLANI G., *Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza del lavoro*, Napoli, 2016.

CATTANEO M. A., *Hobbes e il pensiero democratico nella rivoluzione inglese e nella rivoluzione francese*, in *Rivista critica di Storia e Filosofia*, 4, 1962, 489.

CENTONZE F., *Causalità attiva e causalità omissiva: tre rivoluzionarie sentenze della giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2001, 289 ss.

CERESA GASTALDO M., *Il «processo» alle società nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 2002.

CERNUTO G., *Art. 13*, in GIARDA A., MANCUSO E., SPANGHER G., VARRASO G. (a cura di), *Responsabilità «penale» delle persone giuridiche*, Milano, 2007, 122 ss.



CHIRAVIGLIO G., *Causalità omissiva e potere di impedire l'evento: la posizione dei sindaci e degli amministratori privi di delega nelle società di capitali*, in *Riv. dott. comm.*, 2012, 187.

CINGARI F., *Tipizzazione e individuazione del soggetto attivo nei reati propri tra legalità ed effettività delle norme penali*, in *L'ind. pen.*, 2006, 275 ss.

CIPOLLA P., *L'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione*, commento alla sentenza della Corte d'Appello di Milano, 18 giugno 2012, in *Arch. pen.*, 2013, 2, 10.

CIPOLLA P., *L'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione*, commento alla sentenza della Corte d'Appello di Milano, 18 giugno 2012, in *Arch. pen.*, 2013, 2, 10.

CIVIELLO G., *Le Sezioni Unite "Lucci" sulla confisca del prezzo e del profitto di reato prescritto: l'inedito istituto della condanna "in senso sostanziale"* in *AP*, 2015, 1 ss.

COCCO G., *L'illecito degli enti dipendente da reato e il ruolo dei modelli di prevenzione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2004, 97 ss.

COCOZZA A., *Introduzione: organizzazione, innovazione e sicurezza sul lavoro*, in ID., COBOS-SANCHIZ D. (a cura di), *Organizzazione, Innovazione e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2018, 13s.

CONSULICH F., *Poteri di fatto ed obblighi di diritto nella distribuzione delle responsabilità penali societarie*, in *Le Soc.*, 2012, 557 ss.

CONTRAFATTO V., *I soggetti coinvolti a titolo professionale*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012, 195.

CORBETTA S., *Delitti contro l'incolumità pubblica. I delitti di comune pericolo mediante violenza*, in MARINUCCI G., DOLCINI E. (diretto da), *Trattato di diritto penale, Parte Speciale*, Padova, 2003, 713 ss.

CORDERO F., *Procedura penale*, Milano, 2006.

CORRIAS M., *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, 2008.

CORSO S. M., *Lavoro e responsabilità di impresa nel sistema del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231*, in LANZI A., CORSO P., AMBROSETTI E. M., GARUTI G., MAZZA O., VENENZIANI P., (diretto da), *Giustizia penale ed economia*, Torino, 2015.

CORSO S. M., *La responsabilità dell'ente datore di lavoro per gravi infortuni: il punto di vista della giurisprudenza*, in *ADL*, 2017, 6, 1591.

CRIVELLIN E., *La delega di funzioni tra dottrina, giurisprudenza e interventi legislativi*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 2009, 500.

CULOTTA A., DI LECCE M., COSTAGLIOLA G., *Prevenzione e sicurezza. Profili teorici e pratici del sistema normativo vigente*, in *Il Sole 24 ore collana Lavoro*, 1998, 163.

CURI F., *Colpa di organizzazione ed impresa: tertium datur. La responsabilità degli enti alla luce del testo unico in materia di sicurezza sul lavoro*, in EAD. (a cura di), *Sicurezza nel lavoro: colpa di organizzazione ed impresa*, Bologna, 2009.

CURI F., *L'imprenditore persona giuridica: il sistema '231' nel combinato disposto con il testo unico salute e sicurezza sul lavoro*, in AA. VV. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, 2019, 139ss.

CUSTODERO O., *Aspetti del sistema penale a tutela dell'attività lavorativa*, in *Indice pen.*, 1990, 772.

D'ALESSANDRO F., *La certezza del nesso causale: la lezione 'antica' di Carrara e la lezione 'moderna' della Corte di Cassazione sull' 'oltre ogni ragionevole dubbio*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 743 ss.

D'ALESSANDRO F., *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 4, 2010, 1147.

D'ALESSANDRO F., *Art. 40*, in DOLCINI E., MARINUCCI G. (a cura di), *Codice penale commentato*, Assago, 2011, 391 ss.

D'ALESSANDRO G., *Il modello di organizzazione, gestione e controllo (artt. 30-300 D.Lgs. n. 81/2008)*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 315 ss.

D'AMICO L., *La struttura dell'omicidio stradale tra tipicità debole, colpevolezza intermittente e diritto penale simbolico*, in *Dir. pen. cont.*, 2019, 5, 89.

D'ANGELO N., *Testo unico della sicurezza sul lavoro 2010 con commento e giurisprudenza*, Sant'Arcangelo di Romagna, 2010.

D'APONTE M., OLEOTTI A., *Manuale di sicurezza del lavoro*, Napoli, 2009.

D'APONTE M., *La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs act*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, 2018, 47 ss.

DAFT R.L., *Organizzazione aziendale*, Milano, 2017.

DAMINI P., *Art. 13*, in CADOPPI A., GARUTI G., VENEZIANI P. (a cura di), *Enti e responsabilità da reato*, Torino, 2010, 194 ss.

DASSANO F., *La responsabilità medico-chirurgica: i limiti del penale*, Torino, 2003.

DE CEGLIE D., *Il Testo Unico in materia antinfortunistica ed il decreto correttivo n. 106/2009*, [www.olympusuniurb.it](http://www.olympusuniurb.it)

DE FALCO G., *Interesse e vantaggio dell'ente in tema di salute e sicurezza del lavoro: dal risparmio episodico di costi alle scelte globali di non sicurezza*, in *Resp. amm. soc. ed. enti*, 2016, 3, 5.

DE FELICE P., *Natura e funzioni delle pene accessorie*, Milano, 1988.

DE GIOIA -CARABELLESE P., SAVINI. I. A., *La 231 nel Regno Unito: riflessioni comparatistiche in merito al c.d. omicidio societario (corporate manslaughter) e al Corporate Manslaughter and Corporate Omicide Act 2007*, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it)

DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano, 2002.

DE SIMONE G., *Il nuovo codice francese e la responsabilità penale delle personnes morales*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1995, 223ss.

DE SIMONE G., *Societas delinquere et puniri: la responsabilità penale degli enti tra dogmatica e politica criminale*, 1997.

DE SIMONE G., *I profili sostanziali della responsabilità c.d. amministrativa degli enti. La parte generale e la parte speciale del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231*, in GARUTI G. (a cura di), *Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato*, Padova, 2002, 107.

DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti nel sistema sanzionatorio italiano: alcuni aspetti problematici*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2004, 673.

DE SIMONE G., *Il «fatto di connessione» tra responsabilità individuale e responsabilità corporativa*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2011, 37.

DE SIMONE G., *Persone giuridiche e responsabilità da reato*, Pisa, 2012.

