

- Il “vantaggio minimo” rilevante ai fini 231 nel sistema della sicurezza sul lavoro

Cass., Sez. IV, sentenza n. 33976 del 30 giugno 2022 (dep. 15 settembre 2022)

- 1) “La natura sistematica delle violazioni della normativa antinfortunistica” integra un elemento costitutivo della fattispecie di cui all’art. 25-septies d.lgs. n. 231/2001?

“Tale connotato non è richiesto per la configurabilità della responsabilità dell’ente derivante dai reati colposi ivi contemplati e non è imposto dalla necessità di rinvenire un collegamento tra l’azione umana e la responsabilità dell’ente che renda questa compatibile con il principio di colpevolezza”.

“Il connotato appartiene, in realtà, al piano prettamente probatorio, quale possibile indizio: a) dell’esistenza dell’elemento finalistico della condotta (interesse); b) della sussistenza e “consistenza”, sul piano economico, del vantaggio, derivante dalla mancata previsione e/o adozione delle dovute misure di prevenzione”.

Occorre pertanto ai fini dell’addebito a carico dell’ente “approfondire il rilievo delle seguenti ulteriori connotazioni oggettive: la trasgressione isolata cui segua un vantaggio esiguo”.

- 2) Un vantaggio minimo (sotto il profilo del risparmio di spesa “esiguo”) può rilevare per escludere la responsabilità dell’ente?

Si, “ove la violazione si collochi in un contesto generale di osservanza da parte dell’impresa delle disposizioni in materia di sicurezza”.

- 3) Quando un vantaggio minimo (un risparmio di spesa quantitativamente modesto/esiguo) - in sé e rispetto agli investimenti comunque effettuati dall’azienda in materia di sicurezza - può tuttavia essere ritenuto **“consistente e apprezzabile a prescindere pertanto da un’astratta valutazione aritmetica della spesa risparmiata rispetto alla capacità patrimoniali dell’ente ovvero alle maggiori somme impiegate per la tutela della sicurezza dei lavoratori”** ergo rilevante ai fini dell’attribuzione di responsabilità all’ente?

2.1 *“Ove si accerti l’oggettiva prevalenza delle esigenze della produzione e del profitto su quella della tutela dei lavoratori quale conseguenza delle cautele omesse”.* Il riferimento è ad *“una politica antinfortunistica comunque carente relativamente a: riduzione dei costi per l’elaborazione di un modello organizzativo adeguato, risparmio sugli oneri di consulenza, risparmio sugli oneri connessi ai necessari interventi strutturali, risparmio sugli oneri connessi all’attività di formazione, controllo ed informazione dei lavoratori, compresi quelli stagionali come la persona offesa”.*

2.2 *“Ove, la violazione non insista su un’area di rischio di rilievo, perché diversamente risulta impraticabile sostenere l’assenza della colpa di organizzazione, rispetto ad una violazione di una regola cautelare essenziale per il buon funzionamento del sistema di sicurezza”.* *“Dalla circostanza che la violazione afferisse ad un’area di rischio inerente ad un settore di rilievo ne è discesa la rilevanza dell’addebito di “organizzazione” e la dimostrazione del collegamento oggettivo della condotta del reo e il vantaggio, pur patrimonialmente esigo, per l’ente, giustificandone l’addebito”.*

Nel caso de quo, **se da un lato** è stato accertato un risparmio pari a 1.860,00 euro, ritenuto minimo, rispetto alla maggior somma impiegata per l’adeguamento del complessivo sistema antinfortunistico pari a 100.000,00 - 130.000,00 euro, **dall’altro:** a) la violazione della regola cautelare è stata ritenuta afferente ad un’area di rischio inerente ad un settore di rilievo nell’ambito dell’intero sistema di sicurezza. L’ente svolgeva attività di raccolta e lavorazione dell’uva nonché la successiva commercializzazione e la condotta inosservante (l’omessa installazione di una griglia metallica di

sicurezza) insiste proprio in una vasca di convogliamento e raccolta dell'uva funzionale all'attività dell'ente; b) la politica antinfortunistica è stata ritenuta carente e non "customizzata" all'attività dell'ente.

- Esclusione in capo "al soggetto RSPP e delegato alla gestione della sicurezza" di una posizione apicale e del conseguente rapporto di immedesimazione organica con l'Ente: i criteri che orientano una valutazione del Giudice congruamente motivata.

