

Spunti dalla giurisprudenza: recenti sentenze in materia di responsabilità degli enti e prevenzione degli infortuni sul lavoro

Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 18413 del 10/5/2022

Responsabilità della persona giuridica per colpa di organizzazione – d.lgs. 231/2001

Con la presente sentenza la Corte di Cassazione fa chiarezza sul profilo della “colpa d’organizzazione” quale elemento soggettivo la cui ricorrenza - unitamente al profilo oggettivo dato dalla commissione del reato presupposto da parte di una persona fisica in posizione apicale o alle dipendenze dell’ente, e alla sussistenza dell’interesse e vantaggio per l’ente medesimo – si rende necessaria ai fini della definizione della responsabilità amministrativa della persona giuridica ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La rilevanza attribuita al profilo della colpa d’organizzazione consente di ritenere che l’ente risponda per un fatto proprio, e non per un fatto altrui. Peraltro, come accade per l’elemento soggettivo del reato commesso dalla persona fisica, anche la colpa d’organizzazione deve essere rigorosamente provata dall’Accusa.

Quanto al reato contestato nel caso esaminato dalla Corte, si tratta dell’illecito di cui all’art. 25-septies, comma 3, d.lgs. 231/2001; il reato presupposto è quello di lesioni personali subite da una dipendente, aggravato dalla violazione di norme antinfortunistiche, commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell’ente; il fatto ascritto alla persona giuridica è quello di aver “reso possibile” il verificarsi del detto reato, in quanto commesso nel suo interesse, stante l’assenza di un modello organizzativo avente ad oggetto la sicurezza sul lavoro, ed in particolare l’assenza di un organo di vigilanza preposto alla verifica dei sistemi di sicurezza delle macchine operatrici.

Tuttavia, rileva la Suprema Corte come nel capo di imputazione l’Accusa si limiti ad addebitare all’ente la mera assenza di un modello organizzativo, senza specificare in positivo in cosa sarebbe consistita la “colpa di organizzazione” da cui sarebbe derivato il reato presupposto, che, spiega la Cassazione, è *cosa diversa dalla colpa riconducibile ai soggetti apicali autori del reato*.

I giudici di merito, in definitiva, fondano la responsabilità amministrativa della società sulla *“accertata mancanza del modello organizzativo” e sul conseguente “risparmio di spesa quale tempo lavorativo da dedicare alla sua predisposizione ed attuazione”, richiamando, genericamente, ulteriori voci di (possibile) risparmio di spesa (si accenna ai costi sulle consulenze, sugli interventi strumentali e sulle attività di formazione e di informazione del personale, peraltro senza spiegarne la rilevanza specifica al caso in esame)*.

La Corte d'Appello, così facendo, non ha però motivato sulla concreta configurabilità di una colpa di organizzazione dell'ente, né stabilito se tale elemento abbia avuto incidenza causale rispetto alla verifica del reato presupposto: *la mancata adozione e l'inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione prefigurati dal legislatore rispettivamente agli artt. 6 e 7 del decreto n. 231/2001 e all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente ma integra una circostanza atta ex lege a dimostrare che sussiste la colpa di organizzazione, la quale va però specificamente provata dall'accusa, mentre l'ente può dare dimostrazione della assenza di tale colpa.*

Precisato dunque che la colpa d'organizzazione deve essere rigorosamente provata e non confusa o sovrapposta con la colpevolezza del (dipendente o amministratore dell'ente) responsabile del reato, la Corte di Cassazione ha disposto l'annullamento della sentenza impugnata con rinvio al giudice di merito, che dovrà attenersi ai principi indicati.

Cass. pen. sez. IV, sent. n. 29584 del 22/9/2020

Responsabilità della persona giuridica ed interesse dell'ente – d.lgs. 231/2001

Con tale pronuncia la Corte di Cassazione analizza il requisito dell'interesse e vantaggio dell'ente nella commissione del reato ai fini della responsabilità della persona giuridica ai sensi del d.lgs. 231/2001, con particolare riferimento alla fattispecie di cui all'art. 25 septies d.lgs. 231/2001 (lesioni gravi commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Come noto, la dottrina e la giurisprudenza erano già pervenute a riconoscere che l'interesse dell'ente può sussistere anche nel caso di reato presupposto colposo, rapportando il criterio in esame non già all'evento delittuoso ma alla condotta contrastante con regole cautelari che ha reso possibile la consumazione del delitto (in tale prospettiva, l'interesse si pone come idoneità della condotta a generare un risparmio di spesa per la persona giuridica, mentre il vantaggio può sempre essere inteso quale concreta utilità conseguita a seguito della commissione del reato).