DE SIMONE G., *La responsabilità da reato degli enti: natura giuridica e criteri (oggettivi) d'imputazione*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

DE VERO G., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in GROSSO C.F., PADOVANI T., PAGLIARO A., (diretto da), *Trattato di diritto penale*, Milano, 2008, 156 ss.

DE VERO G., *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2001, 1126.

DE VITA A., *La delega di funzioni*, in NATULLO G., (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 354.

DEBERNARDI P., *Omessa vigilanza dell'imprenditore ed incuria del lavoratore*, in *Giur. it.*, 2004, 7.

DEIDDA B., *La sicurezza nei luoghi di lavoro e il nuovo Testo Unico: un passo avanti e due indietro* in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2005, 2, 350s.

DEIDDA B., *Un nuovo testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori?*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2005, 2, 994.

DEIDDA B., *Il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: molto rumore per (quasi) nulla?*, in *Dir. pen. proc.*, 2008, 100.

DEIDDA B., NATALE A., *Introduzione: il diritto alla salute alla prova del caso Ilva. Uno sguardo d'insieme*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2014, 2, 1.

DELITALA G., *Titolo e struttura della responsabilità penale del direttore responsabile per i reati commessi sulla stampa periodica*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 1959, 554.

DELLA REGIONE L., RICCI M., *La controversa configurabilità della responsabilità personale dell'organismo di vigilanza per gli incidenti sul lavoro*, in AA VV. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione*, Napoli, 2014, 154.

DELLO RUSSO A., *Prescrizione e confisca. Le Sezioni Unite ridimensionano gli approdi della Corte costituzionale in tema di confisca urbanistica*, in *AP*, 2015, 1 ss.

DI GIOVINE O., *Lo statuto epistemologico della causalità penale tra cause sufficienti e condizioni necessarie*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, 634 ss.

DI GIOVINE O., *Il contributo della vittima nel delitto colposo*, Torino, 2003.

DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, in *Cass. Pen.*, 2009, 3, 1330 ss.

DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. Guida al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23*, Torino, 2010.

DOLCINI E., *Principi costituzionali e diritto penale alle soglie del nuovo millennio*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1999, 22 s.

DONINI M., *La causalità omissiva e l'imputazione per l'aumento del rischio'. Significato teorico e pratico delle tendenze attuali in tema di accertamenti eziologici probabilistici e decorsi causali ipotetici*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1999, 49 ss.

DONINI M., PAVARINI M., *Sicurezza e diritto penale*, Bologna, 2011.

DOVERE S., *La responsabilità da reato dell'ente collettivo e la sicurezza sul lavoro: un'innovazione a rischio di ineffettività*, in *Resp. amm. soc. enti.*, 2008, 107.

DUBINI R., FRIGERI G., GUARDAVILLA A., *I soggetti previsti dal d.lgs. 81 del 2008 e i relativi obblighi*, Milano, 2009.

EPIDENDIO T., PIFFER G., *La responsabilità degli enti per i reati colposi*, in AA. VV., *D.Lgs. 231/2001: dieci anni di esperienze nella legislazione e nella prassi*, in *Le Soc.*, 2011, 37 ss.

FALZEA A., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in AA. VV., *La responsabilità penale delle persone giuridiche in diritto comunitario*, Milano, 1981, 141.

FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2011.

FERRANDO P., *L'incertezza e l'ambiguità*, in COSTA G., NACAMULLI R.C.D. (a cura di), *Manuale di organizzazione aziendale*, Milano, 1997, 409 ss.

FERRARA F., *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in *Riv. dir. comm.*, 1914, 513.

FERRARI P., *Sorveglianza sanitaria*, in BASENGHI F., GOLZIO L.E., ZINI A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Milano, 2009, 147ss.

FERRARO G., *Il datore di lavoro e l'obbligazione di sicurezza: attribuzione di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in MONTUSCHI L., (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, 119.

FERRO V., *Responsabilità per infortuni sul lavoro e rilevanza del comportamento del lavoratore*, in *DPP*, 2011, 1308.

FERRUA P., *Le insanabili contraddizioni nella responsabilità dell'impresa*, in *Dir. e giust.*, 2001, 29 e 79.

FEUERBACH L. A., *Anti-Hobbes*, Milano, 1972.

FIANDACA G., *Causalità (rapporto di)*, in *Dig. Disc. Pen.*, 1988, 119 ss.

FIANDACA G., MUSCO E., *I delitti contro la vita e l'incolumità personale*, in *Diritto penale. Parte speciale.*, 5ª ed., Bologna, 2012.

FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale. Parte generale*, 7ª ed., Bologna, 2014.

FIDELBO G., *Misure cautelari nei confronti delle società: primi problemi applicativi in materia di tipologie delle «sanzioni» e limiti all'operatività del commissario giudiziale*, in *Cass. pen.*, 2004, 276 ss.



FIGURELLA A., *Il trasferimento di funzioni del diritto penale dell'impresa*, Firenze, 1985, 257 ss.

FIGURELLA A., *La colpa dell'ente per la difettosa organizzazione gestionale*, in COMPAGNA F., (a cura di), *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, 267 ss.

FLICK G.M., *Parere pro-veritate sulla riconducibilità del c.d. disastro ambientale all'art. 434 c.p.*, in *Cass. pen.*, 2015, 12 ss.

FONDAROLI D., *Sub art. 19 Confisca*, in LEVIS M., PERINI A. (a cura di), *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, Bologna 2014, 385 ss.

FORNARI U., *Tendenze della ricerca sull'omicidio*, in *Riv. it. med. leg.*, 1983, 29.

FORTI G., *Percorsi di legalità in campo economico: una prospettiva criminologico-penalistica*, relazione tenuta al ciclo di conferenze e seminari su «L'uomo e il denaro», Milano, 6 novembre 2008, organizzati dall'Associazione per lo Sviluppo degli Studi di Banca e Borsa dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Scienze Bancarie, Finanziarie, e Assicurative, *Quaderno n. 15*, Milano, 2006, 49 ss.

FRASCHERI C., *Non solo efficienza ma anche efficacia per il riordino delle norme di sicurezza*, in *A&S*, 2007, 16, 57 ss.

FRASCHERI C., *La posizione della Cisl*, 212s.

FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento della sicurezza sul lavoro in Barilla*, in FREY L., (diretti da), *Quaderni di economia del lavoro/107*, 2017, 83 ss.

FREY M., RUINI L., CAMPRA L., *Il continuo processo di miglioramento della sicurezza sul lavoro in Barilla*, in FREY M. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro come sfida di miglioramento per le imprese*, in FREY L. (diretti da), *Quaderni di economia del lavoro/107*, 2017, 25ss.

FREY M., *Salute e sicurezza sul lavoro come sfida di miglioramento per le imprese*, in *Quaderni di economia del lavoro/107*, 2017, 10 ss.

GARGANI A., *Reati contro la incolumità pubblica. Reati di comune pericolo mediante violenza*, in MARINUCCI G., DOLCINI E. (diretto da), *Trattato di diritto penale. Parte speciale*, Padova, 2003, 169.

GARGANI A., *Il danno qualificato dal pericolo. Profili sistematici e politico-criminali dei delitti contro l'incolumità pubblica*, Torino, 2005.

