



Catene di appalti e modelli di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro: contenuti e limiti della traslazione dello statuto della responsabilità dalla persona fisica all'ente collettivo^{**}

di Gaetana Morgante^{*}

SOMMARIO: 1. Catene di appalti e obblighi di sicurezza sul lavoro: rilievi generali. – 2. Complessità organizzativa e impatto delle catene di appalti sui profili di rischio 231. – 3. Catene di appalti “internalizzati” ed “esternalizzati”. Elementi differenziali e comuni ai fini della responsabilità 231. – 4. Analisi casistica. – 5. Riflessioni conclusive e proposte.

1. *Catene di appalti e obblighi di sicurezza sul lavoro: rilievi generali*

L'analisi delle ricadute sui doveri di sicurezza del datore di lavoro della scelta di dare in appalto la realizzazione di lavori o l'erogazione di un servizio implica alcune considerazioni preliminari sul potenziale “corto circuito” che l'affidamento ad altri di un segmento della produzione o di un'attività ad essa strumentale determina su un pilastro del diritto (anche penale) del lavoro, vale a dire la tendenziale *esclusività* del rapporto tra titolare delle obbligazioni di sicurezza (datore di lavoro) e titolari degli interessi da proteggere (lavoratori, *rectius* dipendenti, a vario titolo, del datore di lavoro medesimo). Tale esclusività è collegata in termini, per così dire, “genetici” al rapporto di lavoro e alla titolarità da parte del datore di quei poteri organizzativi, decisionali e di spesa che costituiscono, anche nell'ottica dell'imputazione delle responsabilità per eventi avversi, il presupposto fondamentale della personalità di un eventuale rimprovero.

A tale tendenziale esclusività è ispirato l'impianto concettuale ed applicativo dello stesso art. 2087 c.c. laddove imponendo al datore di lavoro di «adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore» svolge, per il tramite dell'ampiezza della sua formulazione

* Gaetana Morgante è professoressa ordinaria di diritto penale presso la Scuola Sant'Anna di Pisa. gaetana.morgante@santannapisa.it

** Il saggio costituisce lo sviluppo dell'intervento al percorso formativo organizzato presso la Scuola Superiore della Magistratura su “Catene degli appalti e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro” in data 12-14 marzo 2025.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

letterale, il ruolo di vera e propria clausola generale idonea ad estendere il contenuto dei doveri dell'imprenditore a qualsiasi fattore di rischio per la salute e la sicurezza attraverso il ricorso a «concetti elastici» quali quello di «esperienza» e di «tecnica» capaci di supplire alle eventuali lacune della *lex condita* e di adattarsi ai cambiamenti nel tempo nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Ai fini del presente scritto e della disamina delle origini e dell'evoluzione della posizione di garanzia “apicale” del datore di lavoro dalla prospettiva (storicamente esclusiva) della persona fisica a quella “organizzata” della persona giuridica, giova ricordare come tale esclusività ed omnicomprensività emerga altresì da quella, pur risalente, giurisprudenza¹ che ha affermato come la norma in questione imponga al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica del lavoratore non soltanto sotto il profilo igienico-sanitario ed antinfortunistico, ma anche con particolare riguardo alle *possibili attività criminose o in varia guisa imprudenti di terzi*, in tal modo configurando una proiezione dei doveri prevenzionistici del datore di lavoro anche oltre i confini dell'attività specificamente oggetto dell'impresa e del contesto dei lavoratori (suoi) dipendenti². In termini ancora più “fondazionali” il riconoscimento della protezione della salute come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività nonché come limite espressamente imposto alla libertà dell'iniziativa economica privata emerge chiaramente dagli artt. 32 e 41 Cost. laddove richiamano, tra gli altri, la salute (come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività), la sicurezza, la libertà e la dignità umana come limite all'iniziativa economica privata stabilendo altresì che la legge determini i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali (oltre che ambientali)³.

La richiamata esclusività ed omnicomprensività dei doveri prevenzionistici del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e la consapevolezza di una

¹ Pret. Roma, 3 gennaio 1992, in “Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro”, 1992, p. 355 e Cass. 6 settembre 1988, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, 1988, p. 648; Cass. 17 luglio 1992, in “Rivista di Giurisprudenza del Lavoro”, 1992, II, p. 988; Cass. pen, Sez. IV, 26 aprile 1998, n. 5020, in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 1998, p. 338; Cass. pen, Sez. IV, 19 dicembre 2001, n. 45298; Cass. pen, Sez. IV, 16 gennaio 2002, n. 1588, entrambe in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 2002, p. 215; Cass. pen, Sez. IV, 7 febbraio 2002, n. 4694; Cass. pen, Sez. IV, 9 gennaio 2002, n. 482, entrambe in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 2002, p. 216.

² P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in “Lavoro e diritto”, 2022, p. 335; F. GRASSO, *La tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa. Il fondamento giuridico e gli strumenti per una prevenzione integrata*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, 1, 2024, I, p. 143; A. SAVARINO, *Posizione di garanzia datoriale e gestione del rischio lavorativo tra ambiente interno ed esterno all'impresa: profili penali*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, 2, 2024, I, p. 220 ss.

³ P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, 2, 2023, I, p. 4; G.M. FLICK, *Il Giudice e l'impresa. Economia e diritto: un rapporto difficile*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2025, p. 136; A. MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2022, n. 172, p. 530; L. CASSETTI, *Salute e ambiente come “limiti” prioritari alla libertà d'iniziativa economica?*, in “Federalismi.it”, 2021, p. 5; O. COZZI, *La prima applicazione degli artt. 9 e 41 Cost.*, in “Diariodidirittopubblico.it”, 10 luglio 2024; R. PINARDI, *La revisione degli artt. 9 e 41 Cost.: quali effetti sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e nell'ambiente esterno?*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, 1, 2023, I, p. 63; V. BRINO, *Brevi note sulla responsabilizzazione nel governo dell'impresa*, in G. DE SIMONE, M. NOVELLA (a cura di), *La regolazione del lavoro oltre il diritto del lavoro*, Napoli, Editoriale scientifica, 2023, p. 2; V. ONIDA, *Ambiente in Costituzione*, in “Corti supreme e salute”, 2022.

potenziale estensione *ad libitum* del suo statuto punitivo in caso di eventi offensivi della salute e della sicurezza ha storicamente posto la questione del *limite* al rimprovero inducendo il legislatore (già con legge 12 febbraio 1955 n. 51 “Delega al Potere esecutivo ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro”) a delegare il Governo ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro. Il d.P.R. n. 547/1955 recante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro costituisce il primo dei provvedimenti emanati dal Governo in attuazione della delega legislativa or ora ricordata⁴. Con particolare riguardo alla richiamata esigenza di delimitare i confini della posizione di garanzia, tendenzialmente onnicomprensiva, del datore di lavoro, dall’analisi sistematica delle disposizioni incriminatrici del d.P.R. n. 547/1955 emerge come il legislatore non abbia inteso sanzionare penalmente la violazione di obblighi *generici* bensì dei doveri *specificamente* imposti al datore di lavoro, ai dirigenti, ai costruttori, ai commercianti, ai preposti ed ai lavoratori con un’ansia di conferire un contenuto tassativamente determinato che lo ha indotto alla previsione di norme penali in bianco nelle quali il precetto doveva essere faticosamente ricostruito dall’interprete attraverso un continuo ricorso alle innumerevoli disposizioni richiamate dagli artt. 389-392 secondo un andamento, per dir così, puntiforme della ricordata limitazione del perimetro degli obblighi la cui violazione potesse fondare, innanzi tutto per il datore di lavoro, un rimprovero penale.

Tuttavia, nella ricordata ottica funzionale alla definizione di un limite alla responsabilità del datore di lavoro a fronte della potenziale estensione parossistica del contenuto dei suoi doveri antinfortunistici assume, anche ai fini qui che interessano di delimitazione della responsabilità da reato della società committente e di valorizzazione – al predetto scopo – del ruolo dei modelli organizzativi, particolare rilievo la previsione, *prima facie* marginale e senz’altro storicamente sottovalutata, di cui all’art. 5 del d.P.R. n. 547/1955 ove si stabiliva che i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti fossero tenuti a *rendere edotti* i lavoratori *autonomi* dei *rischi specifici* esistenti nell’ambiente di lavoro in cui fossero stati chiamati a prestare la loro opera, precisando altresì che tale obbligo non si estendesse ai rischi dell’attività professionale o del mestiere che il lavoratore autonomo fosse stato incaricato di prestare. Si stabiliva, infine, che nel caso in cui dal datore di lavoro fossero state concesse in uso macchine o attrezzi di sua proprietà per l’esecuzione dei lavori *autonomi*, dette macchine o attrezzi avrebbero dovuto essere muniti dei dispositivi di sicurezza previsti dal decreto.

⁴ Il provvedimento citato fu successivamente seguito dal d.P.R. n. 302/1956 recante norme integrative per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, dal d.P.R. n. 303/1956 recante norme sull’igiene del lavoro, dal d.P.R. n. 614/1956 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni, dal d.P.R. 320/1956 per la prevenzione degli infortuni e l’igiene del lavoro in sotterraneo, dal d.P.R. n. 321/1956 per la prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro in cassoni ad aria compressa, dal d.P.R. n. 322/1956 per la prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro nell’industria della cinematografia e della televisione dal d.P.R. n. 323/1956 per la prevenzione degli infortuni sul lavoro sul lavoro negli impianti telefonici.