La sentenza esaminata compie un ulteriore passo, riconoscendo che la sistematicità della violazione non rileva quale elemento della fattispecie tipica dell'illecito dell'ente: analizzando nello specifico la disposizione di cui all'art. 25 septies d.lgs. 231/2001, la Corte evidenzia che la norma non richiede la natura sistematica delle violazioni alla normativa antinfortunistica per la configurabilità della responsabilità dell'ente derivante dai reati colposi ivi contemplati. Rileva altresì la Corte che *se il criterio di imputazione di cui si discute ha lo scopo di assicurare che l'ente non risponda in virtù del mero rapporto*

di immedesimazione organica, assicurando che la persona fisica abbia agito nel suo interesse e non solo approfittando della posizione in esso ricoperta, è eccentrico rispetto allo spirito della legge ritenere irrilevanti tutte quelle condotte, pur sorrette dalla intenzionalità ma, in quanto episodiche e occasionali, non espressive di una politica aziendali di sistematica violazione delle regole cautelari.

Conclude pertanto la Suprema Corte statuendo che l'interesse, quale criterio di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente, può sussistere anche in relazione a una trasgressione isolata dovuta ad un'iniziativa estemporanea, allorché altre evidenze fattuali dimostrino un collegamento finalistico tra la violazione e l'interesse dell'ente.

Si tratta di un importante orientamento che supera l'impostazione che in passato la giurisprudenza di legittimità aveva spesso invocato, e che è stato confermato anche da pronunce più recenti della Corte di Cassazione.

Cass. pen. sez. IV, sent. n. 5415 del 20/1/2022

Delega di funzioni e attribuzione della funzione di preposto

Con la sentenza in esame la Corte di Cassazione evidenzia che lo svolgimento in via di fatto delle funzioni del preposto non è sufficiente a determinare il trasferimento di funzioni dal datore di lavoro delegante al preposto stesso, in difetto di definizione delle competenze trasferite e del potere di spesa del delegato; tale condizione può determinare unicamente l'assunzione di una autonoma posizione di garanzia, che potrebbe essere chiamata a rispondere dell'evento lesivo occorso in concorso con il datore di lavoro, sulla base del principio di effettività richiamato dall'art. 299 del d.lgs. 81/2008.

Nello specifico, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere trasferiti con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante purché *l'atto di delega riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco, ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.*

Nel caso deciso dalla Corte, invece, nessun formale atto di delega era stato conferito al dipendente, che fungeva esclusivamente da caposquadra e pertanto era investito di una posizione di garanzia limitata a fornire prescrizioni in sede esecutiva e a vigilare sull'attività degli altri componenti, mentre nessun obbligo aveva assunto in ordine alla formazione e all'addestramento del personale e alla verifica di conformità e di adeguatezza del macchinario impiegato.

Cass. pen. sez. IV, sent. n. 40337 del 13/10/2022

Caratteristiche della condotta abnorme del lavoratore idonea a interrompere il nesso di causalità

La sentenza in commento ricostruisce gli orientamenti prevalenti nella giurisprudenza di legittimità in tema di infortuni sul lavoro e condotta “abnorme” del lavoratore: trattasi di un comportamento estraneo alle normali e prevedibili linee di sviluppo della serie causale, capace, quale fattore eccezionale, di interrompere il nesso causale tra condotta del datore di lavoro (o comunque, del soggetto garante della sicurezza e salute dei lavoratori, il cui comportamento è ritenuto contrastante con le norme poste a tutela dei lavoratori) ed evento lesivo occorso al lavoratore.

Riportando alcuni casi emblematici nei quali si è discusso di condotta abnorme del lavoratore, la Corte di Cassazione riconosce nella giurisprudenza di legittimità la tendenza *a considerare interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore non solo quando essa si collochi in qualche modo al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso ma anche quando, pur collocandosi nell'area di rischio, sia esorbitante dalle precise direttive ricevute e, in sostanza, consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antinfortunistici posti in essere dal datore di lavoro; cionondimeno, quest'ultimo, dal canto suo, deve aver previsto il rischio e adottato le misure prevenzionistiche esigibili in relazione alle particolarità del lavoro.*