GARGANI A., *Delitti colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza del lavoro: responsabile "per definizione" la persona giuridica?*, in *Studi in onore di Mario Romano*, Napoli, 2011, 1939 e 1966 ss.

GARGANI A., *La "flessibilizzazione" giurisprudenziale delle categorie classiche del reato di fronte alle esigenze di controllo penale delle nuove fenomenologie di rischio*, in *Leg. Pen.*, 2011, 397 ss. e 404ss.

GENNARO V., *La documentazione della attività di pianificazione e di esecuzione delle verifiche da parte dell'organismo di vigilanza*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2008, 3, 187.

GENTILE G., *L'illecito colposo dell'ente collettivo. Riflessioni alla luce del Corporate Manslaughter*, Torino, 2009.

GIULIANI A., *Dirigenti, preposti e delega di funzioni*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.lgs. n. 81/2008*, Milano, 2008, 115 ss.

GIULIANI A., *La «data certa» del documento di valutazione dei rischi*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009, 561 ss.

GIUNTA F., *La punizione degli enti collettivi: una novità attesa*, in DE FRANCESCO G. (a cura di), *La responsabilità degli enti: un nuovo modello di giustizia «punitiva»*, Torino, 2004, 35.

GIUNTA F., *Controllo e controllori nello specchio del diritto penale societario*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2006, 597.

GIUNTA F., *Il diritto penale e le suggestioni del principio di precauzione*, in *Criminalia*, 2006, 243.

GIUNTA F., GUERRI D., *Il datore di lavoro*, in GIUNTA F., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza del lavoro*, Milano, 2010, 3ss.

GIUNTA F., *L'ampliamento della responsabilità dell'ente collettivo ai reati colposi. L'esperienza italiana*, [www.ciidpe.com.ar](http://www.ciidpe.com.ar).

GOLZIO L.E., *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in BASENGHI F., GOLZIO L. E., ZINI A., (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e il decreto correttivo n. 106/2009*, 2009, Milano, 16.

GRASSO G., in ROMANO M., GRASSO G., *Commentario sistematico del codice penale*, Milano, 1996, 150.

GROSSO C. F., voce *Responsabilità penale delle persone giuridiche*, in *Noviss. Dig. it.*, vol. XV, 1968, 712.

GROTTO M., *Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità nella colpa*, in *Dir. pen. cont.*, 2012, 5.

GRUNER R.S., *Beyond Fines: Innovative Corporate Sentences Under Federal Sentencing Guidelines*, 71 *Wash. U. L. Q.*, 1993, 266 ss.

GUARINIELLO R., *Sicurezza del lavoro e Corte di Cassazione: il repertorio 1988-1994*, Milano, 1994, 203 ss.

GUARINIELLO R., *Il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile*, in *Igiene sic. lav.*, 1997, 341 s.

GUARINIELLO R., *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, 533.

GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, 2009.

GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, 2018.

GUERINI R., *Responsabilità degli enti per i reati in materia di sicurezza* in GIUNTA F., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 146.

GUERINI T., *Riparazione delle conseguenze del reato*, in LANZI A., INSOLERA G. (a cura di), *Codice penale d'impresa*, Roma, 2015, 774.

GUERINI T., *Diritto penale ed enti collettivi. L'estensione della soggettività penale tra repressione, prevenzione e governo dell'economia*, Torino, 2018.

GUERNELLI M., *La responsabilità delle persone giuridiche nel diritto penale-amministrativo*, in *St. iur.*, 2002, 290ss.

GUERRINI R., *La responsabilità da reato degli enti. Sanzioni e loro natura*, Milano, 2006.

GULLO A., *Il reato proprio. Dai problemi tradizionali alle nuove dinamiche d'impresa*, Milano, 2005, *passim*.

HOBBS T., *Leviathan*, cap. XVII, cap. XX e cap. XXI, Londra, 1957.

HOBBS T., *De Cive*, VIII, I (trad. it. in *Opere politiche di Thomas Hobbes*, BOBBIO N. (a cura di), *Classici politici*, Torino, 1959, 193.

IELO P., *Lesioni gravi, omicidi colposi aggravati dalla violazione della normativa antinfortunistica e responsabilità degli enti*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2008 in *Questione giustizia: bimestrale promossa da Magistratura Democratica*, 2002, 5, 2.

LAGEARD D., GEBBIA M., *I soggetti penalmente responsabili in materia di sicurezza e igiene sul lavoro*, Milano, 2008.

LAI M., *La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive. Commento alla legge n. 123 del 3 agosto 2007*, in *Dir. Rel. Ind.*, Milano, 2008, 3.

LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010.

LAI M., *I soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 824.

LARIZZA S., *Le pene*, in *Codice penale. Parte generale*, coordinato da BRICOLA F., Torino, 1984.

LARIZZA S., *Le pene accessorie*, Padova, 1986.

LASCO G., *Art. 13*, in ID., LORIA V., MORGANTE M. (a cura di), *Enti e responsabilità da reato. Commento al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 2017, 171.

LAUFER W. S., *Inautenticità del sistema della responsabilità degli enti e giudizio di colpevolezza*, in CENTONZE F., MANTOVANI M. (a cura di), *La responsabilità "penale" degli enti. Dieci proposte di riforma*, Bologna, 2016, 42.

LAZZARI C., *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, [www.olympusuniurb.it](http://www.olympusuniurb.it).

LEPORE M., *La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e della sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009, 49 ss.

LEPORE M., *La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro*, in *Lav. Inf.*, 1994, 8.

LOTTINI R., *Il sistema sanzionatorio*, in GARUTI G. (a cura di), *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*, Padova, 2002, 138 ss.

LUHMANN N., *Organizzazione e decisione*, Milano, 2005.

LUISA G., *Caso Ilva: il D.lgs. n. 231/2001, il problema occupazionale ed i poteri del giudice penale*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it).

LUNGHINI G., PARIS L., *D.lgs. n. 231 e responsabilità dell'ente per reati colposi*, in *Corr. merito*, 2011, 406.

MACALUSO C., *Il profilo del dirigente nell'organizzazione prevenzionistica*, in *Igiene sic. lav.*, 2013, 562.

MANNA, *La c.d. responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: un primo sguardo d'insieme*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2002, 1114.

MANNA A., *La responsabilità da reato degli enti*, in MANNA A. (a cura di), *Diritto penale dell'impresa*, Padova, 2010.

MANTOVANI F., *Diritto Penale. Delitti contro la persona*, Padova, 2013.

MANTOVANI M., *Il principio di affidamento nella teoria del reato colposo*, Milano, 1997.

MANTOVANI M., *In tema di omicidio stradale*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

MARINI G., voce *Omicidio*, in *Digesto disc. pen.*, vol. VIII, Torino, 1994, 490.

MARINI G., *Delitti contro la persona*, Torino, 1995.

MARINO V., *La responsabilità del datore di lavoro per infortuni e malattie del lavoro*, Milano, 1990.

MARINO V., *La minimizzazione del rischio sui luoghi di lavoro nell'interpretazione della Corte Costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, 30s.

