

La responsabilità degli enti in caso di infortunio o morte del lavoratore

Autore: Cecilia Valbonesi - Università degli Studi di Firenze - Dipartimento di Scienze Giuridiche.

RSPPItalia.com

Seguici anche su



La fisionomia della responsabilità dell'ente.

Il d.lgs. 231 del 2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa da reato degli enti, i quali sono chiamati a rispondere di alcune fattispecie tassativamente previste, commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente dai propri soggetti posti in posizione apicale o subordinata.

Innanzitutto, occorre sottolineare come il d.lgs. 231 del 2001 si applichi solo agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Rimangono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (come ad esempio partiti politici o sindacati). Sono invece responsabili per gli illeciti amministrativi derivanti da reato gli enti pubblici economici che agiscono in regime di diritto privato.

L'ente è responsabile se ricorrono:

- a) i criteri oggettivi di attribuzione della responsabilità;
- b) i criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità;
- c) la commissione di un reato presupposto.

I criteri oggettivi, soggettivi ed il c.d. reato presupposto.

Quanto ai criteri oggettivi (a), per aversi responsabilità occorre che il soggetto, inquadrato nell'organigramma aziendale, abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'esatta determinazione del ruolo ricoperto dal soggetto nella compagine aziendale è fondamentale per stabilire come l'ente possa difendersi dalle accuse mosse a suo carico.

Infatti, ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. 231 del 2001 l'ente dovrà rispondere per i reati commessi a suo interesse o vantaggio da:

- a) soggetti con funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma (sia sotto il profilo funzionale che finanziario);
- b) dai soggetti che esercitano anche solo di fatto la gestione dell'ente (dirigenti di fatto);
- c) da persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti.

Mentre per i soggetti apicali (a, b) la responsabilità dell'ente è di più facile prova da parte del pubblico ministero (opera il c.d. meccanismo di inversione dell'onere della prova), quando invece il reato è

commesso da un lavoratore subordinato (c) la responsabilità sarà riconosciuta solo se il comportamento illecito e le conseguenze che ne derivano sono state poste in essere in virtù dell'inosservanza degli obblighi di gestione e vigilanza di cui sono titolari gli apicali.

Occorre chiarire che cosa si intenda per "interesse o vantaggio".

I criteri sono alternativi (è sufficiente che sussista o l'interesse o il vantaggio) e delineano due profili concettualmente diversi.

L'interesse descrive la finalità della condotta posta in essere e deve essere valutato con una prospettiva anteriore alla commissione del fatto; il vantaggio evidenzia il concreto risultato conseguito con la condotta e, pertanto, dovrà essere accertato all'esito della stessa.

Come vedremo in seguito, i criteri dell'interesse e del vantaggio pongono vari problemi con riferimento alla ascrizione della responsabilità colposa per gli infortuni o la morte cagionata a seguito dell'inosservanza delle disposizioni antinfortunistiche.

La colpa di organizzazione

Quanto al secondo criterio dei presupposti soggettivi di imputazione della responsabilità, si parla comunemente di "colpa di organizzazione", una responsabilità legata ad una cattiva politica aziendale, inosservante degli obblighi di direzione e vigilanza.

La colpevolezza dell'ente si realizza quando questi ha determinato o consentito, con la propria deficitaria organizzazione interna, che il soggetto apicale o subordinato commettesse il reato. All'ente si chiede pertanto di realizzare un "modello di legalità aziendale" ed un correlato apparato di controllo volto a garantire il rispetto della stessa. Questo strumento di prevenzione, chiamato "modello organizzativo" ed ispirato alla disciplina statunitense dei *compliance programs*, sebbene costituisca formalmente un onere (e non un dovere) per l'ente, rappresenta tuttavia l'unico mezzo probatorio con il quale si può dimostrare di aver "fatto il possibile" per scongiurare la commissione del reato.

Questa circostanza appare ancor più stringente in relazione agli aspetti del modello organizzativo destinati a garantire ed attuare le misure relative alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori.

L'articolo 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008 è infatti tassativo nello stabilire che il modello organizzativo di cui al d.lgs. 231 del 2001, per assumere efficacia esimente della responsabilità degli enti, deve rispettare una serie di requisiti stringenti.

In particolare, deve essere *"adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate."*

Il modello deve altresì garantire una articolazione funzionale volta ad assicurare "le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Deve essere previsto anche un sistema di controllo sull'attuazione delle disposizioni nonché meccanismi di aggiornamento e correzione nel caso in cui si riscontrino disfunzioni.

