

Dalla Cassazione... La “Storia” del rapporto fra “231” e tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Autore: *Andrea Burlini*
Area Salute e Sicurezza sul Lavoro - Assolombarda

Abstract

La [Sentenza della Cassazione n. 39615/2022](#) è utile per ripercorrere la storia del rapporto fra il [D.Lgs. n. 231/2001](#) e la normativa di salute e sicurezza sul lavoro.

Abbiamo già visto, con [una serie recente di articoli](#), come la Cassazione sia molto attenta e attiva su queste tematiche; per i datori di lavoro e per gli RSPP è importante avere la giusta consapevolezza dei profili di responsabilità amministrativa che possono riguardare le persone giuridiche, anche in relazione all'aumento degli infortuni denunciati all'INAIL ([link alla situazione aggiornata ai primi 10 mesi del 2022](#)).

“231” e responsabilità dell’ente

La Cassazione dà un’utile panoramica di riassunto, per ricostruire la storia della **responsabilità penale degli enti**:

- Si tratta di una **innovazione** introdotta dal D.Lgs. dell’8 giugno 2001, n. 231, che ha previsto un sistema di responsabilità amministrativa, dipendente da reato, gravante direttamente sull'ente;
- È una forma di responsabilità dell'ente del tutto **autonoma**, anche se dipende dalla realizzazione di un reato perpetrato da una persona fisica;
- Dal punto di vista oggettivo, richiede che la persona fisica abbia agito nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente;
- Dal punto di vista soggettivo, la persona fisica può trovarsi:
 - in posizione “**apicale**” all'interno dell'organizzazione dell'ente, oppure,
 - essere “**sottoposta all'altrui direzione**”;
- L'ente si identifica nel soggetto in posizione apicale;
- L'ente non risponde se prova **l'esistenza e la corretta attuazione** di modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- La colpa di organizzazione è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti;
- La natura della responsabilità dell'ente, rispetto a quella penale della persona fisica, è **autonoma**.

“231” e sicurezza

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 (quella che ha dato “vita” al Testo unico) ha inserito la fattispecie dell’*Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro* nello schema di responsabilità degli enti.

La giurisprudenza prevalente fa riferimento a un criterio per cui, nei *delitti colposi*, l'interesse o il vantaggio per l'ente non deve riferirsi alla *commissione* dell'evento del reato, ma deve riguardare unicamente la *condotta*.

Ad esempio, un interesse per l'ente può essere ottenuto dalla violazione delle norme antinfortunistiche solamente al momento della condotta ed al netto dell'evento, es. “risparmio di spesa” o di “accelerazione e massimizzazione” della produzione.

A livello di “*esimente 231*”, il “*Modello di Organizzazione e di Gestione - MOG*” previsto dal Testo unico è il “*modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*” (art. 2, D.Lgs. n. 81/2008).

Il tema centrale della “**politica**” rappresenta la forte connessione fra il MOG e le scelte del datore di lavoro (che “*ha la responsabilità dell'organizzazione in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa*”).

Il MOG non deve essere solamente “*formalmente adottato*” (es. con sistema di gestione “certificato”) ma anche, e soprattutto, “*efficacemente attuato*”, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dalla normativa; deve avere anche un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

E' forte, quindi, il richiamo all'impegno “*attuativo*” del datore di lavoro, che è anche “*soggetto apicale 231*”.

In tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, secondo la Cassazione, “*ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire **un'utilità per l'ente**, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche,*

consentendo **una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto**. Questa è ricostruzione del nesso fra “231” e “sicurezza”:

- ✓ L'**interesse** è un “*criterio soggettivo*”: l'intento di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato. La volontà di risparmiare è dunque indispensabile affinché sussista l'interesse dell'ente.
- ✓ Il **vantaggio** è “*criterio oggettivo*”, legato all'effettiva realizzazione di un profitto in capo all'ente quale conseguenza della commissione del reato (riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto).

Altro elemento interessante, approfondito dalla sentenza, è quello della “*colpa*”.

Per quanto riguarda la “**colpa organizzativa**” dell'ente, questa è costituita dalla **mancata adozione** e dalla **inefficace attuazione** degli specifici modelli di organizzazione e di gestione (la colpa dovrà essere “provata” dall'accusa in sede processuale).

Il concreto assetto organizzativo adottato dall'impresa in tema di prevenzione dei reati sarà, pertanto, un elemento da ben sviluppare a livello processuale, e la *dimostrazione della assenza* di questa colpa sarà di estremo interesse per l'azienda.

Come fare?

Si tratta di temi molto delicati, ma, in estrema sintesi:

- Se un'organizzazione ha un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro definito conformemente – ad esempio - alle [Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro \(SGSL\) del 28 settembre 2001](#) o alla norma UNI ISO 45001:2018, il **MOG si presume conforme ai requisiti dell'art. 30**, D.Lgs. n. 81/2008, ma solo “**per le parti corrispondenti**”.
Secondo il [Ministero](#), in questo caso serve aggiungere un adeguato sistema disciplinare;
- La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha elaborato nel 2014 anche le [Procedure “semplificate”](#) per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle “*piccole e medie imprese*”;
- [Le Linee Guida di Confindustria](#) sono un riferimento autorevole per le aziende, anche per le interazioni con gli Organismi di Vigilanza (OdV) previsti dal “231”;
- Le aziende a rischio di incidente rilevante ([Normativa “Seveso”](#)) hanno un sistema di gestione peculiare;

- L'organismo paritetico competente può svolgere l'**asseverazione** della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, previsti dall'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, istituendo specifiche commissioni paritetiche e tecnicamente competenti; si è in attesa di precise indicazioni di legge (o dalla contrattazione collettiva) su cosa sia l'asseverazione e su come si debba svolgere;
- ecc.