MARINUCCI G., *Innovazioni tecnologiche e scoperte scientifiche: costi e tempi di adeguamento delle regole di diligenza*, in *Riv. it. dir. pen. proc.*, 2005, 52.

MARRA G., *Prevenzione mediante organizzazione*, Torino, 2009.

MARRA G., *Sussidiarietà penalistica e sicurezza del lavoro*, in COMPAGNA F., (a cura di), *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, 8 e 12.

MARSICANO D., *Imprese, le migliori best practice nel progetto SIS*, [www.superabile.it](http://www.superabile.it)

MARTINELLI M., *L'individuazione e la responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, [www.olympusuniurb.it](http://www.olympusuniurb.it)

MASCHIOCCHI P., *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità*, Torino, 2010.

MASERA L., *Nesso di causalità e malattie professionali nella giurisprudenza penale: un difficile equilibrio tra tutela dei lavoratori e garanzie dell'imputato*, in *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, in GUAGLIANONE L., MALZANI F. (a cura di), Milano, 2007, 156.

MASERA L., *La malattia professionale e il diritto penale. Relazione al convegno "Il male della polvere: storia e storie dei minatori in Valle Camonica nel secondo dopoguerra" (Cedegolo, 13 maggio 2011)* in *Dir. pen. cont.*, 2011, 2 ss.

MASERA L., *Dal caso Eternit al caso Ilva: nuovi scenari in ordine all'evidenza epidemiologica nel diritto penale*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2014, 2, 139s.



MASERA L., *La sentenza Eternit, una breve sintesi delle motivazioni*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

MASUCCI M., *I principi generali del sistema sanzionatorio*, in FIORELLA A., GAITO A., VALENZANO A.S. (a cura di), *La responsabilità dell'ente da reato nel sistema generale degli illeciti e delle sanzioni anche in una comparazione con i sistemi sudamericani. In memoria di Giuliano Vassalli*, Roma, 2018, 145.

MASULLO M.N., *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Napoli, 2012.

MAZZACUVA N., AMATI E., *Diritto penale dell'economia*, Milano, 2016.

MELCHIONDA A., *Brevi appunti sul fondamento 'dogmatico' della nuova disciplina sulla responsabilità degli enti collettivi*, in PALAZZO F. C. (a cura di), *Societas puniri potest: la responsabilità da reato degli enti collettivi*, Atti del Convegno di Firenze (15-16 marzo 2002), Padova, 2003, 229.

MENDUTO T., *I sistemi di gestione e il periodo di migrazione alla UNI ISO 45001*, [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it).

MEREU A., *La responsabilità "da reato" degli enti collettivi e i criteri di attribuzione della responsabilità tra teoria e prassi*, in *Ind. pen.*, 2006, 27.

MERLIN A., *Modelli di organizzazione: quali modifiche introdotte dalle disposizioni correttive*, in *Ambiente&Sicurezza*, 2009, 40 ss.

MICHELETTI D., *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in FAUSTO G., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 209.

MICHELINI G., *Responsabilità delle persone giuridiche e normativa internazionale multilaterale*, in *Questione giustizia: bimestrale promossa da Magistratura Democratica*, 2002, 5, 2.

MILITELLO V., *La responsabilità penale dell'impresa societaria e dei suoi organi in Italia*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 1992, 107.

MILITELLO V., *Prospettive e limiti di una responsabilità della persona giuridica nel sistema penale italiano*, in *St. juris*, 2000, 783.

MONEA A., *D. lgs. n. 626/1994. Un nuovo ruolo per il lavoratore*, in *Dir. prat. lav.*, 1995, 1227.

MONGILLO V., *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del d.lgs. n. 81/2008 e del decreto "correttivo"*, in *Dir. pen. cont.*, 2012, 6.

MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza tra responsabilità penale individuale e responsabilità da reato dell'ente: alla ricerca di una plausibile differenziazione* in AA. VV. (a cura di), *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla colpa dell'ente*, Napoli, 2014, 20s.

MONGILLO V., *Confisca per equivalente e risparmi di spesa: dall'incerto statuto alla violazione dei principi*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2015, 716.

MONTALENTI P., *I Management contracts*, in GALGANO F. (a cura di) *I contratti del commercio, dell'industria e del mercato finanziario*, 1° ed., Torino, 1998, 19ss.

MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1986.

MONTUSCHI L., *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 2007, 4, 802 ss.

MUCCIARELLI F., *Il fatto illecito dell'ente e la costituzione di parte civile nel processo ex d.lgs. n. 231/2001*, in *Dir. pen. proc.*, 2011, 4, 431.

MUCCIARELLI F., *Sanzioni interdittive e temporanee nel d.lgs. n. 231/2001*, in DOLCINI E., PALIERO C.E. (a cura di), *Studi in onore di G. Marinucci*, Milano, 2006, 2489 ss e 2516 ss.

MUSCATIELLO V.B., *Disciplina generale. Titolo I*, in CADOPPI A., CANESTRARI S., MANNA A., PAPA M., (a cura di), *Trattato di diritto penale, diritto penale del lavoro*, Torino, 2015, 89.

NATULLO G., *La "massima sicurezza tecnologica"*, in *Dir. e prat. lav.*, 1997, 185 ss.

NATULLO G., *L'assetto delle fonti, le abrogazioni e le disposizioni finali*, in NATULLO G., PASCUCCI P., ZOPPOLI L., (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2010, 44s.

NICOLINI G., *Sicurezza del lavoro e responsabilità delle persone giuridiche*, in *Igiene sic. lav.*, 2008, 718.

NISCO A., *La delega di funzioni nel testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in CURI F., (a cura di), *Sicurezza nel lavoro, colpa di organizzazione e impresa*, Bologna, 2009, 110.

PADOVANI T., *Le sanzioni "alternative" nel diritto penale del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1978.

PADOVANI T., *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Milano, 1983.

PAGLIARO A., *Principi di diritto penale. Parte generale*, Milano, 2003.

PALAZZO F., *Morti da amianto e colpa penale*, in *Dir. pen. proc.*, 2011, 185ss.

PALIERO C.E., *La causalità dell'omissione: formule concettuali e paradigmi prasseologici*, in *Riv. it. med. leg.*, 1992, 821 ss.

PALIERO C.E., *La sanzione amministrativa come moderno strumento di lotta alla criminalità economica*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1993, 1021 s.

PALIERO C. E., *Problemi e prospettive della responsabilità penale dell'ente nell'ordinamento italiano*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1996, 1172ss.

PALIERO C.E., saggio *La fabbrica del Golem. Progettualità e metodologia per la "Parte generale" di un Codice penale dell'Unione Europea*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2000, 46.

PALIERO C.E., *La responsabilità delle persone giuridiche: profili generali e criteri di imputazione*, in ALESSANDRI A. (a cura di), *Il nuovo diritto penale delle società*, Milano, 2002, 51.

PALIERO C.E., *La responsabilità penale della persona giuridica nell'ordinamento italiano: profili sistematici*, in PALAZZO F.C. (a cura di), *Societas puniri potest. La responsabilità da reato degli enti collettivi*, Padova, 2003, 29.

PALIERO C.E., *La responsabilità penale della persona giuridica: profili strutturali e sistematici*, in DE FRANCESCO G. (a cura di), *La responsabilità degli enti: un nuovo modello di giustizia "punitiva"*, Torino, 2004, 21.

