

## AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

**Infortunio mortale sul lavoro: la Cassazione (sentenza, Sez. IV Penale, 28 dicembre 2023 - ud. 5 ottobre 2023, n. 51455) censura l'indebita sovrapposizione di piani operata dai giudici di merito tra la carente organizzazione del cantiere addebitabile alle persone fisiche e l'impianto organizzativo generale di cui l'Ente si era dotato in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

Il caso oggetto di giudizio riguarda l'infortunio mortale di un lavoratore addetto al taglio di piante e con il compito di raccogliere le ramaglie prodotte dallo sfalcio e di spostarle dalla zona di caduta a un'altra, il quale, nello svolgimento di tali mansioni, era stato investito da materiale legnoso ed era caduto in una fossetta di scolo, riportando lesioni che, qualche settimana dopo l'evento, ne avevano causato il decesso.

Il Tribunale e la Corte d'Appello pronunciavano sentenza di condanna nei confronti del legale rappresentante e datore di lavoro persona fisica per il reato di cui all'art. 589 c.p. e nei confronti dell'Ente in relazione all'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001.

Al datore di lavoro veniva rimproverato di:

- non aver "*delegato ad alcuno le funzioni di addetto alla materia antinfortunistica e responsabile della sicurezza dei luoghi di lavoro*";
- non aver curato l'organizzazione del lavoro dei suoi dipendenti;
- aver omesso "*ogni controllo per il rispetto delle norme di sicurezza a tutela dell'incolumità dei propri dipendenti*".

La Società è stata ritenuta responsabile dell'illecito di cui all'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, perché, pur avendo adottato i documenti previsti per la prevenzione dei rischi e indicato i soggetti responsabili della loro attuazione, in concreto si era data, ad avviso dei giudici di merito, una struttura gestionale e organizzativa inadeguata rispetto agli obiettivi previsti da quei documenti.

Entrambe le difese hanno proposto ricorso per Cassazione e la sentenza impugnata è stata annullata con rinvio per nuovo giudizio ad altra sezione della Corte di Appello.

Nelle motivazioni, la Corte di Cassazione evidenzia che il datore di lavoro:

- aveva provveduto a elaborare la valutazione dei rischi e a redigere il relativo documento;
- aveva altresì redatto il POS, in relazione alla tipologia dei lavori da eseguire nel cantiere presso il quale si è verificato il sinistro;
- aveva previsto un'articolazione di funzioni per lo svolgimento dei lavori in quel cantiere (l'organizzazione dei lavori definita dal datore di lavoro contemplava un responsabile di cantiere e un caposquadra-preposto, entrambi condannati per non aver correttamente adempiuto agli obblighi che rispettivamente li gravavano in ragione di tali ruoli);
- aveva gestito il rischio facendone oggetto di valutazione tanto nel DVR che nel POS;
- aveva individuato le misure idonee a eliminarlo o almeno ridurlo (imbracature di sicurezza, paratie);
- aveva anche posto concretamente a disposizione tali presidi, tanto da permettere di imputare al responsabile di cantiere e al caposquadra-preposto di non aver dato concreto seguito a quelle previsioni, consentendo discordi e scorrette modalità esecutive dei lavori.

Con riguardo al tema del controllo del datore di lavoro sull'attività dei preposti i giudici di legittimità precisano che la previsione di una necessaria articolazione di ruoli e funzioni sta a indicare che il controllo richiesto al primo non è personale e quotidiano e che, ogni volta che le dimensioni dell'impresa non consentono un controllo diretto, questo è affidato a procedure (*report*, controlli a campione, istituzione di ruoli dirigenziali e quanto altro la scienza dell'organizzazione segnali come idoneo allo scopo nello specifico contesto): *“Fuori del perimetro della delega di funzioni, può accadere che le dimensioni dell'impresa non richiedano una proceduralizzazione dell'attività di vigilanza sull'operato del preposto, sì da rendere doveroso il controllo diretto da parte del datore di lavoro.*

*Ma quando quelle dimensioni o altre condizioni concrete rendano idoneo allo scopo solo un controllo a mezzo di ruoli o procedure, è alla predisposizione di essi che occorre guardare per valutare l'adempimento del datore di lavoro. Il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete*

*modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi.”.*

Peraltro, come è noto, in caso di delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro si intende assolto attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 (ex art. 30 comma 4 D.Lgs. 81/2008).

Per quanto concerne la posizione dell'Ente, la Corte ha precisato che *“la colpa di organizzazione deve intendersi in senso normativo ed 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 tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli”* e che l'illecito dell'ente è *“una fattispecie complessa, della quale il reato presupposto è uno degli elementi essenziali (...); e ciò che fa di esso un illecito 'proprio' dell'ente, nel senso più rigoroso imposto dall'art. 27 Cost., è l'ulteriore elemento essenziale rappresentato dalla colpa di organizzazione”*. La colpa di organizzazione e l'assimilazione della stessa alla colpa, intesa quale violazione di regole cautelari, implica che la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei Modelli di cui al D.Lgs. 231/2001 e all'art. 81/2008 non è un elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente, ma una circostanza *atta ex lege* a dimostrare che sussiste la colpa di organizzazione. Il verificarsi del reato non comporta *ex se* l'inidoneità o l'inefficace attuazione del Modello organizzativo.

La Corte prosegue precisando che il Modello 231 non coincide con il sistema di gestione della sicurezza del lavoro incentrato sul documento di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, 18, 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008.

Mentre quest'ultimo individua i rischi implicati dalle attività lavorative e determina le misure atte a eliminarli o ridurli, il Modello è uno strumento di governo del rischio di commissione di reati da parte di taluno dei soggetti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001.

Con specifico riguardo alla materia della prevenzione degli infortuni sul lavoro, il Modello ex art. 30 D.Lgs. 81/2008 - non si riduce al DVR (o al POS), ma configura un sistema aziendale preordinato (tra l'altro) al corretto adempimento delle attività di valutazione del rischio (art. 30, comma 1 lett. b).

Detto altrimenti, esso delinea l'infrastruttura che permette il corretto assolvimento dei doveri prevenzionistici, discendenti dalla normativa di settore e dalla stessa valutazione dei rischi.

Poste queste premesse, i giudici di legittimità hanno censurato l'indebita sovrapposizione di piani operata dai giudici di merito tra la (carente) organizzazione del cantiere riconducibile alle persone fisiche e le misure organizzative di cui in generale si era dotato l'Ente a prevenzione del rischio infortuni.

La Corte conclude quindi affermando come rappresenti un errore giuridico edificare la responsabilità dell'ente su condotte che sono riferibili, in astratto prima ancora che in concreto, esclusivamente alla persona fisica.