Nella predetta disposizione, orientata come quelle or ora ricordate, a porre limiti alla posizione di garanzia del datore di lavoro, emerge un diverso profilo di tassativizzazione basato non più sulla determinatezza dell'oggetto dei doveri ma sulla distinzione tra i *soggetti* tenuti all'adempimento potendosi così individuare il primo nucleo della questione problematica che si intende qui esaminare, vale a dire la valutazione delle ricadute della coesistenza tra più datori di lavoro e più coorti di lavoratori dagli stessi *lato sensu* dipendenti sulla distribuzione tra committente ed appaltatore delle responsabilità penali per i reati che si realizzino nell'ambito di lavori affidati ad altri. Emergeva, a ben vedere, già in quella sede un profilo di moltiplicazione delle posizioni di garanzia molto diverso da quello, pure antesignano dei successivi sviluppi della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di derivazione europea, legato alla triade datore di lavoro, dirigente e preposto. Mentre, infatti, in questo ultimo caso la moltiplicazione rimaneva comunque *monocentrica* posto che il soggetto apicale responsabile restava stabilmente il datore di lavoro con uno statuto (anche penale) della responsabilità comparativamente più esteso rispetto a quello di dirigenti, preposti ed altre figure titolari di obbligazioni di sicurezza in varia guisa più limitate, il binomio datore di lavoro/lavoratore autonomo o, in chiave più moderna, committente/appaltatore introduce per la prima volta ed in termini che possono definirsi lungimiranti una moltiplicazione *policentrica* delle posizioni di garanzia *apicali*, rispetto alle quali la soluzione proposta è la "geometria variabile" attraverso la definizione di doveri condivisi e doveri esclusivi, in quanto riferiti al solo "lavoratore autonomo"⁵.

In assenza di una disciplina elettivamente riferita alla ripartizione dei doveri di sicurezza tra committente ed appaltatore e in linea con la menzionata esclusività del rapporto datore di lavoro/(suoi) lavoratori eccezionalmente e timidamente infranta dal cursorio riferimento ai "lavoratori autonomi" operato dall'art. 5 del d.P.R. n. 547/1955, a partire dai primi anni Sessanta si era consolidato un orientamento⁶ volto a distinguere tra appalti reali e fittizi, il quale, riservando solo al primo caso l'effetto di quella che si è voluta definire la moltiplicazione policentrica delle posizioni di garanzia considerava il secondo caso patologico in quanto integrante un'ipotesi di *interposizione di mere prestazioni di manodopera*, con i

⁵ Sulla coesistenza di posizioni di garanzia "apicali" v. da ultimo Cass. pen., Sez. IV, 8 aprile 2025, n. 13529 in <https://olympus.uniurb.it> ove si osserva come "l'evocazione di un concorrente inadempimento da parte del datore committente non giova alle ragioni dei ricorrenti: il rischio interferenziale che prospetta il ricorrente coesiste e non ingloba i rischi specifici delle singole attività; quindi, l'eventuale presenza di altri soggetti titolari di posizioni di garanzia – nella specie il committente, comunque assolto con decisione irrevocabile – non esclude la responsabilità del datore di lavoro, poiché ciascun garante risulta per intero destinatario dell'obbligo di impedire l'evento fino a che non si esaurisca il rapporto che ha legittimato la costituzione della singola posizione di garanzia".

⁶ A. CULOTTA, *Il divieto di appalto di manodopera e l'affidamento a terzi di attività del ciclo lavorativo del committente: qualche riflessione sulla portata dell'art. 1 della legge 1369/1960*, in "Rivista di Giurisprudenza del Lavoro", 1985, p. 202, L. CATALIOTTI, *Divieto d'intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e dovere di sicurezza*, in "Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia", 1992, p. 203, T. DELOGU, *Intermediazione ed appalto di prestazioni di lavoro, dovere di sicurezza, consenso dell'avente diritto*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 1978, p. 590. In giurisprudenza Cass. 16 luglio 1993, in "Cassazione penale", 1994, p. 30.

divieti e le sanzioni stabiliti dalla legge n. 1369/1960. Trattandosi, invero, di appalto fittizio, la risoluzione della questione della ripartizione degli obblighi di sicurezza si rivelava piuttosto semplice dal momento che, al di là delle apparenze, vi era un solo *vero* datore di lavoro, vale a dire colui che, di fatto, utilizzava il personale dipendente fornitogli dall'appaltatore fittizio⁷. Al contrario, in presenza di una situazione di appalto vero e proprio o di una serie di subappalti a catena, essendo l'appaltatore (o il subappaltatore) dotato, *ex art.* 1655 c.c., di una propria autonoma sfera organizzativa, il principio generale elaborato dalla dottrina e dalla giurisprudenza⁸ era quello secondo il quale l'appaltatore, al pari di qualunque altro datore di lavoro, dovesse essere considerato garante primario ed esclusivo della salute e dell'integrità fisica dei propri dipendenti. Un eventuale coinvolgimento cumulativo del committente avrebbe, infatti, finito con il comprimere la sfera d'autonomia costituente l'*elemento naturale* del contratto d'appalto. Ne è, dunque, derivata l'emersione del *divieto d'ingerenza del committente nei lavori dell'appaltatore* considerata, per l'appunto, una condotta idonea a negare l'autonomia dell'appaltatore e, di conseguenza, la moltiplicazione delle posizioni di garanzia apicali⁹.

Fermo il principio generale appena richiamato, i decreti antinfortunistici del 1955 e del 1956 nonché il d.lgs. n. 277/1991 avevano, come ricordato, già scalfito il principio di esclusività della titolarità a livello apicale dei doveri prevenzionistici del datore di lavoro (per i fini che qui interessano) appaltatore con conseguente estraneità del committente, obbligando quest'ultimo, innanzitutto, ad *informare* i relativi collaboratori dei rischi specifici esistenti sui luoghi di lavoro con il limite dei *rischi propri* dell'attività professionale o del mestiere che il lavoratore autonomo

⁷ M. MIRACOLINI, *Sull'illegittimità dell'interposizione di manodopera: sviluppi giurisprudenziali e normativi*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 11, 1° novembre 2021, p. 1058; P. ALBI, *Il contratto di appalto*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Padova, Cedam, 2012, p. 1613 ss.

⁸ U. PATRONI GRIFFI, E. SABATELLI, *Il codice civile commentato. L'appalto. Artt. 1655- 1677- bis*, Milano, Giuffrè, 2025; A. ALBANESE, *L'appalto*, Torino, Giappichelli, 2023; C. TRAPUZZANO, *L'appalto privato*, Milano, Giuffrè, 2025; F. GALGANO, *Trattato di diritto civile*, Volume secondo, Padova, Cedam, 2023, p. 763 ss.; V. MANGINI, M. IACUANIELLO BRUGGI, *Il contratto di appalto*, Torino, UTET, 1997, p. 11; O. CAGNASSO, voce *Appalto nel diritto privato*, in "Digesto delle Discipline Privatistiche Sezione Commerciale", I, Torino, UTET, 1987, p. 166; F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2024, p. 1164 ss. In giurisprudenza *ex multis* Cass. civ., Sez. II, 31 gennaio 1989, n. 593 in "Massimario della Giurisprudenza Italiana"; Cass. civ., Sez. lavoro, 3 novembre 2020, ord. n. 24386, in "Il Lavoro nella Giurisprudenza", 2021, 2, p. 199; Cass. civ., Sez. lavoro, 20 giugno 2023, ord. n. 17627 in "Quotidiano Giuridico", 2023. Sui profili penali *ex multis* F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 294; V. VALENTINI, *Lavori in appalto*, in D. CASTRONUOVO – F. CURI – S. TORDINI CAGLI – V. TORRE – V. VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 416; R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 321. Sulle responsabilità penali nei contratti d'appalto v. anche A. M. DELL'OSSO, *Le responsabilità per reati in violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro*, in L. ROCCATAGLIATA – G.B. STAMPANONI BASSI, *Corporate compliance e illecito penale. Poteri e responsabilità nelle organizzazioni complesse*, Milano, Giuffrè, 2024, p. 327.

⁹ Cass. civ., Sez. lavoro, 6 giugno 2011, n. 12201, in "Diritto e Pratica del Lavoro", 2013, 11, p. 740.

fosse stato incaricato di prestare. Nella categoria dei lavoratori autonomi, poi, la giurisprudenza¹⁰ aveva agevolmente fatto rientrare anche gli *appaltatori*.

È stato soltanto con l'art. 7 del d.lgs. n. 626/1994 che il legislatore ha, dunque, dato attuazione a quel modello di «sicurezza partecipata» proprio delle direttive comunitarie adottate in conformità con la direttiva-quadro 391/89¹¹. In particolare, l'art. 11 della Dir. 92/57/Cee concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute dei lavoratori da attuarsi nei cantieri temporanei o mobili, aveva stabilito che i lavoratori e/o i loro rappresentanti dovessero essere innanzi tutto informati circa tutte le misure da adottare per quanto riguarda la loro sicurezza e la loro salute nel cantiere recependo molte soluzioni già elaborate dalla pregressa giurisprudenza. Per quanto, in particolare, attiene all'obbligo di *cooperare* all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, la giurisprudenza formatasi prima dell'entrata in vigore della legislazione antinfortunistica degli Anni Novanta, aveva sostanzialmente esteso al settore degli appalti il principio desumibile, in generale, dall'art. 2087 c.c. e, in particolare, dall'art. 6 del d.P.R. n. 164/1956. Si stabiliva, infatti, che, in caso di lavori affidati in appalto in un cantiere nel quale operassero anche lavoratori alle dirette dipendenze del committente, sussistesse la diretta responsabilità di quest'ultimo nei casi di violazione della normativa per la prevenzione degli infortuni¹². In altre pronunce¹³, poi, la giurisprudenza aveva anche fatto riferimento all'obbligo del committente di *coordinare* i lavori all'interno del cantiere, al fine di evitare che l'interferenza tra i dipendenti propri e quelli dell'appaltatore potesse generare rischi per la sicurezza del lavoro. Per quanto attiene, infine, al fondamentale obbligo di *verificare l'idoneità tecnico-professionale* delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori appaltati, esso costituiva, già al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994, *ius receptum* non solo nella specifica materia della prevenzione antinfortunistica negli appalti, ma, più in generale, nell'ambito degli stessi presupposti di validità e di efficacia della delega di funzioni.