PALIERO C.E., PIERGALLINI C., *La colpa di organizzazione*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2006, 3, 167 ss.

PALIERO C.E., *La società punita: del come, del perché, e del per cosa*, in *Riv. trim. dir. proc. pen.*, 2008, 1516.

PALIERO C. E., *Dieci anni di corporate liability nel sistema italiano: il paradigma imputativo nell'evoluzione della legislazione e della prassi*, in *Le Soc.*, 2011, 20.

PALIERO C.E., *La colpa di organizzazione tra responsabilità collettiva e responsabilità individuale*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2018, 175.

PALMISANO S., *Del diritto tiranno: epitome parziale di un'indagine su cittadini già al di sopra di ogni sospetto*, in *Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*, 2014, 2, 90ss.

PALUMBIERI S.R., *Il ravvedimento post delictum dell'ente*, in CADOPPI A., CANESTRARI S., MANNA A., PAPA M. (a cura di), *Diritto penale della economia*, Torino, 2016, 2685.

PASCUCCI P., *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione*, [www.olympus.uniurb.it](http://www.olympus.uniurb.it).

PASCUCCI P., NATULLO G., ZOPPOLI L., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2008.

PASCULLI M.A., *Le questioni insolute e gli eccessi di delega nel d.lgs. n. 231/2001*, in PALAZZO F. C. (a cura di), *Societas puniri potest: la responsabilità da reato degli enti collettivi*, *Atti del Convegno di Firenze (15-16 marzo 2002)*, Padova, 2003, 214.

PASCULLI M.A., *Responsabilità «da reato» degli enti collettivi nell'ordinamento italiano. Profili dogmatici ed applicativi*, Bari, 2005.

PATALANO V., voce *Omicidio*, in *Enc. dir.*, vol. XXIX, Milano, 1979, 916.

PECORELLA C., *Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità*, in AA. VV., *La responsabilità amministrativa degli enti*, Milano, 2002.

PEDRAZZI C., *Codici etici e leggi dello Stato*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1993, 1049 ss.

PEDRAZZI C., *Profili problematici del diritto penale dell'impresa*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1988, 124 e 128 ss.

PELAZZA M., *Sicurezza sul lavoro e responsabilità da reato degli enti*, in *Corr. merito.*, 2010, 653 ss.

PELISSERO M., *Il concorso doloso mediante omissione: tracce di responsabilità da posizione*, in *Giur. it.*, 2010, 978 ss.

PELISSERO M., *Il concorso nel reato proprio*, Milano, 2004.

PELISSERO M., *L'estensione della responsabilità degli enti ai reati colposi. Una riflessione sui rapporti tra parte generale e parte speciale del d.lgs. 231/2001*, in AA. VV. (a cura di), *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Napoli, 2013, 1202.

PELISSERO M., *La responsabilità degli enti*, in ANTOLISEI F., GROSSO F.C. (a cura di), *Manuale di diritto penale. Leggi complementari*, Milano, 2007, 863.

PELISSERO M., *La responsabilizzazione degli enti alla ricerca di un difficile equilibrio tra modelli "punitivi" e prospettive di efficienza*, in *Leg. pen.*, 2003, 365.

PERONI F., *Il sistema delle cautele*, in GARUTI G. (a cura di), *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*, Padova, 2002, 244 s.

PESCI S., *La prevenzione degli infortuni sul lavoro*, in *GM*, 2009, 2652 ss.

PETRUCCI C., TADDEI S., *La responsabilità penale del RSPP*, in *Dir. prat. lav.*, 2008, 871 ss.

PIEMONTESE C., *Responsabilità penale del medico e giudizio sul nesso causale*, in *Dir. pen. proc.*, 2002, 318 ss.

PIERGALLINI C., *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in GIARDA A., SEMINARA S. (a cura di), *I nuovi reati societari: diritto e processo*, Padova, 2002, 76.

PIERGALLINI C., *Societas delinquere et puniri non potest. Riflessioni sul recente (contrastato) superamento di un dogma*, in “*Questione giustizia: bimestrale promosso da Magistratura democratica*”, 2002, 5.

PIERGALLINI C., *Danno da prodotto e responsabilità penale. Profili dommatici e politico criminali*, Milano, 2004.

PIERGALLINI C., *I modelli organizzativi*, in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. Guida al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23*, Torino, 2010.

PIERGALLINI C., *I reati presupposto della responsabilità dell'ente e l'apparato sanzionatorio*, in LATTANZI G. (a cura di), *Reati e responsabilità degli enti. Guida al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 23*, Torino, 2010.

PIERGALLINI C., *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del “modello organizzativo” ex. d.lgs. 231/2001)* in AA.VV. (a cura di), *Studi in onore di Mario Romano*, Napoli, 2011, 2053 ss.

PIERGALLINI C., *Premialità e non punibilità nel sistema della responsabilità degli enti*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2019, 4, 530.

PISA P., *Le pene accessorie. Problemi e prospettive*, Milano, 1984.

PISANI N., *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il commento*, in *Dir. pen. proc.*, 827.

PISANI N., *Struttura dell'illecito e criteri d'imputazione*, in D'AVIRRO A., DI AMATO A. (a cura di), *La responsabilità da reato degli enti*, Padova, 2009, 156.

PISTORELLI L., *Soggetti*, in LEVIS M., PERINI A. (diretto da), *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, Bologna, 2014, 3.

PISTORELLI, L. *L'insostenibile leggerezza della responsabilità d reato delle imprese individuali*, in *Cass. pen.*, 2011, 2560.

PIVA D., *Il sistema disciplinare nel d.lgs. 231/2001: questo 'sconosciuto'*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 2013, 2, 91 ss.

POTETTI D., *Il servizio di prevenzione e protezione nel d.lgs. n. 626 del 1994, in tema di sicurezza e salute dei lavoratori*, in *Cass. pen.*, 2008, 2036 ss.

PREVITALI P., *Modelli organizzativi e compliance aziendale. L'applicazione del d.lgs. 231/2001 nelle imprese italiane*, Milano, 2009.

PULITANÒ D., *Posizioni di garanzia e criteri d'imputazione personale nel diritto penale del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 4, 178 e 180 ss.

PULITANÒ D., *La responsabilità "da reato" degli enti: i criteri d'imputazione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002.

PULITANÒ D., *Diritto penale*, Torino, 2007.



PULITANÒ D., *Sicurezza e diritto penale*, Bologna, 2011.

RAGOSTÀ E., *Un primo spunto riflessivo in tema di omicidio stradale*, in *De Iustitia*, 2016, 4, 2.

RAMACCI F., *I delitti di omicidio*, Torino, 1997.

RANIERI D., *Il caso Thyssen e la sua conclusione*, [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it).

RAUSEI P., *Illeciti e sanzioni, Manuale di diritto sanzionatorio del lavoro*, Milano, 2013.

REINERT D., *The future of OSH: a wealth of chances and risks*, [www.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.ncbi.nlm.nih.gov)

RIVERDITI M., *“Interesse o vantaggio” dell’ente e reati (colposi) in materia di sicurezza sul lavoro: cronistoria e prospettive di una difficile convivenza*, in *Arch. pen.*, 2011, 397 ss.