Quanto infine al novero dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere, con le sanzioni di cui all'art. 9 (pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza), questi sono oggetto di un elenco tassativo posto nel corpo della legge e progressivamente aggiornato dal legislatore (si pensi alla recente e decisiva introduzione dei c.d. reati ambientali)

La responsabilità dell'ente per morte o lesioni conseguenti alla violazione delle discipline antinfortunistiche.

Pochi anni dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 231 del 2001 il legislatore è intervenuto con la L.n. 123 del 2007 ad arricchire il novero dei reati presupposto, introducendo l'art. 25 *septies*¹ il quale prevede la responsabilità dell'ente in caso di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica.

Da subito la norma ha posto delicati problemi che si incentrano sulla compatibilità fra i criteri oggettivi di ascrizione della responsabilità, "l'interesse o il vantaggio" e la commissione di un reato colposo, ovvero non voluto.

In sintesi, è possibile che l'agente "finalizzi" a vantaggio dell'ente un evento (la morte o le lesioni) che invece non vuole?

La contraddizione fra il perseguire uno scopo e contemporaneamente non volerlo è piuttosto forte.

Due le strade percorse dalla giurisprudenza.

In prima battuta, si è cercato di valorizzare il criterio del "vantaggio", andando ad attribuire la responsabilità all'ente una volta verificata l'utilità realmente conseguita a seguito della commissione del reato da parte del soggetto "intraaneo". In sostanza, vi è responsabilità se si ritiene che l'ente, nella mancata osservanza delle cautele antinfortunistiche imposte, dalla quale scaturisce l'evento infausto, abbia realizzato un risparmio di costi gestionali e organizzativi. Il criterio, come di recente evidenziato anche nella vicenda processuale Thyssen, appare di scarsa sostenibilità attesa l'importanza, anche patrimoniale, delle conseguenze civilistiche e penalistiche dell'accertamento della responsabilità in capo all'ente.

In seconda battuta, più di recente si è preferito tornare a valorizzare la nozione di interesse che deve essere legata non già all'evento (morte o lesioni) ma alla condotta posta in essere dagli "intraanei".

Si ritiene, così, che l'ente sia responsabile ogni qual volta il comportamento del soggetto che opera al suo interno appaia, al momento della commissione, di una qualche utilità, senza necessità di verificare che si sia realizzato davvero un risparmio di spesa.

¹ Art. 25-Septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (1)

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

La difficile applicazione giurisprudenziale. Un caso posto all'attenzione della Corte milanese.

Al di là di alcuni casi giurisprudenziali legati ad eventi particolarmente drammatici, l'art. 25 *septies* del d.lgs. 231 del 2001 risulta di non capillare applicazione nelle Corti italiane.

Particolare interesse riveste la conferma, da parte della Corte d' Appello di Milano, della decisione assunta dal Tribunale di primo grado il quale aveva disconosciuto la responsabilità dell'ente proprio nel caso del tragico investimento, da parte di un treno, del dipendente di una società che lavorava in appalto su un cantiere ferroviario.

La decisione assolutoria di primo grado ("*perché il reato presupposto non sussiste*") si fonda su alcuni passaggi argomentativi di assoluto interesse.

In prima battuta si è esclusa la responsabilità delle persone fisiche accusate di aver posto in essere il delitto presupposto di cui all'art. 25 *septies*: nessuna colpa poteva ravvisarsi nella scelta delle modalità di organizzazione del cantiere perché essa seguiva la consuetudine regolamentata del c.d. IPC (Istituzione Protezione Cantieri) e non di una mera prassi.

Sebbene la circostanza sia da sola sufficiente ad escludere la responsabilità dell'ente (manca in fatti il presupposto, ovvero il reato commesso dal soggetto persona fisica), tuttavia il Tribunale ha voluto proseguire le proprie argomentazioni, dichiarando non sussistente la responsabilità amministrativa degli enti (ex d.lgs. 231 2001) in ragione non soltanto dell'assenza di un interesse o vantaggio conseguito all'esito del decesso del dipendente ma, soprattutto, dell'adeguatezza sostanziale dei modelli organizzativi adottati, i quali costituiscono oggi il vero ago della bilancia delle decisioni giurisprudenziali.

Ne discende come, soprattutto nella delicata materia della salute e della sicurezza del lavoro, la costituzione dal parte dell'ente di modelli organizzativi efficienti ed aggiornati rappresenta non solo un complesso di discipline idoneo a garantire una più efficiente tutela dei lavoratori, ma altresì uno strumento fondamentale per la dimostrazione in giudizio dell'assenza del parametro della colpevolezza dell'ente, fattore questo che conduce ad esiti assolutori.

Copyright © 2017 RSPPITALIA