¹⁰ Cass. 12 marzo 1981 n. 8335; Cass. 2 aprile 1989 n. 6221; Cass. 13 ottobre 1989, n. 15370; Cass. 4 settembre 1990, n. 14429; Cass. 3 febbraio 1992, n. 94; Cass. 21 gennaio 1994, n. 3497; Cass. pen., Sez. IV, 4 aprile 1995, n. 4248 in "dejure.it". In argomento P. SOPRANI, *Nozione di impresa e lavoro autonomo*, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 1998, p. 9 ss.

¹¹ In dottrina, G. FERRARO, M. LAMBERTI, *La sicurezza del lavoro nel decreto legislativo attuativo delle Direttive CEE*, in "Rivista di Giurisprudenza del Lavoro", 1995, p. 35; A. BRIGNONE, *La sicurezza nei cantieri: il ruolo della committenza*, in "Diritto e Pratica del Lavoro", 1996, p. 3134; R. COSIO, *La sicurezza nei cantieri mobili*, "Diritto e Pratica del Lavoro", 1997, p. 581; A. FERRUTI, R. PAIS, *Salute e sicurezza sul lavoro nelle costruzioni*, Roma, EPC, 1998.

¹² Cass. 26 giugno 1986, in "Rivista penale", 1987, p. 888; Cass. 5 luglio 1990, in "Rivista penale", 1991, p. 659; Cass. 13 ottobre 1989, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 1990, p. 68; App. Brescia, 28 ottobre 1988, in "Lavoro 80", 1989, p. 548; Tribunale Cassino, 12 giugno 1990, in "Rivista penale", 1990, p. 864; Pret. Lodi 05 giugno 1981, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1982, p. 391.

¹³ Pret. Monza 1° febbraio 1977, in "Rivista di Giurisprudenza del Lavoro", 1978, p. 218 in un caso di appalto per la realizzazione di opere accessorie specialistiche nell'ambito del cantiere. Sulla ripartizione delle posizioni di garanzia in un caso di infortunio mortale verificatosi in un cantiere ferroviario v. Cass. pen., Sez. IV, 21 ottobre 2005, n. 38810, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2006, p. 113.

Sotto tale angolo visuale, dunque, l'art. 7 del d.lgs. n. 626/1994 ha recepito il richiamato modello della moltiplicazione policentrica e "a geometria variabile" delle posizioni di garanzia apicali in caso di appalti di lavori interni prevedendo per l'appunto che il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori *all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva*, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi dovesse, innanzi tutto, i) verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera e ii) fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui fossero destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Si prevedeva altresì che entrambi dovessero 1) cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto; 2) coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui fossero esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. Al datore di lavoro committente veniva, poi, riferito il dovere di promuovere la cooperazione e il coordinamento con l'unico limite dei rischi specifici propri delle attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

L'art. 26 TUSL ha, infine, recepito ed ulteriormente integrato le predette previsioni al caso dell'affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, estendendo altresì il complesso dei doveri di verifica dell'idoneità tecnico professionale, di informazione, di cooperazione e coordinamento agli affidamenti nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che il committente abbia la *disponibilità giuridica* dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo¹⁴. Rispetto alla previgente formulazione, tuttavia, la quale consentiva l'applicazione della norma anche ai casi di appalti non *stricto sensu* interni, dal momento che al più restrittivo concetto di «propria azienda» era stato sostituito quello di «intero ciclo produttivo dell'azienda medesima», la novella intervenuta con il d. lgs. 103/2009 ha introdotto il requisito della necessità che il datore di lavoro abbia la *disponibilità giuridica* dei luoghi ove si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo. Questa modifica è stata rilevante al fine di affrontare le divergenze interpretative sorte in ordine alla scelta se accordare la preferenza alla nozione spaziale, e perciò tendenzialmente più certa, della medesima azienda ovvero al più "funzionale" concetto di intero ciclo produttivo ponendo, come si avrà modo di meglio precisare più avanti¹⁵, in termini di maggior urgenza il tema della modulazione dei doveri di coordinamento e cooperazione tra datori di lavoro (persone fisiche ma soprattutto, ai fini che qui

¹⁴ In argomento G. RAPUANO, *Le novità in tema di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili*, in L. ZOPPOLI - P. PASCUCI - G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2008, p. 551.

¹⁵ V. *infra sub* § 3.

interessano, giuridiche) e di informazione e tutela di lavoratori (a loro volta dipendenti e non), allorquando vengano in considerazione scenari caratterizzati da un diverso livello di “internalizzazione” e di “intreccio” di attività pericolose¹⁶ facenti a capo a diversi referenti apicali della sicurezza.

Tutto quanto rilevato è, infatti, stato tradizionalmente riferito al datore di lavoro-persona fisica come inequivocabilmente definito dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008 che lo identifica nel soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, nel *soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa* in tal modo distinguendo tra “soggetto” (implicitamente, individuale) e “organizzazione” nella quale opera. Si tratta, invero, di una scelta storicamente e costituzionalmente legata, agli effetti delle responsabilità penali, ad un principio di personalità saldamente ancorato all'umanità del titolare della posizione di garanzia rilevando, al più, la circostanza che l'attività venga svolta nel contesto di un'organizzazione complessa, ai fini dell'individuazione *nell'organizzazione della persona fisica* responsabile¹⁷.

Scopo del presente articolo è, invece, la delimitazione, anche e soprattutto grazie alla valorizzazione dei modelli di organizzazione e gestione, dello statuto punitivo dell'ente per i reati-presupposto connessi alla concessione di lavori, servizi e forniture in appalto e la valutazione del se ed in quali termini possa procedersi alla traslazione all'ente dello statuto di una responsabilità normativamente, e trattativamente, riferita alla persona fisica in caso di catene di appalti leciti. In questi casi, infatti, si produce un aumento della complessità speculare e progressivo in quanto riferibile *oggettivamente* allo svolgimento di una pluralità di attività d'impresa, in varia misura, coesistenti e collegate e *soggettivamente* all'individuazione di una pluralità di enti referenti “di vertice” della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nella ricordata ottica del passaggio dall'esclusività monocentrica del datore di lavoro individuale alla pluralità multicentrica delle organizzazioni responsabili.

2. Complessità organizzativa e impatto delle catene di appalti sui profili di rischio 231

La traslazione all'ente dello statuto individuale della responsabilità del datore di lavoro-persona fisica presenta una rilevanza “bifronte” in quanto riferibile tanto alla società committente quanto a quella appaltatrice. Come opportunamente

¹⁶ Sull'evoluzione legislativa dei provvedimenti v. F. BACCHINI, in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 2001, p. 251 e E. LEACI, in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 2003, p. 15. In giurisprudenza Cass. pen., Sez. IV, 30 gennaio 2001, n. 3516, in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 2001, p. 276.

¹⁷ In argomento fondamentali i rilievi di A. GARGANI, *Posizioni di garanzia nelle organizzazioni complesse: problemi e prospettive*, in “Rivista Trimestrale di Diritto penale dell'Economia”, n. 3-4, 2017 pp. 526-527 e ID., *Impedimento plurisoggettivo dell'offesa. Profili sistematici del concorso omissivo nelle organizzazioni complesse*, Pisa, University press, 2022; C. PEDRAZZI, *Profili problematici del diritto penale d'impresa*, in “Rivista Trimestrale di Diritto penale dell'Economia”, 1988, p. 130.

rilevato in dottrina¹⁸, il crescente aumento della complessità dell'attività d'impresa si riflette nell'ormai estrema frequenza della scelta di affidare ad altri alcuni segmenti del business e quindi nella necessità di governarne la complessità derivante, come ricordato, dalla moltiplicazione delle posizioni di garanzia e dei referenti della tutela. Sotto tale angolo visuale, il sistema delineato dal d.lgs. n. 231/2001 basato sulla procedimentalizzazione della valutazione e della gestione del rischio attraverso la predisposizione di modelli organizzativi appare particolarmente congeniale ad affrontare i problemi posti dall'intreccio di attività lavorative ("principali" e "appaltate") a rischio salute e sicurezza da parte di soggetti dipendenti da diverse realtà organizzative. Le istanze di organizzazione della prevenzione strutturalmente connesse ai garanti "apicali" della salute e della sicurezza sul lavoro appaiono, infatti, la cifra caratteristica di uno statuto della responsabilità sempre meno polarizzato sulla realizzazione di un evento, sia esso un infortunio o una malattia professionale, da evitare e sempre più incentrato sulla mancata adozione e/o efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di modelli di organizzazione e gestione elettivamente volti a prevenire reati della specie di quelli verificatisi.

Pur non essendo questa la sede per trattare *funditus* il tema dell'impatto dell'introduzione della responsabilità amministrativa da reato degli enti sulla prevenzione ed il contrasto della criminalità d'impresa, giova sinteticamente ricordare come la stessa Relazione al d.lgs. n. 231/2001, nel fare originariamente riferimento ad un "*tertium genus* di responsabilità che coniugasse i tratti essenziali del sistema penale a quelli del sistema amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle (ancor più ineludibili) della massima garanzia", aveva confermato la "tendenza più generale forse irreversibile che spinge verso la progressiva assimilazione dei due modelli che tendono a confluire in una sorta di diritto sanzionatorio unitario, soprattutto in materia economica", segnando una svolta nell'evoluzione del diritto punitivo non soltanto sul piano delle conseguenze dell'illecito ma anche e soprattutto su quello dei presupposti¹⁹. La

¹⁸ A. LUCIFORA, *Lo sfruttamento del lavoro. La costruzione del "tipo" da istanze di determinatezza e obblighi sovranazionali di tutela*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 415 ss.