ROSSI A., GERINO F., *Art. 25-septies d.lgs. 231/2001, art. 30 d.lgs. 81/2008 e modello di organizzazione, gestione e controllo: ambiti applicativi e rapporti*, in *Resp. amm. soc. ed enti*, 19.

ROTUNNO I., *La nuova normativa in tema di whistleblowing: impatti su Modelli 231, operatività e privacy*, [www.aodv231.it](http://www.aodv231.it)

RUGA RIVA C., *Il caso Ilva: avvelenamento e disastri dolosi*, in FOFFANI L., CASTRONUOVO D. (a cura di), *Casi di diritto penale dell’economia. Impresa e sicurezza*, Bologna, 2015, 163ss.

RUSSO A., *Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009)*, Milano, 2009, 337 ss.

SANDULLI A. M., *Manuale di diritto amministrativo*, vol. I, Napoli, 1989.

SANTI F., *La responsabilità delle società e degli enti*, Milano, 2004.

SANTORIELLO C., *I requisiti dell'interesse e del vantaggio della società nell'ambito della responsabilità da reato dell'ente collettivo*, [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it)

SANTORIELLO C., *Violazioni delle norme antinfortunistiche e reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società*, in *Riv. resp. amm. enti*, 2008, 1, 161.

SAVIGNY F. K., *Sistema del diritto romano attuale*, vol. II, Torino, 1900.

SCARTOZZI G., *Il datore di lavoro nel settore privato e pubblico*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012, 132 ss.

SCHWAB K., *La quarta rivoluzione industriale*, in *Tracce. I nuovi passaggi della contemporaneità*, 2016.

SCOLETTA M., *La disciplina della responsabilità da reato degli enti collettivi: teoria e prassi giurisprudenziale*, in CANZIO G., CERQUA L.D, LUPARIA L. (a cura di), *Diritto penale delle società. Accertamento delle responsabilità individuali e processo alla persona giuridica*, Padova, 2016, 817.

SCOLETTA M., *Responsabilità ex crimine dell'ente e delitti colposi d'evento: la prima sentenza di condanna*, in *Le soc.*, 2010, 1117 ss.

SCORDAMAGLIA I., *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

SELVAGGI N., *L'interesse dell'ente collettivo quale criterio di ascrizione della responsabilità da reato*, Napoli, 2006.

SELVAGGI N., *L'interesse dell'ente collettivo quale criterio di ascrizione della responsabilità da reato*, in COMPAGNA F. (a cura di), *Responsabilità individuale e responsabilità degli enti negli infortuni sul lavoro*, Napoli, 2012, 355.

SERIANNI L., voce *Omicidio*, in *Enc. giur. Treccani*, vol. XXI, Roma, 1980.

SEVERINO P., *La responsabilità dell'ente ex d.lgs. n. 231 del 2001: profili sanzionatori e logiche premiali*, in PALIERO C.E., VIGANÒ F., GATTA G.L. (a cura di), *La pena, ancora: fra attualità e tradizione. Studi in onore di Emilio Dolcini*, Milano 2018, 1101 ss.

SGUBBI F., *Una nuova pena accessoria nel codice penale: l'interdizione dai pubblici uffici delle persone giuridiche e delle imprese*, in *Giur. comm.*, 1983, I, 17.

SMURAGLIA C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Milano, 1974, 77 ss.

SMURAGLIA C., *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, 1, 414.

SMURAGLIA C., *Le sanzioni penali nella tutela del lavoro subordinato*, in AA. VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Atti del VI Congresso nazionale di Diritto del Lavoro, Alba, 1-3 giugno, Milano, 1978.

SOPRANI P., *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Milano, 2001.

SOPRANI P., *Rsp: nuova figura professionale del sistema di sicurezza aziendale*, in *Dir. e prat. lav.*, 2003, 2431 ss.

SOPRANI P., *Rischio ambientale e obbligo informativo del committente*, nota a Cass. pen., Sez. IV, 17.10.2003, n. 39183, in *Igiene sic. lav.*, 2004, 600 ss.

STAIANO R., *L'evoluzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro*, [www.diritto.it](http://www.diritto.it)

STELLA F., *Criminalità d'impresa: lotta di sumo e lotta di judo*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1998, 463.

STELLA F., *Scienza e norma nella pratica dell'igiene industriale*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1999, 382.

STELLA F., *Giustizia e modernità .La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, Milano, 2001.

STELLA F., *Giustizia e modernità. La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, Milano, 2003.

STELLA F., *La costruzione giuridica della scienza: sicurezza e salute negli ambienti di lavoro*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2003, 55.

STELLA F., *Il giudice corpuscolariano.La cultura delle prove*, Milano, 2005.

STILE A.M., FIORELLA A., MONGILLO V., *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla colpa dell'ente*, Napoli, 2014.

STOLFA F., *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro*, [www.olympus.uniurb.it](http://www.olympus.uniurb.it)

STOLFA F., *Soggetti attivi e passivi dell'obbligo di sicurezza: individuazione e responsabilità* in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, 536 ss.

STORTONI L., *Profili penali delle società commerciali come imprenditori*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1971

SUTHERLAND E.H., *Il crimine dei colletti bianchi*, (tr. it. di FORTI G.), Milano, 1987.

TARELLO G., *L'interpretazione della legge*, Milano, 1980.

TIEDEMANN K., *Die „Beußung“ von Unternehmen nach dem 2. Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität*, in *NJW*, 1988, 1172 ss.

TIRABOSCHI M., *Il Testo unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008.

TORDINI CAGLI S., *I soggetti responsabili*, in AA. VV. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali.*, Torino, 2019.

TORRE V., *Riflessioni sul diritto britannico in tema di responsabilità degli enti: il corporate killing*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2009, 253 ss.

TORRE V., *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, in AA. VV. (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Profili penali.*, Torino, 2019, 66.

TREGLIA S., *Brevi osservazioni su un istituto ancora alle prese con un'inversa logica triadica ferma all'«antitesi»: la confisca senza condanna*, in *AP*, 2015, 1ss.

TREU T., *La nuova legge sulla sicurezza sul lavoro: linee guida*, in *Mass. Giur. lav.*, 2007, 10, 696.

TRINCHERA T., *Caso Ilva: la Cassazione esclude la confisca per equivalente del profitto dei reati ambientali*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

TULLINI P., *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2010, 3, 408.

TULLINI P., *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 1, 219.

VALBONESI C., *Nuove prospettive della tutela penale del lavoro: modelli d'interazione funzionale fra codice e leggi speciali*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2012, 1020.

VALENSISE P., *L'organismo di vigilanza ex. d.lgs. n. 231/2001: considerazioni su poteri, composizione e responsabilità* in *Il mulino- Rivisteweb*, 2009, 2, 362.

VALENTINI V., *Il controllo degli adempimenti: responsabilità e sanzioni*, in BASENGHI F., GOLZIO L.E., ZINI A., (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Assago, 2009, 290.

VALENTINI V., *La sostanziale continuità tra il "vecchio" e il "nuovo" diritto penale della salute e della sicurezza del lavoro*, in GALANTINO L., (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2009, 372.

