



### Enrico Maria Canzi

Avvocato presso  
studio legale Associato Isolabella,  
componente della Rete Giuridica AIAS



## Responsabilità “231” in caso di infortunio: secondo Cassazione n. 51455/2023 la adeguata “compliance” dell’ente giova anche per la difesa del datore di lavoro

**La responsabilità dell’ente ai sensi dell’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: le indicazioni della Corte di Cassazione con riguardo alle differenze tra responsabilità dell’ente e responsabilità della persona fisica come statuite da Cass. Pen., Sez. IV, n. 51455, 28.12.2023 (ud. 5.10.2023)**

### LA VICENDA

Due squadre di operai addetti al taglio di piante – dipendenti della ditta X – avevano fatto accesso a un’area ove era presente una ex sottostazione di trasformazione della ditta Y, per provvedere al disboscamento di una porzione di terreno posta in pendenza verso il campo fotovoltaico che insisteva sulla zona.

Come puntualmente ricostruito nella sentenza in esame, il terreno in questione terminava in una scarpata alla cui base vi era un muro di contenimento alto 3,90 metri, realizzato con tre corsi di gabbioni in rete metallica, che costituivano quattro gradoni di differenti altezze.

Alla base del muro si trovava una ringhiera metallica che delimitava una fossetta di scolo per le acque piovane.

Nel corso della giornata lavorativa in cui si era verificato l’infortunio, gli operai avevano proceduto al taglio degli alberi di alto fusto senza, però, provvedere, di volta in volta, alla pulizia del terreno che risultava, quindi, interessato dalla disordinata presenza di rami e grossi tronchi.

Il compito dell’infortunato era quello di trasportare i rami che si trovavano sul pendio presso la zona pianeggiante e, per fare ciò, era più volte salito e sceso dai gradoni sopra descritti.

Mentre eseguiva questa attività, il lavoratore è stato investito da parte del materiale legnoso accumulatosi ed era precipitato lungo il muro, finendo nella fossetta di scolo, dove, poi, successivamente alla caduta dell’operaio, franava un grosso tronco che lo colpiva, determinandone, così, la morte a seguito delle gravi lesioni riportate.

## LE DECISIONI IN MERITO

Giudici di Merito (primo e secondo grado di giudizio) hanno censurato il comportamento del datore di lavoro:

- per non aver

*“delegato ad alcuno le funzioni di addetto alla materia antinfortunistica e responsabile della sicurezza dei luoghi di lavoro”;*

- per non aver curato l'organizzazione del lavoro dei suoi dipendenti, manifestando disinteresse circa gli aspetti organizzativi dei suoi dipendenti presso il cantiere ove si è verificato l'infortunio;
- per aver omesso

*“ogni controllo per il rispetto delle norme di sicurezza a tutela dell'incolumità dei propri dipendenti”.*

Sempre nei primi gradi di giudizio è stata anche riconosciuta la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001

*“perché, pur avendo adottato i documenti previsti per la prevenzione dei rischi ed indicato i soggetti responsabili della loro attuazione, in concreto [l'ente n.d.r.] si era dato una struttura gestionale ed organizzativa inadeguata rispetto agli obiettivi previsti da quei documenti”.*



## LA DECISIONE DELLA CASSAZIONE

### La posizione della persona fisica: il datore di lavoro.

Con specifico riferimento **alla posizione della persona fisica** (il datore di lavoro) la Corte di Cassazione ha osservato come:

■ **1.** non corrispondesse al vero che il datore di lavoro avesse trascurato l'organizzazione della sicurezza rilevato che nella specie, come risulta dallo stesso tessuto motivo delle sentenze di merito, il datore di lavoro:

- aveva effettuato la valutazione del rischio e redatto il relativo documento;
- aveva redatto il POS proprio con riguardo alla tipologia di lavori da eseguire presso il cantiere ove si era verificato l'infortunio;
- aveva previsto un'articolazione funzionale per lo svolgimento dei lavori in quel cantiere ove, per l'appunto, erano stati individuati un responsabile di cantiere e un caposquadra (entrambi condannati, in concorso con il datore medesimo, per non aver adempiuto ai rispettivi obblighi);