¹⁹ In argomento, limitandosi ad una selezione della dottrina formatasi a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001 v. G. DE FRANCESCO, *Gli enti collettivi: soggetti dell'illecito o garanti dei precetti normativi?*, in "Diritto penale e processo", 6, 2005, p. 753; C. DE MAGLIE, *L'etica e il mercato. La responsabilità penale della società*, Milano, Giuffrè, 2002; ID., *Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità*, in "Diritto penale e processo", 11, 2001, p. 1348; ID., *Responsabilità delle persone giuridiche: pregi e limiti del D. Lgs. n. 231/2001*, in "Danno e responsabilità", 3, 2002, p. 247; ID., *Societas delinquere potest. Un'indagine di diritto italiano e comparato*, Padova, Cedam, 1999; G. DE SIMONE, *I profili sostanziali della responsabilità c.d. amministrativa degli enti: la "la parte generale" e la "parte speciale" del d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231*, in G. GARUTI (a cura di), *Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato*, Padova, Cedam, 2002, p. 57; ID., *Il nuovo codice penale francese e la responsabilità penale delle personnes morales*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 1995, p. 189; ID., *La responsabilità da reato degli enti nel sistema sanzionatorio italiano: alcuni aspetti problematici*, in "Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia", 3, 2004, p. 657; G. DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato. Luci ed ombre dell'attuazione della legge delega*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 4, 2001, p. 1126; G. FLORA, *L'attualità del principio "societas delinquere non potest"*, in "Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia", 1, 1995, p. 19; G. FLORA, *Le Sanzioni punitive nei confronti delle persone giuridiche*, in F. PALAZZO (a cura di), *Societas puniri potest. La responsabilità da reato degli enti*

previsione della responsabilità amministrativa da reato degli enti, infatti, può essere letta nei più ampi termini di una risposta del nostro ordinamento alla necessità di assicurare quella corrispondenza tra autore del reato e destinatario della sanzione punitiva, la quale costituisce l'*Hauptproblem* del diritto penale d'impresa. Posto che, infatti, come tradizionalmente ritenuto sulla base del precetto costituzionale dell'art. 27 Cost., il soggetto attivo del reato debba necessariamente identificarsi in una persona fisica si è sempre, in linea di principio, esclusa la possibilità di un'imputazione diretta di responsabilità penale agli enti. La conseguenza è stata che, in caso di reati riconducibili ad un ente collettivo, come, per l'appunto, paradigmaticamente quelli in materia di sicurezza sul lavoro, dottrina e giurisprudenza si sono affannate nella ricerca dei criteri idonei all'individuazione della persona fisica penalmente responsabile all'interno dell'organizzazione, pur risultando, da questo angolo visuale, proprio la (pretesa) impunità della persona giuridica a violare il divieto di responsabilità per fatto altrui perché, come rilevato nell'ambito di un'indimenticabile riflessione sul tema²⁰, se "è la società il determinatore del comportamento antigiusuridico realizzato materialmente da un esecutore (...) non punire l'impresa sarebbe come non punire l'istigatore per il reato commesso dall'istigato".

Pur essendo a lungo rimasti i grandi assenti dal sistema della responsabilità amministrativa degli enti, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno fatto ingresso nell'elenco dei reati-presupposto a distanza di sei anni dall'entrata in vigore della disciplina generale²¹. In particolare, prima del d.lgs. n. 81/2008, l'art. 9 della l. n. 123/2007 aveva già novellato il quadro normativo introducendo l'art. 25-*septies*, con il quale il novero dei reati presupposto della responsabilità degli enti veniva ampliato a quelli di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro²². In particolare, si stabiliva l'applicazione di una sanzione pecuniaria (compresa tra le 250 e le 1000 quote) in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Nel caso di condanna per uno di quest'ultimi, si disponeva poi l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. Dopo pochi mesi, l'art. 300 del d.lgs. n. 81/2008 modificò ulteriormente l'art. 25-*septies*. In particolare, ferma l'identificazione dei reati presupposto nelle lesioni personali o nell'omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, è stata prevista una

collettivi, Padova, Cedam, 2003, p. 93; D. PULITANÒ, *La responsabilità da reato degli enti: i criteri d'imputazione*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 2, 2002

²⁰ F. BRICOLA, *Il costo del principio «societas delinquere non potest» nell'attuale dimensione del fenomeno societario*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 1970, p. 957

²¹ Per una trattazione del tema del rapporto tra organizzazioni complesse e reati colposi v. V. TORRE, *Organizzazioni complesse e reati colposi*, in M. DONINI (a cura di), *Reato colposo*, in "Enciclopedia del diritto I tematici", Milano, Giuffrè, 2021, p. 899.

²² M. NICOLINI, *Responsabilità amministrativa degli enti: profili applicativi*, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2, 2008, p. 81.

differenziazione delle risposte sanzionatorie nei confronti dell'ente a seconda che il delitto commesso sia quello di lesioni personali o di omicidio colposo. In quest'ultima ipotesi, la risposta sanzionatoria è stata ulteriormente differenziata distinguendo il caso in cui la morte derivi dalla *violazione dell'art.55, comma 2* da quello dell'inosservanza di qualunque altra disposizione sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. A tale ultimo proposito e a conferma della particolare pertinenza della disciplina 231 con quella delle catene di appalti è opportuno ricordare che, tra le ipotesi previste dall'art. 55, comma 2 TUSL rientrano proprio le attività disciplinate dal Titolo IV (*cantieri temporanei o mobili*) purché caratterizzate dalla *compresenza di più imprese* e da un'entità presunta di lavoro non inferiore a 200 uomini giorno.

Ulteriormente rilevante ai fini dell'analisi dell'impatto dell'evoluzione del d.lgs. n. 231/2001 sulla traslazione dalla *persona fisica* all'*organizzazione* dello statuto della responsabilità per reati connessi alle catene di appalti risulta la novella consistente nell'estensione, ad opera della l. n. 199/2016, dell'elenco dei reati-presupposto al reato di sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinquies*) opportunamente inserito tra *i delitti contro la personalità individuale* trattandosi, invero, di attività che non presentano soltanto una rilevanza economica ma anche ricadute sulla dignità del lavoro e sulla tutela di diritti fondamentali della persona proiettando, come si avrà modo di meglio precisare più avanti²³, l'impegno delle organizzazioni verso profili di tutela che vanno oltre l'impatto economico del business attingendo le ricadute umane e sociali delle politiche d'impresa.

Date le peculiari caratteristiche dell'organizzazione e della gestione dei rischi legati alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro²⁴, la traslazione dello statuto della responsabilità per reati connessi alle catene di appalti dalla persona fisica all'ente ruota intorno allo strumento del modello di organizzazione che costituisce, come ricordato, il baricentro del sistema 231 esprimendo la tendenza, già dimostrata dalla legislazione antinfortunistica a partire dai primi Anni Novanta, alla proceduralizzazione della gestione rischio, che si manifesta, innanzi tutto, attraverso l'elaborazione di un documento che valuti l'individuazione, la collocazione e l'entità delle sue fonti. Attraverso gli artt. 30 e 300, il d.lgs. n. 81/2008 ha inteso portare al culmine tale processo, rendendo strutturali le scelte in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, equiparandole alle attività propriamente manageriali, in tal modo formalizzando gli obiettivi da conseguire e valutandone l'efficacia nella vita dell'azienda²⁵. Il carattere strutturale e, per così dire, *embedded* del modello organizzativo nella parte che attiene ai rischi SSL è direttamente desumibile dalla specificazione, contenuta al primo comma dell'art. 30, secondo la quale il modello *deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un*

²³ V. *infra* sub § 5.

²⁴ Sul punto fondamentali le riflessioni di S. DOVERE, *L'organizzazione dell'impresa a confronto con il diritto penale della sicurezza sul lavoro*, in "Archivio penale", 3, 2022, pp. 1-17.

²⁵ In argomento L. GOLZIO, E. MONTEFUSCO, *Modelli di organizzazione e gestione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, pp. 391-398.

sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi in tal modo istituzionalizzando la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Pur non avendo previsto una specifica disciplina riguardante il presupposto *soggettivo* della responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, essendo allo scopo sufficiente in rinvio all'art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 ha delineato i caratteri del fondamentale presupposto *oggettivo*, vale a dire il modello di organizzazione e gestione. Esso è definito in generale dall'art. 2, comma 1, lettera *dd*) come strumento per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale, ma i requisiti idonei all'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati menzionati all'art. 25-*septies* sono definiti dall'art. 30. Esso risulta, dunque, speciale rispetto a quanto stabilito dagli artt. 6 e 7. Le ragioni di tale previsione risiedono nel peculiare modo d'essere del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. In particolare, il modello di organizzazione e di gestione idoneo a sortire efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a particolari aree ritenute più significative sotto il profilo dell'entità e del numero delle fonti di rischio. In particolare, il modello deve plasmare la forma organizzativa dell'azienda nelle sue diverse componenti della struttura, dei sistemi operativi e del potere organizzativo a partire da quello, ai fini che qui interessano di prioritario interesse, apicale del datore di lavoro. Gli elementi costitutivi del modello sono: a) il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) le attività di sorveglianza sanitaria; e) le attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) la acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. Il modello organizzativo e gestionale deve altresì prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di tali attività ritenute nevralgiche per la tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.

Applicando un principio valido anche con riferimento ai presupposti di validità e di efficacia della delega di funzioni, l'art. 30, comma 3 stabilisce che il modello organizzativo debba in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio prevedendosi, inoltre, la necessità che, analogamente a quanto già previsto all'art. 6, comma 2, lettera *e*) e 7, comma 4, lettera *b*), il modello sia dotato di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello nonché di un idoneo sistema di

controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Analogamente a quanto previsto per il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt. 15 e 28, il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, in collaborazione con tutti i soggetti impegnati nella prevenzione, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Trattandosi, tuttavia, di valutazioni complesse e di sistemi difficilmente affidabili alla solitaria opera del datore di lavoro e dei suoi collaboratori, l'art. 30, comma 5, attualizzando un cursorio riferimento dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001 alla mera eventualità di redigere il modello sulla base delle Linee Guida delle organizzazioni di categoria, dispone che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 *si presumono conformi ai requisiti richiesti*. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6. Questo riferimento consente di costruire un giudizio di colpa eventualmente formulabile a carico dell'ente in termini autenticamente de-individualizzati, uscendo dall'*empasse* di una regola cautelare autoimposta o riferibile alla sola persona fisica²⁶.