In sintesi, una volta provato che il datore di lavoro si sia conformato alle norme di prevenzione, avendo correttamente previsto i rischi ed agito per neutralizzarli, il comportamento del lavoratore potrà essere considerato abnorme, od eccentrico, quando sia completamente avulso dall’ambito di lavorazione a questi affidato, ed altresì quando, pur rimanendo nel contesto lavorativo stabilito dal datore di lavoro (e dunque, all’interno delle specifiche mansioni affidate), sia tale da porsi completamente al di fuori delle direttive impartite, tanto da neutralizzare i presidi di sicurezza adottati dai vertici aziendali (si pensi al caso dell’operaio addetto a pala meccanica, improvvisamente bloccata, che era sceso dal mezzo senza spegnere il motore e, sdraiato sotto di essa tra i cingoli, aveva sbloccato a mano la frizione difettosa sicché il veicolo, muovendosi, lo aveva travolto. La Corte ha, in tale occasione, affermato il principio che la responsabilità dell'imprenditore deve essere esclusa allorché l'infortunio si sia verificato a causa di una condotta del lavoratore inopinabile ed esorbitante dal procedimento di lavoro cui è addetto, oppure a causa di inosservanza di precise disposizioni antinfortunistiche).

Cass. pen. sez. IV, sent. n. 44141 del 19/7/2019

Infortuni sul lavoro e onere della prova in ordine al conferimento della delega

Con la sentenza in esame la Corte di Cassazione analizza i requisiti che la delega di funzioni deve possedere affinché sia considerata valida ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 81/2008.

In primo luogo, la Corte precisa che la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite; ed infatti, risolvendo il contrasto emerso in ordine alla sussistenza di poteri residui in capo al datore di lavoro delegante, la giurisprudenza di legittimità sposa la tesi della "trasformazione", in ossequio alla quale con la delega di funzioni il datore non si spoglia della propria posizione di garanzia, ma assume il diverso obbligo di controllo e vigilanza sull'operato del delegato.

Pur non potendo avere detta vigilanza per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni – che la legge affida al garante –, specifica la Cassazione, tale ruolo presuppone una vigilanza sulla *correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato.*

Nel caso di specie, i giudici di merito avevano evidenziato che il datore di lavoro, in contrasto con gli obblighi in materia di sicurezza su di lui gravanti, si è sostanzialmente disinteressato del controllo delle sue attività, tollerando una prassi pericolosa attuata in relazione alla pulizia del macchinario tritacarne.

Quanto all'onere probatorio sull'avvenuto conferimento della delega di funzioni, ricorda in ogni caso la Suprema Corte che *in materia di infortuni sul lavoro, l'onere della prova circa l'avvenuto conferimento della delega di funzioni – e del conseguente trasferimento ad altri soggetti degli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro – grava su chi l'allega, trattandosi di una causa di esclusione di responsabilità,* non essendo al riguardo sufficiente la segnalazione, da parte del datore di lavoro, dell'attribuzione di un generico potere al preposto mediante contratto, senza che il medesimo sia prodotto al fine di vagliarne il contenuto.

Cass. pen. sez. IV, sent. n. 22606 del 4/4/2017

Prevenzione degli infortuni sul lavoro – garante nelle organizzazioni complesse

Con la sentenza in esame la Corte di Cassazione ribadisce le differenze che intercorrono, nell'ambito di organizzazioni complesse, tra la posizione di garanzia del datore di lavoro, quella del dirigente e quella del preposto, al fine di individuare la responsabilità penale nel caso di infortuni di lavoratori.

La responsabilità non può infatti essere attribuita in via automatica all'organo apicale dell'ente, ma deve essere specificamente accertata alla luce della differenziazione delle attribuzioni e dell'effettivo contesto lavorativo in cui l'evento si è prodotto.

Al riguardo – esprimendo un orientamento ormai consolidato – la Suprema Corte ha evidenziato che *“in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo”*.

Così operando la Corte traccia una netta distinzione tra le sfere di competenza dei garanti per la sicurezza, invitando i giudici ad accertare a quale ambito l'infortunio debba essere ascritto: considerato per esempio il ruolo del preposto, soggetto a stretto contatto con i lavoratori che vigila sullo svolgimento dell'attività lavorativa, è ragionevole che a questi sia ascritto l'infortunio che sia dipeso dall'esecuzione concreta della prestazione; viceversa, la decisione di fare operare un lavoratore su un macchinario con specifiche caratteristiche di pericolosità rientra nella sfera gestionale riconducibile al vertice societario, come accertato nel caso di specie dalla Corte di Cassazione.