■ **2.** risultassero del tutto indimostrate le affermazioni secondo le quali, a causa della omessa vigilanza da parte del datore di lavoro, si fosse diffusa una prassi errata da parte dei lavoratori, dalla quale era scaturito l'infortunio, rilevato che il

*“primo giudice aveva limitato il rimprovero mosso ... all'aver omesso una vigilanza puntuale e concreta verso i propri sottoposti, omissione che avrebbe favorito il consolidamento nel cantiere in esame di scorrette modalità operative e lavorative assunte come prassi dai lavoratori”.*

Nell'argomentare le lacune che caratterizzavano le decisioni di merito oggetto di scrutinio, i Giudici di Legittimità hanno avuto modo di richiamare alcuni importanti principi.

In particolare, viene chiarito che:

■ **1.** se è vero che sul datore di lavoro grava il dovere di

*“... controllare che il preposto, nell’esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli”*

tanto che

*“qualora nell’esercizio dell’attività lavorativa si instauri, con il consenso del preposto, una prassi contra legem, foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuta meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi instaurata, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (Sez. 4, n. 26294 del 14.3.2018, Rv. 272960)”*;

■ **2.** è altrettanto vero che, continua la Corte,

*“le modalità con le quali il datore di lavoro deve adempiere al dovere di vigilanza non sono esplicitamente definite dal legislatore... ma la stessa previsione (oggi ancor più cogente che in passato si legga il D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, c0. 1, lett. b-bis, non applicabili al caso che occupa in quanto introdotto successivamente al fatto per cui è processo, con legge n. 215/2021) di una necessaria articolazione di ruoli e funzioni sta ad indicare che il controllo richiesto al datore di lavoro non è personale e quotidiano e che, ogni volta che le dimensioni dell’impresa non consentono un controllo diretto, 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”* (cfr. Sentenza, pagina 8, enfasi di chi scrive).

L’affermazione appena riportata rappresenta uno snodo fondamentale nel percorso motivazionale della Suprema Corte e palesa la evidente connessione tra la responsabilità del datore di lavoro e la (corretta) organizzazione aziendale.

Il richiamo al concetto della *“scienza dell’organizzazione”*, infatti, non può non far pensare ai presidi – protocolli e procedure – di cui si compone un “Modello 231” o, per quello che più da vicino riguarda la materia della sicurezza sul lavoro, un Sistema di gestione di cui all’art. 30 del Testo Unico (D.Lgs. 81/2008). È, dunque, evidente come la verifica della responsabilità personale del datore di lavoro e la concreta misura del suo debito di vigilanza, quindi, non possa prescindere – anche – dall’analisi dell’organizzazione della sua impresa.

Un’organizzazione adeguata, efficiente e conforme ai requisiti della c.d. *scienza dell’organizzazione*, esonera, infatti, il datore di lavoro dal dovere di un controllo *“... personale e quotidiano”* delle attività dei preposti e/o dei delegati.

La stessa Corte di Cassazione, sul punto, nella sentenza in esame, sottolinea come

*“l’interpretazione [sia n.d.r.] ulteriormente confortata dalla previsione del comma 3 dell’art. 16, secondo il quale l’obbligo di vigilanza ‘si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’art. 30, comma 4’. Ovvero attraverso l’adozione di cautele procedurali”* (cfr. Sentenza, pagina 7, enfasi di chi scrive).

Del resto, prosegue la Corte, la stessa Giurisprudenza della Cassazione

*“insegna che 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<sup>1</sup>”.*

Pertanto, concludono i Giudici di Legittimità,

*“limitarsi a richiedere una vigilanza ‘puntuale e concreta’ sui sottoposti come fatto dai Giudici di Merito, senza dare conto delle ragioni per le quali nel caso concreto non fosse ex ante adeguata l’organizzazione datasi dall’impresa in relazione al controllo sull’operato dei preposti è una motivazione, alternativamente, o del tutto carente o espressiva di un fraintendimento del quadro normativo”.*

La disamina e la puntuale motivazione in ordine alla correttezza – o meno – dell’organizzazione, dunque, risulta decisiva anche e solo ai fini della valutazione della posizione soggettiva del datore di lavoro, tanto che con la pronuncia in esame la Cassazione ha annullato la sentenza impugnata con rinvio ad altra sezione della Corte d’Appello per un approfondimento sul tema.