I modelli di organizzazione e gestione hanno, dunque, enfatizzato e sostenuto l'importanza di introdurre i sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro quali strumenti fondamentali per la realizzazione concreta di un modello di "sicurezza sistemica" pur essendo stati originariamente recepiti alla stregua di una mera opportunità per le aziende di non incorrere nelle pesanti conseguenze determinate dalla "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche per i reati più gravi (omicidio colposo e lesioni personali colpose) in materia antinfortunistica.

Invero, pur a seguito dell'intervento di modifica ed ampliamento del testo, attraverso il d.lgs. n. 106/2009 non mancano alcune zone d'ombra attinenti a 1) la questione relativa al carattere facoltativo o meno per le aziende del dotarsi di un modello di organizzazione e gestione (diversamente risolvibile a seconda che venga data una rilevanza maggiore o minore al termine "deve", presente nel comma 1); 2) l'interpretazione del determinante richiamo alla presunzione (semplice) di conformità dei sistemi di gestione nei limiti delle "parti corrispondenti"; 3) la necessità di comprendere come "modulare" la complessità della registrazione delle attività svolte, soprattutto nelle piccole e microimprese a seguito della novella introdotta con il comma 5-*bis* dell'art. 30; 4) l'esigenza di contemperare l'adozione del sistema disciplinare, in caso di mancato rispetto delle misure adottate, con le previsioni dei vari contratti di lavoro applicabili; 5) le modalità e gli effetti del mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità. Per queste ragioni, l'art. 30

²⁶ P. ALDROVANDI, *Responsabilità amministrativa degli enti per i delitti in violazione di norme antinfortunistiche*, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 10, 2007, p. 571.

del d.lgs. n. 81/2008 è al centro di un acceso ed ampio dibattito che ha condotto già nel 2011 la Commissione consultiva permanente a elaborare una posizione ufficiale che ponesse alcuni primi elementi di chiarezza interpretativa fondamentali e definitivi (in specifico riferiti ai commi 3 e 4), seppur di certo non esaustivi, viste, come rilevato, le tante questioni problematiche in essere ed il fervente confronto pubblico in materia²⁷.

La valorizzazione dei modelli 231 nell'adempimento dei doveri prevenzionistici e di controllo di committente e appaltatore assume, dunque, un particolare valore euristico dal momento che, in una prospettiva idealmente invertita rispetto a quella del rapporto reato-presupposto (della persona fisica)/illecito amministrativo accessorio (dell'ente), essa sposta il baricentro proprio sul livello di complessità e maturità dell'organizzazione dell'ente potendo i doveri di informazione, coordinamento e collaborazione del committente e quelli di autonoma organizzazione dell'appaltatore essere più efficacemente adempiuti nel contesto dell'ente e dei processi organizzativi asseverati nei modelli rispetto alla prospettiva del datore di lavoro-persona fisica²⁸. A tale ultimo proposito, va altresì rilevato come trattandosi innanzi tutto di traslare i profili di responsabilità di un soggetto, il datore di lavoro, qualificabile alla stregua di un soggetto *apicale* ai sensi dell'art. 5 in quanto "persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" il rilievo dei modelli organizzativi assume un'importanza particolarmente significativa essendo l'esclusione della

²⁷ La Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha fornito chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4, art. 30, del d.lgs. n. 81/2008) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3, art. 30, del d.lgs. n. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007 allegando Tabelle di correlazione "Art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 – Linee Guida UNI INAIL – BS OHSAS 18001:2007" da cui emerge che l'unica parte non corrispondente tra le Linee Guida UNI INAIL, le BS OHSAS 18001:2007 e quanto richiesto dall'art. 30 del Testo Unico sulla sicurezza, è l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2011/LC-11luglio2011.pdf>. Sulla necessità della previsione di un idoneo sistema disciplinare come condizione di "adozione ed efficace attuazione del modello" v. Trib. Milano, 25 gennaio 2024, n. 1070, in "Quotidiano giuridico", 2024: «Sotto il profilo dell'efficace attuazione di un Modello 231 è indispensabile la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei protocolli operativi e che, pertanto, preveda dei contenuti essenziali, ovvero: a) i soggetti destinatari delle sanzioni disciplinari; b) l'apparato sanzionatorio diversamente articolato a seconda del ruolo dei destinatari; c) i criteri di commisurazione della sanzione; d) le condotte rilevanti distinguendo tra mere violazioni formali e violazioni che, invece, possono avere conseguenze pregiudizievoli per l'ente; e) il procedimento di irrogazione delle sanzioni con la specificazione del titolare dell'azione disciplinare, delle garanzie a tutela dell'accusato e della funzione competente ad applicare la sanzione stessa;» cfr. Corte d'Appello Milano, sent n. 2415/2012; mai può considerarsi idoneo un Modello privo di sistema disciplinare: Trib. Milano, ord. 20 dicembre 2004, in "Diritto e Pratica delle Società", 2005, 6, p. 69; Trib. Bari, ord. 18 aprile 2005, in "Rivista 231"; Trib. Napoli, 26 giugno 2007, in "Rivista 231", L. ANTONETTO, *Diritto del lavoro: i sistemi disciplinari e l'enforcement in azienda del Modello organizzativo*, in Atti del Convegno AODV231, Milano, 3 ottobre 2018, disponibile in: www.aodv231.it.

²⁸ In argomento v. F. ROTONDI, G.M. SOLDI, *Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo e indicazioni giurisprudenziali*, in "Diritto e Pratica del Lavoro", 31, 2024, p. 1969 e *Magistratura penale: controllo delle filiere nell'appalto*, "Diritto e Pratica del Lavoro", 4, 2025, p. 209.

responsabilità dell'ente legata all'integrazione dei presupposti di cui all'art. 6, comma 1²⁹.

La traslazione dei presupposti della responsabilità dalla persona all'ente consente dunque, attraverso il prisma del modello organizzativo e della natura inequivocabilmente "apicale" della posizione soggettiva del datore di lavoro, di affrontare in termini maggiormente compatibili con una lettura de-individualizzata del principio di colpevolezza (per l'appunto, di organizzazione) un'ulteriore grande questione problematica della catena degli appalti costituita dalla distinzione tra doveri *speciali e tipizzati* (quali quelli di verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore³⁰, di informazione sui rischi specifici, di coordinamento e di collaborazione del committente e dell'appaltatore) e doveri *generali* di vigilanza sull'attività svolta da soggetti reciprocamente autonomi ma, per l'appunto, a vario titolo interferenti. Si tratta, invero, di una questione fondazionale del diritto penale del lavoro e del relativo sistema di distribuzione delle responsabilità tra i molteplici garanti della sicurezza ma, in questa materia, il tema presenta l'elemento, per alcuni aspetti inedito, del carattere paritetico della posizione di committente ed appaltatore, in quanto entrambi datori di lavoro, con la conseguente difficoltà di mutuare dalle regole generali che definiscono contenuti e limiti del dovere di vigilanza del datore di lavoro sugli altri titolari di posizioni di garanzia, da quelle di dirigenti e preposti a quelle dei delegati di funzioni, comunque a vario titolo subordinate.

Nel rispetto della richiamata reciproca autonomia tra soggetti entrambi *apicali* ai fini dell'organizzazione e della gestione della salute e della sicurezza del lavoro assume particolare rilievo la precedentemente richiamata valorizzazione del modello organizzativo ai fini dell'adempimento da parte dell'ente del dovere di verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione previsto dall'art. 26, comma 1, lettera a), del TUSL, il quale, ai fini del presente scritto, costituisce la prima chiave di volta *generale* per una ragionevole e sostenibile distribuzione di doveri, poteri e responsabilità tra imprese committenti, appaltatrici e subappaltatrici riprendendo

²⁹ Art. 6 *Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente* 1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

³⁰ Per una panoramica della più recente giurisprudenza sul tema Cass. pen., Sez. IV, Ud. 30 ottobre 2024 (dep. 29 gennaio 2025), n. 3715 con nota di E. LO MONTE, *Verifica dell'idoneità tecnico-professionale del prestatore d'opera e responsabilità penale del committente nell'eziologia dell'evento*, in "Cassazione penale", 5, 2025, p. 1634. V. anche Cass. pen., Sez. IV, 6 novembre 2024, n. 40689, in <https://olympus.uniurb.it>; Cass. pen., Sez. IV, 15 luglio 2015, n. 44131, in "C.E.D. Cassazione", n. 264974; Cass. pen., Sez. IV, 23 gennaio 2014 n. 6784, *ivi*, n. 259286; Cass. pen., Sez. IV, 18 dicembre 2019, n. 5946, in "C.E.D. Cassazione", n. 278435-01, Cass. pen., Sez. III, 26 aprile 2016, n. 35185, in "C.E.D. Cassazione", n. 267744-01.

in termini più moderni le originarie soluzioni elaborate dalla legislazione antinfortunistica degli Anni Cinquanta ed attualizzandole attraverso le opportunità offerte dal sistema 231. La definizione dei doveri reciproci nelle catene di appalti richiede altresì di tenere conto di un'ideale *summa divisio* delle stesse a seconda del livello di *vicinitas* dell'attività dell'ente appaltatore rispetto alla realtà di quello committente. Si tratta, invero, di una *divisio* che non soltanto emerge dalla prassi giurisprudenziale ma parrebbe implicitamente desumibile dalla stessa formulazione letterale dell'art. 26, comma 1 meritando di essere maggiormente tematizzata nella più ampia prospettiva della proposta di criteri sistematicamente coerenti nell'imputazione delle responsabilità per i gravi reati connessi all'affidamento ad altri di lavori, servizi e forniture.