Cass., Sez. IV, sentenza n. 34943 del 24 maggio 2022 (dep. 21 settembre 2022)

- 1) ***"Il principio di autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica richiede come indispensabile la puntuale individuazione della categoria, tra quelle indicate ex artt. 6 e 7, a cui appartenga l'autore del fatto".***
- 2) ***"Ai fini di tale verifica deve essere attentamente esaminato il dato letterale della disposizione art. 5, comma 1 lett.a), la quale non è rivolta ad individuare le posizioni apicali nel settore lavoristico (datore di lavoro, dirigente preposto), bensì ad indicare, in termini generali e omnicomprensivi la massima espressione di rappresentanza e di gestione dell'ente-persona giuridica la cui responsabilità è determinata dalla commissione dei reati presupposto".***
Occorre dunque accertare se il soggetto RSPP nonché delegato alla sicurezza "rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale".
- 3) ***"La nozione di rappresentanza evoca, sotto il profilo sostanziale e processuale, un insieme di poteri in forza dei quali l'organo esprime la volontà dell'ente in relazione agli atti che rientrano nell'esercizio delle sue funzioni ed essa costituisce, indipendentemente dal conferimento di specifiche procure, una conseguenza del ruolo stesso rivestito all'interno della compagine, in quanto strumentale al perseguimento dei fini dell'ente. Le nozioni di amministrazione e di direzione dell'ente o di una singola unità organizzativa richiamano, seppure sotto il profilo funzionale, la struttura stessa dell'ente evocando la massima espressione dei poteri di indirizzo, di elaborazione delle scelte strategiche, della organizzazione aziendale, della assunzione delle decisioni e dei deliberati attraverso i quali l'ente persegue le proprie finalità. La direzione implica, di regola, un atto di prepositura con al quale il dirigente viene indirizzato all'intera organizzazione aziendale ovvero ad una branca o settore autonomo di essa e viene investito di attribuzioni che, per ampiezza e per poteri di iniziativa e di discrezionalità comportano, pure nel rispetto delle direttive programmatiche dell'ente, il potere di imprimere un indirizzo o un orientamento al governo complessivo dell'azienda assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello".***
- 4) ***"Il RSPP assume una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro nella individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e di formazione dei dipendenti. Orbene, una prestazione di collaborazione resa in ragione del rapporto di ausiliarità e di subordinazione al datore di lavoro, non può essere ricondotta ad alcuna delle figure comprese nella categoria delle persone dotate di veste apicale per come delineata ex art. 5, comma 1, lett. a)".***
- 5) ***"La delega di funzioni non determina il trasferimento della funzione datoriale, nella sua accezione gestionale e di indirizzo, né di regola, la costituzione di una posizione verticistica ovvero direzionale rilevante ai sensi ex art.5, ma risulta strutturata per sollevare il datore di lavoro da singoli incumbenti in materia di sicurezza nel limitato ambito delle funzioni trasferite. La legge ammette che gli obblighi prevenzionistici gravanti sul datore di lavoro possano essere trasferiti ad un delegato (salvo in non delegabili), ma ciò determina l'attribuzione di un ben definito novero di competenze e non l'intera gestione aziendale, né la preposizione, in guisa di datore di lavoro, ad un'unità produttiva.***

*Non può riconoscersi rilievo decisivo al conferimento mediante atto di delega di specifiche attribuzioni per lo svolgimento di una funzione determinata, **anche se nevralgica dell'azienda come quella prevenzionistica**, per far assurgere il delegato a soggetto in posizione di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità produttiva": il delegato rimane sottoposto al più ampio potere del delegante" in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.*

- 6) ***"Il cumulare i ruoli di "RSPP" e di "delegato alla sicurezza" non fa per ciò solo assumere il ruolo di chi gestisce o dirige l'ente o una ripartizione rilevante di essa ex art. 5.***

Occorre verificare se fosse stata riconosciuto in origine, ovvero attribuito con delega, un complessivo assetto di poteri tali da definirne la veste apicale nel senso delineato dall'art. 5 lett.

a), non limitandosi a considerare se all'esercizio delle specifiche funzioni delegate fossero stati assicurati i correlati poteri, di per sé implicanti una certa misura di indipendenza gestionale, di organizzazione e controllo, e di autonomia di spesa, necessaria ma anche limitata allo svolgimento delle funzioni delegate; si tratta, di poteri che costituiscono nulla più che le premesse dell'esercizio della delega ex art. 16, comma 1, lett.c), e dell'esonero di responsabilità del datore di lavoro, ma non indici della ricorrenza di una posizione apicale in capo al delegato.

"L'autonomia decisionale in materia di sicurezza conferita al delegato non è da sola sufficiente a far emergere i caratteri della sovraordinazione apicale".

Residua dunque la possibilità che al delegato venga attribuita la veste di apicale?

Il percorso argomentativo seguito sembra volgere verso la necessità di un atto di prepositura con il quale il dirigente indirizzato al settore HSE - ancor più se cumulado con il ruolo di RSPP - venga investito di attribuzioni che, per ampiezza e per poteri di iniziativa, discrezionalità e spesa (significativi rispetto ai parametri quantitativi dell'azienda) comportano, pure nel rispetto delle direttive programmatiche dell'ente (in capo al DL), il potere di imprimere un indirizzo o un orientamento al governo complessivo dell'azienda in quello specifico ambito, assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello del datore di lavoro che a quel punto conserverebbe il limitato ma importante ruolo di garanzia dell'alta vigilanza.

Avv. Luigi Pecorario