## La posizione dell’ente coinvolto ex D.Lgs. 231/2001.

Quanto appena detto assume importanza ancor più decisiva all’atto della valutazione della responsabilità dell’ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Al riguardo i Giudici della Suprema Corte, nella Sentenza in commento, preliminarmente hanno osservato:

— che la responsabilità da reato delle persone giuridiche fonda sulla **colpa di organizzazione** coincidente con l’inosservanza dell’obbligo di adottare le cautele organizzative e gestionali necessarie a prevenire la commissione dei reati presupposto; cautele che devono essere consacrate in un documento – il Modello Organizzativo – che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli (cfr. *ex multis*, S.U., n. 38343 del 24/04/2014, Espenhahn e altri, Rv. 261113; similmente Sez. 4, n. 29538 del 28/5/2019, Calcinoni e altri, Rv. 276596);

— che l’illecito dell’ente è quindi costituito da una fattispecie complessa, della quale il reato presupposto è uno degli elementi essenziali<sup>2</sup>, ma che di per sé non è sufficiente a integrare la responsabilità dell’ente, poiché

*“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*

(in tal senso anche Sez. 6, n. 23401 del 11/11/2021, dep. 2022, Impregilo, Rv. 283437, in motivazione, per la quale

*“il fondamento della responsabilità dell’ente è costituito dalla ‘colpa di organizzazione’, essendo tale deficit organizzativo quello che consente la piana ed agevole imputazione all’ente dell’illecito penale»”* (cfr. Sentenza, pagina 10);

— che la mancata adozione e/o l’inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di



gestione non è un elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente, ma una circostanza capace *ex lege* di dimostrare la sussistenza della colpa di organizzazione, dovendosi, tuttavia,

*“ribadire che il verificarsi del reato non implica ex se l'inidoneità o l'inefficace attuazione del modello organizzativo che sia stato adottato dall'ente”* (cfr. Sentenza, pagina 10);

— che

*“il modello – nella specificazione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 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, co. 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”* (cfr. Sentenza, pagina 11).

Poste le premesse di cui sopra i Giudici di Legittimità hanno stigmatizzato un errore piuttosto frequente nella pratica quotidiana dei giudizi di merito, ossia quello di sovrapporre la responsabilità dell'ente con quella della persona fisica:

*“è del tutto palese che edificare la responsabilità dell'ente su condotte che sono riferibili, in astratto prima ancora che in concreto, esclusivamente alla persona fisica rappresenta un errore giuridico”* (cfr. Sentenza, pagina 11).

La Cassazione, in particolare, ha chiarito come errata è stata l'identificazione dell'ente quale “datore di lavoro”, identificazione da cui è scaturita la totale sovrapposizione delle censure e delle conseguenti responsabilità tra datore di lavoro – persona fisica – ed ente.

I Giudici del Merito, cioè, secondo la Suprema Corte, hanno errato nell'attribuire in via automatica alla responsabilità dell'ente la violazione di quegli obbli-

ghi che, in prima istanza, erano e sono esclusivamente a carico del datore di lavoro.

Questi i passi salienti della decisione sul punto:

*“Ha poi sostenuto [il Giudice di Merito n.d.r.] che l'Ente, in particolare, nella sua veste di datore di lavoro, non è esente da responsabilità per il fatto che i propri dipendenti, ciascuno secondo le rispettive competenze, hanno omesso di svolgere i compiti loro assegnati. Affermazione singolare nella assimilazione dell'ente al datore di lavoro ...*

*In sostanza, la Corte territoriale incorre in errore*

*quando rimprovera all'ente “la presenza non autorizzata di macchinari nel cantiere senza alcuna coordinazione con l'intervento che veniva eseguito dal ... perché l'ente era tra coloro*





*tenuti a garantire condizioni di sicurezza del cantiere ..., caratterizzato, per contro, dalla carenza di organizzazione”;*

...