3. Catene di appalti "internalizzati" ed "esternalizzati". Elementi differenziali e comuni ai fini della responsabilità 231

Allo scopo di meglio delimitare i doveri reciproci di committente ed appaltatore nella prospettiva della ricordata valorizzazione dei modelli organizzativi regolati nell'ambito del sistema della responsabilità amministrativa da reato degli enti *ex* d.lgs. n. 231/2001, giova trarre le mosse dall'appena richiamato riferimento all'art. 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 all'affidamento di *lavori, servizi e forniture*. Agli scopi che qui interessano, si tratta, invero, di una terna di scenari che rimandano ad un profilo centrale ai fini della distribuzione delle responsabilità tra committente ed appaltatore, vale a dire la collocazione spaziale e giuridica dell'attività dell'appaltatore rispetto a quella del committente la quale, *prima facie*, risulta, in termini di gradiente di interferenza con l'affidante, idealmente discendente dal massimo dei lavori al carattere mediano dei servizi fino al minimo delle forniture. Pur non prevedendo alcuna esplicita differenziazione in merito ed anzi riferendo indistintamente a tutte e tre le ipotesi ricordate tutti i doveri del committente di verifica dell'idoneità, di cooperazione, di coordinamento, di valutazione dei rischi da interferenza e di organizzazione e gestione dei rischi specifici dell'appaltatore, parrebbe opportuno distinguere il livello di internalizzazione dell'attività affidata allo scopo di valutare la possibilità di attribuire un diverso peso ai doveri tipici dei soggetti impegnati in una catena di appalti e alla definizione delle relative modalità "organizzate" di adempimento attraverso i modelli 231.

Facendo leva sulla stessa formulazione letterale del primo comma dell'art. 26, potrebbe essere rilevante distinguere appalti "internalizzati" (in quanto corrispondenti al "caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi *all'interno* della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa") ed appalti "esternalizzati" (in quanto concessi non all'interno dell'azienda ma "nell'ambito dell'*intero ciclo produttivo dell'azienda medesima*,

sempre che (il committente) abbia la *disponibilità giuridica* dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo”).

La prima ipotesi di appalti “internalizzati” risulta inequivocabilmente quella che pone le maggiori questioni problematiche in termini di interferenza e dunque anche di valutazione, ai fini che qui interessano, nell’ambito dei modelli organizzativi, dei relativi rischi. Nel rispetto dell’autonomia dell’appaltatore e del carattere reciprocamente apicale dei soggetti coinvolti, come fatto palese dalla giurisprudenza³¹, non risulta tuttavia giustificabile l’attribuzione di una responsabilità *in re ipsa* del committente per il solo fatto di aver dato in affidamento i lavori. L’attribuzione al committente di un dovere di controllo pressante e capillare sull’appaltatore non solo sarebbe in contrasto con il fondamentale principio di autonomia dell’appaltatore ma integrerebbe quello scenario patologico dell’ingerenza storicamente oggetto di divieto utile a non incorrere in un’indebita estensione dello statuto della responsabilità dell’appaltante. Come, invero, già rilevato in giurisprudenza, la valutazione della specificità della situazione nella quale i lavori vengono svolti riveste un’importanza centrale allo scopo di apprezzare “in concreto, l’effettiva incidenza della condotta del committente nell’eziologia dell’evento, a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l’esecuzione dei lavori ovvero per lo svolgimento del servizio. A tal fine, vanno considerati: la specificità dei lavori da eseguire e le caratteristiche del servizio da svolgersi; i criteri seguiti dal committente per la scelta dell’appaltatore o del prestatore d’opera (quale soggetto munito dei titoli di idoneità prescritti dalla legge e della capacità tecnica e professionale proporzionata al tipo di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa); l’ingerenza del committente stesso nell’esecuzione dei lavori oggetto dell’appalto o del contratto di prestazione d’opera; nonché, la percepibilità agevole ed immediata da parte del committente di eventuali situazioni di pericolo³²”.

Di particolare interesse risulta altresì l’impatto sulla distribuzione delle responsabilità dell’affidamento dei lavori o dei servizi al di fuori degli “spazi” dell’azienda o di una sua singola unità produttiva pur ricadendo il predetto affidamento funzionalmente nell’ambito dell’intero ciclo produttivo. L’interpretazione giurisprudenziale invalsa immediatamente dopo la novella legislativa aveva valorizzato il ricordato ampliamento funzionale dell’ambito di applicazione dell’art. 26, ritenendosi che il riferimento al ciclo produttivo si prestasse a ricomprendere nella sfera d’operatività degli obblighi imposti dalla legge non soltanto la struttura «fisica» nella quale si svolge il lavoro ma anche l’intera area economico-geografica entro la quale l’attività stessa è destinata a realizzarsi, con la conseguenza che anche quando il datore di lavoro disarticola il ciclo produttivo avvalendosi di strumenti contrattuali idonei a semplificarlo e renderlo più

³¹ V. Corte appello Venezia, Sez. lavoro, 25 ottobre 2022, (ud. 6 ottobre 2022, dep. 25 ottobre 2022), n. 532; Cass. civ., Sez. lavoro, 22 marzo 2002, n. 4129; Cass. civ., Sez. lavoro, 28 ottobre 2009, n. 22818; Cass. civ., Sez. lavoro, 7 marzo 2012 n. 3563; Cass. civ., Sez. lavoro, 8 ottobre 2012, n. 17092 e Cass. civ., Sez. lavoro, 11 luglio 2013, n. 17178 in “dejure.it”.

³² V. Cass. civ., Sez. lavoro, 11 luglio 2013, n. 17178, cit.

efficiente, egli rimane comunque garante dell'incolumità fisica di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione del programma, alla stregua di una lettura dinamica e costituzionalmente orientata del principio ispiratore dell'art. 2087 c.c., sempre che, come desumibile dal novellato alinea del comma 1, il committente abbia la disponibilità giuridica dei luoghi³³.

Dall'ampia formula appena ricordata parrebbe, tuttavia, di poter desumere che, *a contrario*, l'appalto possa dirsi "esternalizzato" allorché, pur afferendo al ciclo produttivo non sia presente quello che più recente giurisprudenza³⁴ ha definito un "contatto rischioso" tra il personale di imprese diverse operanti nello stesso contesto aziendale. In questi casi, infatti, occorre aver riguardo alla concreta interferenza tra le diverse organizzazioni, che può essere fonte di ulteriori rischi per l'incolumità dei lavoratori, e non alla mera qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra le imprese che cooperano tra loro - vale a dire contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione - in quanto la *ratio* della norma è quella di obbligare il datore di lavoro ad organizzare la prevenzione dei rischi interferenziali attivando percorsi condivisi di informazione e cooperazione nonché soluzioni comuni di problematiche complesse.

Posto, dunque, che a carico del committente non possa affermarsi, nemmeno nell'ambito degli appalti che si sono voluti definire "internalizzati", un dovere generale ed onnicomprensivo di vigilanza sull'appaltatore, parrebbe di poter affermare che gli obblighi di cui all'art. 26 debbano essere letti in un'ottica di contemperamento tra modelli di sicurezza "iperprotettivi", volti ad introdurre innanzi tutto a carico del committente doveri di controllo sull'operato di soggetti *pleno vel optimo iure* autonomi e modelli "ipersegregati" ove, invece, il principio di autonomia, anche e soprattutto nell'organizzazione dei mezzi di produzione e della sicurezza del lavoro, dell'appaltatore sia elevato a giustificazione dell'esclusione del committente dal novero dei garanti dei lavoratori impegnati nello svolgimento delle attività affidate. Tale ultima ipotesi risulta, invero, ampiamente superata dalla progressiva introduzione di doveri di coordinamento e condivisione oltre che di forme di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, di specifica indicazione nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, a pena di nullità ai sensi dell'art. 1418 c.c. dei costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto, non potendo tali costi essere soggetti a ribasso nonché di accertamento che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere

³³ V. Cass. pen., Sez. IV, 12 ottobre 2007, n. 37588, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2, 2008, p. 103.

³⁴ V. Cass. pen., Sez. III, 16 giugno 2022, n. 38357, in "Guida al diritto" 2022, p. 46. La menzione della medesima nozione di "contatto" era presente in Cass. pen., Sez. IV, 29 novembre 2005, n. 43085, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2006, p. 57 ove al committente era stato contestato l'inadempimento dell'obbligo di cooperazione e coordinamento delle imprese impegnate non avendo le cautele necessarie ad impedire che i mezzi operanti in una determinata area venissero in contatto tra loro.

specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.

Tutto quanto considerato sembrerebbe, dunque, maggiormente opportuno ispirare la definizione dei doveri reciproci di committente ed appaltatore ad un modello "collaborativo" ove tuttavia la distinzione tra appalti "internalizzati" ed "esternalizzati" possa, innanzi tutto, rilevare al fine della modulazione del diverso peso specifico che i doveri di cui all'art.26 assumono nei due diversi casi. Mentre, infatti, in caso di appalti "internalizzati" tutti gli obblighi ivi elencati risultano pienamente e paritariamente riferibili al committente, in caso di appalti "esternalizzati", come si avrà modo di apprezzare tra breve in sede di analisi casistica, il peso del dovere di verifica dell'idoneità tecnico-professionale comprensiva del rispetto "a monte" dei parametri fondamentali di tutela dei diritti dei lavoratori appare nettamente prevalente rispetto ad un dovere di collaborazione e coordinamento che non terrebbe conto della tendenziale mancanza di profili di "interferenza" o "contatto" tra le attività delle imprese coinvolte nella catena di appalti e del legittimo affidamento che il committente deve poter riporre su un'impresa appaltatrice avente i necessari requisiti di capacità.

Tale "modulazione frazionata" dei doveri del committente a seconda che l'appalto sia "internalizzato" o "esternalizzato" consente di definire e soprattutto di allineare i profili di responsabilità con l'ampiezza dei poteri allo stesso attribuiti in termini coerenti con il significato di garanzia della nozione di colpa di organizzazione nella prospettiva della traslazione all'ente del principio fondamentale della corrispondenza tra poteri e responsabilità che costituisce la chiave di volta dell'individuazione della persona fisica penalmente responsabile nelle organizzazioni complesse.