VALLEBONA A., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto. Colloqui giuridici sul lavoro*, in *Supplemento a Guida al lav.*, n. 1/2009, 52.

VALLEBONA A., *Sicurezza del lavoro e insicurezza dell'impresa: la barbarie del diritto*, in BETTINI M.N., (a cura di), *Commentario alla sicurezza del lavoro. I decreti legislativi 626/94 e 242/96*, Milano, 1996, 64.

VASSALLI G., *Sull'obbligazione civile*, in ID. (a cura di), *Scritti giuridici*, Milano, 1997, 714.

VENEZIANI P., *L'art. 32-bis c.p.: un'applicazione giurisprudenziale*, in *Indice pen.*, 1987, 105.

VENEZIANI P., *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale. I delitti colposi*, in MARINUCCI G., DOLCINI E. (diretto da), *Trattato di diritto penale, Parte speciale*, Padova, 2003, 387.

VENEZIANI P., *Regole cautelari «proprie» e «improprie» nella prospettiva delle fattispecie colpose causalmente orientate*, Padova, 2003.

VENEZIANI P., *La responsabilità dell'ente da omicidio colposo*, in CURI F. (a cura di), *Nuovo statuto penale del lavoro*, Bologna, 2011, 18.

VENTURI D., *I datori di lavoro privati*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 8*, Milano, 2008, 153.

VIGANÒ F., *Art. 13*, in PRESUTTI A., BERNASCONI A., FIORIO C. (a cura di), *La responsabilità degli enti. Commentario articolo per articolo al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, Padova, 2008, 197ss.

VIGANÒ F., *Il caso Ilva (e molto altro) nel nuovo numero della rivista trimestrale*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

VINCIGUERRA S., *Diritto penale inglese comparato*, Padova, 2002.

VINCIGUERRA S., CERESA-GASTALDO M., ROSSI A., *La responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse (d. lgs. n. 231 del 2001)*, Padova, 2004.

VITARELLI T., *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2009, 703s.

ZANALDA G., *La responsabilità degli enti per gli infortuni sul lavoro, prevista dalla legge 3 agosto 2007, n. 123*, in *Resp. amm. soc. e enti*, 2007, 4, 100.

ZIRULIA S., *Caso Eternit: luci ed ombre nella sentenza di condanna in primo grado*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2013, 470.

ZIRULIA S., *Sentenza Eternit: qualche osservazione "a caldo" sul dispositivo*, [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

ZOLI C., *Articolo 51. Organismi paritetici*, in ID. (a cura di), *Principi comuni*, in MONTUSCHI L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2011, 534.

ZUCCHETTI R., *Dai primi del '900 al Testo Unico, Storia normativa sicurezza sul lavoro in Italia*, [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)



## GIURISPRUDENZA

- Cass. Sez. pen., 9 gennaio 1984.
- Cass. pen., Sez. IV, 30.11.1984, n. 1146.
- Cass. pen., 0.2.02.1984, in *Giust. pen.*, 1985.
- Cass. pen., 11.06.1987, in *Giur. it.*, 1988.
- Corte Cost., 27.04.1988, n. 475.
- Cass. civ., Sez. lav., 06.09.1988, n. 5048.
- Cass. pen., Sez. IV, 25.05.1990, n. 14199.
- Cass. pen., Sez. IV, 23.11.1990.
- Cass. pen., Sez. IV, 10.12.1990, in *MGP*, 1991.
- Cass. pen., Sez. IV, 12.07.1991, n. 371, in *FI*, 1992.
- Cass. pen., sez. III, 15.04.1993, n. 468.
- Cass. pen., sez. IV, 16.06.1995, n. 6944.
- Cass. pen., Sez. III, 27.05.1996, n. 5242.
- Corte Cost., 25.07.1996, n. 312.
- Cass. pen., 14.11.1996, in *Cass. pen.*, 1998.
- Cass. pen., Sez. IV, 27.11.1996 n. 952.
- Cass. pen., Sez. I, 14.01.1999, n. 350.
- Cass. pen., Sez. IV, 14.12.1999, n. 3580.
- Cass. pen., Sez. IV, 30.03.2000, n. 5037.
- Cass. pen., Sez. IV, 28.09.2000, n. 1688.
- Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2000, n. 2139.
- Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2000, n. 2123.
- Cass. pen., Sez. IV, 09.03.2001, n. 9862.
- Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2001, n. 20145.
- Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2001, n. 42978.
- Cass. pen., Sez. I, 06.02.2002, n. 11894.
- Cass. pen., Sez. IV, 13.02.2002, n. 31459.
- Cass. pen., Sez. un., 11.09.2002, n. 30328.
- Cass. pen., Sez. IV, 07.11.2002, n. 37248.
- Cass. pen., Sez. III, 20.05.2003, n. 22036.

Cass. pen., Sez. VI, 22.04.2004, n. 18941.  
Cass. pen., Sez. IV, 03.06.2004, n. 40164.  
Cass. pen., Sez. IV, 02.07.2004, n. 37666.  
Tribunale di Milano, ord. 20.09.2004.  
Cass. pen., Sez. IV, 23.09.2004, n. 41707.  
Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2005 n. 18566.  
Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2005 n. 18554.  
Cass. pen., Sez. IV, 07.06.2005, in *GP*, 2007.  
Cass. pen., Sez. II, 20.12.2005, n. 3615.  
Cass. pen., Sez. I, 20.02.2006, n. 6393.  
Cass. pen., Sez. IV, 21.04.2006, n. 14192.  
Cass. pen., Sez. VI, 23.06.2006, n. 32627.  
Cass. pen., Sez. V, 22.10.2006, n. 38425.  
Cass. pen., Sez. IV, 16.11.2006, n. 41997.  
Cass. pen., Sez. IV, 15.02.2007, n. 15226.  
Cass. pen., Sez. IV, 23.03.2007, n. 12246.  
Cass. pen., Sez. IV, 23.03.2007, n. 21587.  
Cass. pen., Sez. IV, 23.05.2007, n. 25532.  
Cass. pen., Sez. IV, 24.09.2007, n. 47137.  
Cass. pen., Sez. IV, 04.10.2007, n. 4063.  
Cass. pen., Sez. IV, 12.12.2007, n. 3483.  
Cass. pen., Sez. IV, 20.12.2007, n. 47173.  
Cass. pen., Sez. IV, 16.01.2008, n. 13915  
Cass. pen., Sez. IV, 23.01.2008, n. 3502.  
Cass. pen., 29.03.2007, in c. Pertegato.  
Cass. pen., Sez. IV, 23.01.2008, n. 3502.  
Cass. pen., Sez. IV, 08.02.2008, n. 6277.  
Cass. pen., Sez. IV, 19.03.2008., n. 17505.  
Cass., Sez. un., 27.03.2008, n. 26654.  
Cass. pen., Sez. IV, 23.04.2008, n. 25288, in *Il foro it.*, 2008.  
Cass. pen., Sez. IV, 20.06.2008, n. 25288.  
Cass., Sez. un., 02.07.2008, n. 26654.