*quando associa l'ente e la ... [datrice di lavoro n.d.r.] “nel rimprovero per l'omissione di cautele il cui approntamento compete al datore di lavoro persona fisica” (cfr. Sentenza, pagine 11 e 12, enfasi di chi scrive).*

La decisione e la relativa motivazione, con cui è stata annullata con rinvio la sentenza di condanna, sono importanti perché ribadiscono la diversità della natura della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica e definiscono il perimetro dell'accertamento giudiziale, in un contesto interpretativo in cui è stato chiarito come, in ogni caso, la colpa di organizzazione di per sé non sia sufficiente a integrare la responsabilità dell'ente, dovendosi dimostrare il nesso tra la predetta colpa e la fattispecie delittuosa in concreto verificatasi<sup>3</sup>.



#### NOTE

1. “Principio, peraltro, formulato in una fattispecie nella quale il datore di lavoro era stato ritenuto responsabile per il decesso di un lavoratore dovuto alla sopravvenuta inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate in conseguenza del mutamento delle modalità esecutive delle lavorazioni rispetto a quelle previste nel POS; orbene, la Corte di Cassazione ha annullato con rinvio la sentenza escludendo che essa fosse correttamente fondata sul fatto che, nonostante la nomina di un preposto presente al momento dell'infortunio, la mancata conoscenza della decisione di ricorrere a modalità esecutive diverse da quelle previste fosse da ricondurre ad una violazione dell'obbligo del datore di lavoro di controllare personalmente l'andamento dei lavori in cantiere (Sez. 4, n. 14915 del 19/02/2019, Rv. 275577)” (cfr. Sentenza, pagina 7, enfasi di chi scrive).

2. *Ex multis*, Sez. 6, n. 2251 del 5.10.2010, Fenu, Rv. 248791, in motivazione; Sez. 6, n. 28299 del 10/11/2015, dep. 2016, Bonomelli e altri, Rv. 267048, in motivazione; Sez. 6, n. 49056 del 25/07/2017, P.G. e altro in proc. Brambilla e altri, Rv. 271564, in motivazione; Sez. 4, n. 32899 del 08/01/2021, Castaldo e altri, Rv. 281997, in motivazione).

3. La decisione si colloca nell'alveo del costante orientamento della Cassazione che ha sottolineato come **il fatto della persona giuridica** sia un fatto radicalmente e ontologicamente diverso da quello della persona fisica che ne rappresenta – esclusivamente – l'includibile presupposto: *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la persona giuridica non può essere chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo ... per il solo fatto della mancata previsione del modello di organizzazione e di gestione* (richiamato dagli articoli 6 e 7 del decreto citato). *Infatti, l'efficace adozione del modello consente all'ente di non rispondere dell'illecito, ma la relativa mancanza, di per sé, non può implicare un automatico addebito di responsabilità, in quanto, per tale addebito 'per fatto proprio', è necessario che sussista, a carico dell'ente, la cosiddetta 'colpa di organizzazione', cioè il non avere predisposto un insieme di accorgimenti preventivi idonei a evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato. In questa prospettiva, la mancata adozione – o l'inefficace attuazione modello – non può assurgere a 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 dell'assenza di colpa”* (Cass. Pen., Sez. IV, 15/02/2022, n.18413, enfasi di chi scrive).

“... Inoltre nulla viene detto dalla Corte territoriale nonostante uno specifico motivo di gravame sulla cd. 'colpa di organizzazione', requisito che assolve la stessa funzione che la colpa assume nel reato commesso dalla persona fisica, quale elemento costitutivo del fatto tipico integrato dalla violazione 'colpevole' (ovvero rimproverabile) della regola cautelare. Sotto questo profilo la Suprema Corte (cfr. Sez. IV, n. 32899/2021) ha efficacemente osservato che proprio l'enfasi posta sul ruolo della colpa di organizzazione e l'assimilazione della stessa alla colpa, intesa quale violazione di regole cautelari, convince che 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 D.LGS. n. 131 del 2001 e all'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 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, che va però specificamente provata dall'accusa, mentre l'ente può dare dimostrazione dell'assenza di tale colpa. Pertanto gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente, oltre alla compresenza della relazione organica e teleologica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l'ente (c.d. immedesimazione organica), sono la colpa di organizzazione, appunto, il reato presupposto ed il nesso causale che deve correre tra i due” (Cass. Pen., Sez. IV, Sent. 20/10/2022 - data ud. 26/01/2022, n. 39615, enfasi di chi scrive).