L'adozione di un modello "collaborativo" ma soggettivamente ed oggettivamente "frazionato" nella distribuzione delle responsabilità in caso di catene di appalti attraverso la valorizzazione dello strumento del modello organizzativo 231 presenta, invero, alcuni elementi funzionali di analogia con il tema della compliance nei gruppi di imprese. Pur nella diversità dei contesti di riferimento, l'elemento di analogia è costituito dalla presenza di una pluralità di soggetti autonomi e dalle questioni problematiche connesse alla possibile risalita dei doveri di *compliance* ed eventualmente delle responsabilità alla società capogruppo. Prendendo atto dell'autonomia delle società del gruppo anche e soprattutto ai fini della predisposizione di modelli organizzativi, si ritiene³⁵ che tali doveri debbano gravare sulle singole società del gruppo in relazione alle proprie attività potendosi ravvisare il medesimo schema collaborativo ma frazionato che si è inteso proporre con riguardo alle catene di appalti e alla ripartizione dei doveri prevenzionistici tra ente committente ed appaltatore nei rispettivi modelli organizzativi. La predetta necessità di escludere una responsabilità

³⁵ In argomento tra gli altri v. C. PIERGALLINI, *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del "modello organizzativo" ex d. lgs. 231/2001) (Parte I)*, in "Cassazione penale", 2013, p. 377 ss.

omnicomprensiva della società controllante è, peraltro, confermata dalle stesse Linee Guida Confindustria³⁶ laddove affermano, anche in linea con la giurisprudenza di legittimità³⁷, che non è possibile desumere la risalita della responsabilità dalle società controllate alle società controllanti dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società, dovendo il giudice esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato innanzi tutto in capo alle controllate, non potendosi, con una sorta di automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata non siano preordinate al raggiungimento di obiettivi che riguardano solo "se stessa" ma perseguano anche un interesse che trascende quello proprio e attiene all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo. Ai fini che qui interessano, risulta particolarmente interessante richiamare l'argomento volto ad escludere in capo alla *holding* una responsabilità "apicale" ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001 per il solo fatto di essere, nell'ambito del gruppo, società controllante. Imputare di default alla *holding* la responsabilità per il reato commesso nell'ambito della società controllata, qualificando i vertici della prima come amministratori di fatto della seconda viene definita una "soluzione non (...) configurabile". La gestione e il controllo anche "di fatto", cui l'articolo 5 del decreto 231 si riferisce nell'individuare l'amministratore di fatto ai fini dell'imputazione all'ente della responsabilità per il reato-presupposto commesso dal soggetto di vertice, possono, da questo angolo visuale, solo genericamente e in modo atecnico equipararsi alla direzione e al coordinamento che la controllante esercita nei confronti della controllata. Le singole società del gruppo, in quanto giuridicamente autonome, non possono qualificarsi come mere "*unità organizzative*" (della controllante)" le cui attività vengano fatalmente fatte oggetto, per la capogruppo, dei medesimi doveri prevenzionistici riferibili alle sue attività *core*.

In termini logicamente e giuridicamente analoghi, l'autonomia degli appaltatori e delle rispettive strutture organizzative di riferimento risulta, verificatane l'idoneità tecnico-professionale, funzionale ad escludere un dovere generale e pervasivo di controllo da parte dell'ente committente ferma restando la necessità, in presenza di affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture, di adeguare il modello organizzativo volto a prevenire reati ex artt. 25-*quinquies* e *septies* alla gestione e mitigazione dei rischi connessi alla disarticolazione di alcune attività imprenditoriali³⁸.

³⁶ <https://www.confindustria.it/documenti/le-nuove-linee-guida-231-di-confindustria-per-la-costruzione-dei-modelli-di-organizzazione-gestione-e-controllo/>

³⁷ Cass. pen., Sez. VI, 5 aprile 2014, n. 2658 in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2014, p. 58.

³⁸ In data 8 e 9 giugno 2025 l'art. 26, comma 4, del TUSL era stato sottoposto a referendum abrogativo. In particolare il quarto quesito referendario era stato formulato come segue "Esclusione della responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per infortuni subiti dal lavoratore dipendente di impresa appaltatrice o subappaltatrice, come conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici: Abrogazione". Si richiedeva, in particolare, agli elettori se intendessero abrogare l'articolo 26, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 nella parte in cui

4. *Analisi casistica*

Nella proposta prospettiva di classificazione delle catene di appalti in “internalizzati” ed “esternalizzati” ai fini della ripartizione dei doveri prevenzionistici tra committenti ed appaltatori sulla base del modello della responsabilità degli enti ex d.lgs. n. 231/2001 e dell’impatto dell’adozione dei modelli organizzativi appare utile tenere conto della rilevante casistica che restituisce la complessità della materia oltre che interessanti spunti di riflessione nella ricerca di soluzioni, per l’appunto, “organizzative” coerenti con i principi e le regole della prevenzione antinfortunistica. In linea con la richiamata progressione discendente dei doveri dell’ente committente sulla base del diverso livello di internalizzazione dell’appalto si distingueranno casi di appalti di lavori internalizzati ed esternalizzati, offrendo una, pur sintetica panoramica delle questioni problematiche connesse alla procedimentalizzazione a livello di “ente” dei rischi in materia di salute e sicurezza connessi agli appalti di lavori, servizi e forniture.

4.1. *Appalti di lavori internalizzati* in quanto aventi ad oggetto la realizzazione da parte dell’appaltatore di lavori all’interno dell’azienda.

4.1.1. Caso A.A. (Cass. pen., Sez. IV, 27 novembre 2024, n. 46575).

Si trattava di un caso di infortunio mortale occorso ad un operaio dipendente dal committente ed impegnato in lavori di sgombero di un magazzino della società committente appaltati a ditta esterna in collaborazione con due dipendenti di quest’ultima. Il committente (datore di lavoro in qualità di legale rappresentante dell’ente committente) e la società sono stati ritenuti responsabili della morte dell’operaio per carenza di coordinamento tra i soggetti impegnati nei lavori nel luogo dell’incidente oltre che “una evidente lacuna organizzativa aziendale in materia di sicurezza e salute dai lavoratori, che trae(va) probabilmente origine dalla mancata formalizzazione di una procedura esecutiva e di controllo nell’operatività quotidiana, organizzata dai vertici dell’azienda”. Pur essendosi trattato di modalità organizzativa determinante un esiguo risparmio di spesa, la Cassazione ha confermato l’applicabilità del principio per cui non rileva che il risparmio di spesa, sicuramente giuridicamente apprezzabile, possa non essere stato ingente, atteso che la responsabilità dell’ente, non può essere esclusa in considerazione dell’esiguità del vantaggio perseguito, in quanto anche la mancata adozione di cautele comportanti limitati risparmi di spesa può essere causa di lesioni personali gravi.

attualmente esclude la responsabilità solidale del committente per infortuni derivanti da rischi specifici dell’attività delle imprese appaltatrici. L’affluenza complessiva è stata del 30,6% degli aventi diritto. Il quesito in questione ha riportato un’affluenza pari al 30,59% per un totale di 14.072.979 votanti di cui 12.011.948 per il SI (87,35%) e 1.739.099 per il NO (12,65%). Aggiornamento definitivo pubblicato su <https://elezioni.interno.gov.it/risultati/20250608/referendum/scrutini/italia/italia> in data 12 giugno 2025 ore 12:12.

Tali soluzioni interpretative si pongono nel solco del consolidato dictum della giurisprudenza di legittimità³⁹ in materia di valorizzazione dei modelli organizzativi 231 nell'ambito della gestione dei rischi SSL sulla base del quale, al fine di adeguare la nozione di interesse e vantaggio ai reati di natura colposa come quelli in materia di lavoro, ha chiarito che in tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante dal reato di lesioni personali aggravate dalla violazione della disciplina antinfortunistica, sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività.

4.1.2. Caso B.B. (Cass. pen., Sez. IV, 11 luglio 2024, n. 33705).

Anche in questo caso si trattava di un infortunio mortale verificatosi ad un lavoratore, socio dell'ente appaltatore dei lavori, nell'ambito di lavori di realizzazione di un prefabbricato destinato ad uffici a servizio di un deposito di oli minerali per uso commerciale. In particolare, l'operaio coinvolto nell'incidente mortale utilizzando e manovrando il terminale oscillante di una autobetonpompa rimaneva folgorato da una scarica elettrica proveniente dai sovrastanti cavi dell'alta tensione, rispetto ai quali il committente non aveva richiesto il distacco della corrente elettrica in transito sui cavi dell'alta tensione nell'arco temporale interessato, con la conseguenza che si determinava il contatto tra la stessa autobetonpompa ed i cavi dell'alta tensione, con folgorazione dell'addetto.

In questo caso, la Cassazione ha accolto il ricorso presentato dal committente e fondato sulla confutazione della tesi, pur sostenuta nei primi due gradi di giudizio, secondo la quale il dovere di richiedere la disattivazione della fornitura elettrica spettava alla società committente. In particolare, è stato affermato che rispetto ad un modello iperestensivo della posizione di garanzia del committente, che implica un'articolazione delle procedure con appesantimento dei cicli produttivi, risulta preferibile l'adozione di modello cooperativo in cui i lavoratori, adeguatamente formati, sono titolari di stringenti obblighi che, se rispettati, impediscono la verificazione del sinistro, con la conseguenza che l'incidente costituiva la concretizzazione di un rischio la cui gestione e prevenzione spettava essenzialmente all'appaltatore. Ai fini di un ragionevole inquadramento della teoria dell'imputazione, nei cicli produttivi si sostiene la necessità di bilanciare, a partire dai modelli organizzativi adottati, gli obblighi assunti dai soggetti titolari di posizione di garanzia, con quelli che devono dare esecuzione al ciclo lavorativo. Quanto più questi ultimi sono competenti e istruiti sulle cautele da rispettare, tanto meno potranno estendersi i confini di rimproverabilità degli enti coinvolti, non potendo costoro supplire alle negligenze altrui per non avere rispettato gli obblighi assunti posto che la dilatazione a dismisura dell'area di rischio genera il pericolo di eccessiva estensione del perimetro di punibilità oltre la sostenibilità giuridica.