Cass. pen., 23.09.2008, in c. Raimondi.  
Cass. pen., sez. II, 06.11.2008, n. 45389.  
Cass. pen., Sez. III, 25.11.2008, n. 43840.  
Cass. pen., 15.12.2008, n. 29323, in *Igiene sic. lav.*, 2009.  
Cass. pen., 15.12.2008, n. 29323, 272.  
Cort. Cost. n. 327 del 2008.  
Cass. pen., Sez. IV, 28.01.2009, n. 4123.  
Cass. pen., Sez. II, 17.03.2009, n. 13678.  
Cass. pen., Sez. V, 11.06.2009, n. 40428.  
Cass. pen., Sez. I, 11.06.2009, n. 28850.  
Cass. pen., Sez. VI, 17.09.2009, n. 36083.  
Cass. pen., Sez. VI, 17.09. 2009, n. 36083.  
Cass., Sez. VI, 17.9.2009, n. 36083.  
Trib. di Trani, sez. Molfetta, 26.10.2009, in *Dir. pen. proc.*, 2010.  
Cass. pen., 01.12.2009, in c. Neri e altro.  
Trib. Novara, GUP 01.10.2010.  
Cass. pen., Sez. IV, 11.02.2010, n. 8641.  
Cass. pen., Sez. VI, 18.02.2010, n. 27735.  
Cass. pen., Sez. VI, 18.02.2010, n. 27735.  
Cass. pen., Sez. V, 23.02.2010, n. 7267, in *DPP*, 2010.  
Cass. pen., Sez. IV, 18.03.2010, n. 16134, in *Dir. pen. cont.*, 2010.  
Cass. pen., Sez. III, 15.12.2010, n. 15657.  
Cass. pen., Sez. VI, 22.1.2011, n. 2251.  
Cass. pen., Sez. IV, 27.01.2011, n. 2816.  
Cass. pen., Sez. IV, 28.04.2011, n. 23292, in *GD*, 2011.  
Cass. pen., Sez. IV, 27.05.2011, n. 27738.  
Trib. Cagliari, GUP 04.07.2011.  
Corte di Assise di Torino, Sez. II, 11.11.2011.  
Cass. pen., Sez. IV, 29.11.2011, n. 11112.  
Trib. Tolmezzo, GUP 23.01.2012.  
Trib. Torino, 13.02.2012.  
Cass. pen., Sez. IV, 19.03.2012, n. 10704.

Cass. pen., Sez. V, 10.10.2012, n. 40070, *www.quotidianogiuridico.it*.  
Cass. pen., Sez. IV, 25.10.2012, n. 41981.  
Cass. pen., Sez. IV, 17.01.2013, n. 2571.  
Cass. pen., Sez. V, 30.01.2013, n. 4677.  
Cass. pen., Sez. IV, 27.02.2013, n. 9491.  
Corte Cost., 09.04.2013, n. 85.  
Cass. pen., Sez. VI, 22.05.2013, n. 24559.  
Corte di Assise d'Appello di Torino, 23.05.2013, *Espenhahn*, in *Dir. pen. cont.*,  
2013.  
Corte App., Torino, 03.06.2013.  
Cass. pen., sez. III, 18.06.2013, n. 26420.  
Cass. pen., Sez. V, 28.11.2013, n. 10265.  
Cass., Sez. VI, 20.12.2013, n. 3635, in *Cass. pen.*, 2014.  
Cass. pen., Sez. VI, 20.12.2013, n. 3635.  
Cass. pen., Sez. II, 8.1.2014, n. 326.  
Cass., Sez. un., 30.1.2014, n. 10561.  
Cass., Sez. un., 24.04.2014, n. 38343, *www.rivista231.it*.  
Cass. pen., Sez. IV, 29.05.2014, n. 22246.  
Cass., Sez. un., 18.09.2014, n. 38343.  
Trib. Milano, 24.09.2014.  
Trib. Milano, Sez. VI, 24.09.2014.  
Cass. pen., Sez. IV, 28.11.2014, n. 49725  
Cass. pen., Sez. IV, 19.02.2015, n. 18073;  
Trib. Ancona, 13.03.2015.  
  
Cass. pen., Sez. IV, 01.04.2015, n. 13858.  
Cass. pen., Sez. IV, 18.06.2015, n. 48376.  
Cass., Sez. un., 26.06.2015, n. 31617.  
Cass., Sez. VI, 14.07.2015, n. 33226.  
Cass. pen., Sez. IV 16.07.2015, n. 31003.  
Cass. pen., Sez. IV, 09.11.2015, n. 44793.  
Cass. pen., Sez. III, 11.12.2015, n. 48949.  
Cass. pen., Sez. IV, 17.12.2015, n. 2544.

Cass. pen., Sez. II, 20.12.2015, n. 3615.  
Cass. pen., Sez. IV, 02.01.2016, n. 93.  
Cass. pen., Sez. V, 21.01.2016, n. 2544.  
Cass. pen., Sez. IV, 19.04.2016, n. 22156.  
Cass. pen., Sez. IV, 19.05.2016, n. 31210.  
Cass. pen., Sez. VI, 7.7.2016, n. 28299.  
Cass. pen., Sez. IV, 20.07.2016, n. 31210.  
Cass., sez. IV, 20.07.2016, n. 31210, *www.rivista231.it*.  
Cass. pen., Sez. VII, 01.08.2016, n. 33799.  
Cass. pen., Sez. IV, 02.12.2016, n. 27295.  
Cass. pen., Sez. IV, 26.04.2017, n. 40718.  
Cass. pen., Sez. IV, 19.10.2017, n. 48302.  
Cass. pen., Sez. VI, 25.10.2017, n. 49056.  
Cass. pen., Sez. IV, 31.10.2017, n. 50037.  
Cass. pen., Sez. IV, 31.10.2017, n. 50037.  
Cass. pen., Sez. IV, 12.01.2018, n. 1219.  
Cass. pen., Sez. IV, 16.02.2018, n. 7683.  
Cass. pen., Sez. IV, 16.02.2018, n. 7683.  
Cass. pen., Sez. III, 20.02.2018, n. 8028.  
Cass. pen., Sez. V, 16.04.2018, n. 16713.  
Cass. pen., Sez. IV, 18.05.2018, n. 22034.  
Cass. pen., Sez. VI, 29.5.2018, n. 39914.  
Cass. pen., Sez. IV, 14.06.2018, n. 27399.  
Cass. pen., Sez. IV, 11.07.2018, n. 31615.  
Cass. pen., Sez. IV, 13.07.2018, n. 32227.  
Cass. pen., Sez. VI, 17.7.2018, n. 33044.  
Cass. pen., Sez. IV, 20.07.2018, n. 34311.  
Cass. pen., Sez. III, 09.08.2018, n. 38402.  
Cass. pen., Sez. IV, 03.12.2018, n. 54009.  
Cass. pen., Sez. VI, 06.12.2018, n. 54640.  
Cass. pen., Sez. IV, 18.03.2019, n. 11708.  
Cass., pen., Sez. IV, 19.03.2019, n. 15335.

Cass. pen., Sez. IV, 21.03.2019, n. 28097.

Cass. pen., Sez. V, 14.05.2019, n. 33492.

Cass. pen., Sez. IV, 15.05.2019, n. 20837.

Cass. pen., Sez. IV, 15.05.2019, n. 20817.

