Cosa tiene insieme il tutto?

Il *commitment* e la "decisione" del datore di lavoro: la **SUA politica per la salute e sicurezza**. I valori e le priorità della vita aziendale in ottica di sicurezza.

Ecco un esempio tratto dal **documento della Commissione consultiva permanente** del 2014 (da rileggere).

L'alta direzione deve definire la **politica aziendale**, indicando la propria **visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro**. La politica è elaborata sulla base di **conoscenze ed attente valutazioni** sulle condizioni dell'azienda.

E' necessario quindi considerare e analizzare le attività aziendali, il personale addetto, le risorse impegnate. In particolare, devono essere considerati i seguenti aspetti:

- ✓ caratteristiche dell'azienda, della sua organizzazione nonché del contesto geografico e socio-economico;
- ✓ dati di precedenti eventi negativi (incidenti, infortuni, malattie professionali, emergenze, etc.);
- ✓ conoscenza ed informazioni sulle attività lavorative ed individuazione e descrizione dei processi aziendali; - valutazione dei rischi dell'azienda;
- ✓ autorizzazioni, documenti e certificati aziendali, legislazione applicabile. In ogni caso, la politica essere appropriata alla natura ed alle dimensioni dei rischi di SSL dell'azienda.

Dall'analisi complessiva dei sopra citati elementi, l'alta direzione **individua impegni generali, aree di miglioramento e obiettivi specifici che dovranno contribuire alla definizione della politica aziendale di salute e sicurezza sul lavoro**. La politica aziendale **definisce i principi e documenta l'impegno**

dell'azienda per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, indicando le linee di sviluppo per realizzarlo.

La politica aziendale è riportata in un documento firmato dall'alta direzione ed è diffusa al personale, ai consulenti, agli appaltatori ed a tutte le parti terze interessate. Riassumendo quanto sopra esposto, i contenuti della politica aziendale di salute e sicurezza comprendono l'impegno dell'alta direzione:

- ✓ a rispettare e applicare integralmente la legislazione in materia di SSL;
- ✓ a prevenire infortuni e malattie professionali e a migliorare nel tempo le condizioni di SSL, attraverso l'individuazione di aree di miglioramento;
- ✓ a verificare periodicamente e ad aggiornare la Politica.

A fronte di quanto riportato nella politica aziendale sono definiti obiettivi di miglioramento di cui va pianificata la realizzazione attraverso uno specifico piano di miglioramento.

Allegato 1 - SCHEDA ANALISI INIZIALE

Descrizione organizzazione e sito	
Dati societari	sede legale, ragione sociale, Iscrizione registro Imprese, codice fiscale, partita IVA ecc.
Definizione dell'organizzazione oggetto del MOG	struttura sociale, persone,
Organigramma	collegamenti tra le funzioni aziendali e quelle della sicurezza (rspp, aspp, mc, ris ecc.)
Procedure operative di sicurezza e salute del lavoro	se esistono
Collocazione/Descrizione dell'azienda	
Collocazione geografica e ubicazione	Indirizzo, contesto (urbano/extra), raggiungibilità ecc.
Presenza di elementi significativi di interferenza circostanti	presenza di aziende a rischio incidente rilevante, scuole, ospedali ecc. se ciò può essere significativo a seguito dei processi gestiti dall'azienda
Descrizione luoghi di lavoro	la struttura: superfici, piani edificio, destinazioni d'uso, numero di scale, vie d'uscita ecc.
Presenza di attività lavorative interferenti (imprese in appalto, lavoratori autonomi, terziarizzazione di parte delle lavorazioni, ecc.)	Valutare se vi sono e di che tipo attività lavorative svolte da terzi che interferiscono nella attività aziendali.
Andamento incidenti, infortuni e malattie professionali	
Incidenti	eventi correlati al lavoro, non previsti, potenzialmente pericolosi ma che non determinano danni alle persone. Analisi dell'evento, causa, persone/cose coinvolte, eventuali ripercussioni ecc. n. eventi, ripetibilità, confronto nei periodi lunghi/brevi, ecc.
Infortuni	evento correlati al lavoro, non previsti e che hanno causato danni alle persone. Analisi dell'evento, causa, persone/mansioni coinvolte, eventuali ripercussioni ecc. n. eventi, ripetibilità, confronto nei periodi lunghi/brevi, ecc.
Malattie professionali	malattie causate dalla attività lavorativa (patologie, esposizione, rischi collegati, periodo di esposizione ecc.). n. malattie, periodo di interesse, mansioni coinvolte, processo coinvolto, ecc.
Emergenze	eventi inaspettati e imprevedibili che determinano condizioni di pericolo grave ed immediato (ad esempio incendi, eventi sismici, fughe di sostanze pericolose, ecc.). Analisi dell'accaduto, cause, danni, persone/cose coinvolte, tempi, ripristino condizioni regolarità ecc. n. eventi, ripetibilità, tempi, ripristino, mancanza di procedure, procedure non corrette ecc.