³⁹ Cass. pen., Sez. IV, 20 aprile 2016, n. 24697; Cass. pen., Sez. IV, 17 dicembre 2015, n. 2544, in "dejure.it".

Richiamando l'evoluzione legislativa della materia, la Cassazione conclude nel senso che in tema di infortuni sul lavoro, fin dall'entrata in vigore del d.lgs. 14 agosto 1996, n. 494, il dovere di sicurezza gravante sul datore di lavoro, sia esso persona fisica o giuridica, opera anche in relazione al committente, dal quale non può tuttavia esigersi un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori⁴⁰.

4.2. *Appalti di lavori esternalizzati* in quanto aventi ad oggetto la realizzazione da parte dell'appaltatore di lavori e servizi fuori dall'azienda ma all'interno del ciclo produttivo.

4.2.1. Caso C.C. (Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, decreto 6 giugno 2024).

Come in analoghi casi, il Tribunale⁴¹ ha rilevato la ricorrenza di uno schema di sfruttamento lavorativo strutturato in tre fasi: i) le case di moda affidano, mediante contratti di appalto, l'intera produzione di alcuni manufatti a società terze con conseguente completa *esternalizzazione* dei processi produttivi; ii) l'azienda appaltatrice dalle case di moda dispone solo nominalmente di adeguata capacità produttiva, potendo di fatto provvedere alla sola campionatura del materiale e non alla produzione dell'intera linea procedendo, dunque, all'esternalizzazione delle commesse ad opifici cinesi in questo modo abbattendo i costi grazie all'impiego di manodopera irregolare e clandestina, iii) i conduttori di fatto dei laboratori cinesi reclutano connazionali immigrati irregolari e in situazioni di grave disagio e ricevono istruzioni direttamente dalla società appaltatrice. Rilevata la carenza di modelli organizzativi 231 ed un sistema di *internal audit* estremamente deficitario sono stati considerati integrati i presupposti di cui all'art. 34 del d.lgs. n. 159/2011 avendo le carenze organizzative e i mancati controlli agevolato colposamente soggetti gravemente indiziati del reato di sfruttamento lavorativo *ex art. 603-bis c.p.*

4.2.2. Caso D.D. (Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, decreto 27 maggio 2020, n. 9).

⁴⁰ V. *ex multis* Cass. pen., Sez. IV, 2 dicembre 2016, n. 27296; Cass. pen., Sez. IV, 15 luglio 2015, n. 44131, in "dejure.it". In dottrina F. BACCHINI, *Le prescrizioni minime di sicurezza e di salute nei cantieri temporanei e mobili*, in "Il Lavoro nella giurisprudenza", 2000, p. 205 ss.; M. LAI, *Le novità sulla sicurezza nei cantieri*, in "Diritto e pratica del lavoro", 2000, p. 443 ss.; S. MARGIOTTA, *Decreto cantieri-bis. Il testo coordinato e commentato del nuovo d.lgs. n. 494/1996*, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2000, n. 5, Inserto; A. MOCCIA, *La «direttiva cantieri» e il «coordinatore» per l'esecuzione dei lavori*, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2001, p. 191 ss.; P. PENNESI, D. SANTIROCCO, E. PRIMERANO, *Sicurezza e appalti nei cantieri edili*, Torino, Giappichelli, 2000; G. SEMERARO, *Guida alla sicurezza nei cantieri*, Roma, EPC, 2000; P. SOPRANI, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, 2001, Milano, Giuffrè, p. 277 ss.; T. VETTOR, *Sicurezza nei cantieri. Confronto fra vecchie e nuove disposizioni*, in "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2000, n. 3, Inserto.

⁴¹ In argomento P. ASTORINA MARINO, E. FUSCO, *La giurisprudenza del Tribunale di Milano sul d.lgs 231/2001: le principali linee di tendenza*, in F. CENTONZE F., S. MANACORDA (a cura di), *Verso una riforma della responsabilità da reato degli enti. Dato empirico e dimensione applicativa*, Bologna, Il Mulino, 2023.

Pur essendo stata originariamente richiesta l'attivazione dell'amministrazione giudiziaria nei confronti della società capogruppo limitatamente ad un'unità organizzativa, la richiesta *ex art. 34 del d.lgs. n. 159/2011* era stata successivamente estesa anche alla società controllata, ritenendo a quest'ultima ascrivibile, sotto il profilo di omesso controllo, un'attività agevolatrice in favore di soggetti indagati del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. A valle di accertamenti svolti nei confronti di due società, erano stati individuati tre soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di una struttura societaria collegata con il gruppo caratterizzata, tra l'altro, dall'esistenza di rapporti lavorativi con personale non regolarmente assunto. Si sosteneva altresì che la società controllata si fosse servita di due società che si occupavano di gestire l'organizzazione dell'attività di impresa, sia sotto il profilo della logistica che del reclutamento del personale. La manodopera reclutata mediante l'intermediazione di tali due società era costituita in prevalenza da migranti, retribuiti a cottimo c.d. "puro" con conseguente approfittamento dello stato di bisogno dei lavoratori i quali, potevano essere facilmente indotti ad accettare condizioni di lavoro ai limiti del rispetto della dignità umana. La società controllata, quale articolazione territoriale italiana della *holding*, è stata, dunque, raggiunta dalla misura dell'amministrazione giuridizaria *ex art.34 del Codice Antimafia* avendo agevolato l'attività imprenditoriale di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro degli indagati insieme alla controllante olandese⁴².

L'analisi dei casi or ora esposti consente di rilevare la profonda diversificazione dei profili di responsabilità della società committente a seconda che l'affidamento di lavori o servizi o forniture si verifichi in uno scenario di "internalizzazione" o di "esternalizzazione" della produzione o dello svolgimento di attività strumentali, come paradigmaticamente quelle di servizi logistici. In questo scenario, comunque caratterizzato dal frequente richiamo all'adozione di modelli di organizzazione e gestione *ex d.lgs. n. 231/2001* per dare conto dell'impegno degli enti coinvolti, con particolare riguardo ai committenti, il riconoscimento di una responsabilità *ex art. 25-quinquies o septies* è pressoché regolarmente limitata ai casi di appalti "internalizzati" essendo l'esternalizzazione o, come approfonditamente argomentato dalla giurisprudenza del Tribunale di Milano, il "processo di *decoupling organizzativo* (letteralmente: "disaccoppiamento"), in forza del quale, in parallelo alla struttura formale dell'organizzazione volta a rispettare le regole istituzionali, si sviluppa un'altra struttura, "informale", volta a seguire le regole dell'efficienza e del risultato" producendo una sorta di "normalizzazione della devianza, in un contesto dove le irregolarità e le pratiche illecite vengono accettate ed in qualche modo promosse, in

⁴² Sul caso v. G. BENINCASA, *Luci e ombre del Protocollo lombardo per la legalità dei contratti di appalto nella logistica*, in "Bollettino ADAP1", 29, 2024; L. LUPARIA DONATI, *Corporate compliance, controllo giudiziario e contratti di appalto*, in "Compliancehub.it", 2025; A. MERLO, *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al caporalato dai braccianti ai riders*, Torino, Giappichelli, 2020; V. MONGILLO, *Forced Labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese*, in "Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia", 3-4, 2019 e ID, *Anatomia della prevenzione economico-aziendale antimafia*, in "Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia", 3-4, 2023; F. VITARELLI, *Proporzionalità della pena e determinazione della fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in "Rivista italiana di diritto e procedura penale", 1, 2024, p. 215 ss.

quanto considerate normali” regolarmente gestito fuori dal contesto 231 e tramite l’applicazione delle misure di bonifica e continuità aziendale previste dal Codice Antimafia⁴³. Ai fini che qui interessano, si conferma, tuttavia, anche in caso di appalti “esternalizzati” il rilievo *ex ante* ed *ex post* dell’adozione di modelli organizzativi utili a modulare, conformemente alle caratteristiche del caso concreto, l’adempimento dei diversi doveri funzionali ad organizzare la salute e la sicurezza del lavoro in catene di appalti nella prioritaria prospettiva della mitigazione dei rischi e della prevenzione dei reati nei casi in cui manchi un “contatto pericoloso” tra enti committenti, appaltatori e subappaltatori ma sia comunque dovuto l’adempimento (“organizzato” nell’ambito di modelli 231) dei doveri di verifica sull’idoneità del provider dei lavori o dei servizi richiesti.

5. *Riflessioni conclusive e proposte*

L’analisi delle questioni connesse alla traslazione dalla persona fisica all’ente dello statuto punitivo della responsabilità per i reati commessi nell’ambito delle catene di appalti offre un angolo visuale particolarmente privilegiato nella definizione concettuale dei contenuti e dei limiti dei doveri imposti ad enti committenti ed appaltatori e nella rilevazione del relativo impatto pratico-applicativo. Pur lambendo un pilastro del diritto penale del lavoro, vale a dire quel dovere di vigilanza del datore di lavoro storicamente ritenuto di portata omnicomprensiva, l’enfasi posta sulle peculiari caratteristiche delle dinamiche ente committente/appaltatore anche rispetto alla riferibilità ad entrambi della qualifica datoriale ha condotto ad argomentare l’esclusione di un dovere generale di tutela e di controllo in capo all’ente committente in nome di una limitazione del contenuto della sua posizione di garanzia ai fondamentali doveri previsti dall’art. 26 TUSL: dalla verifica dell’idoneità tecnico professionale dell’appaltatore, all’informazione sui rischi specifici, al coordinamento alla cooperazione. Sviluppando ulteriormente il peso del divieto di ingerenza e il principio del legittimo affidamento sull’operato dell’ente appaltatore o sub-appaltatore, si è, anche con il supporto di una selezione della casistica rilevante, ipotizzata una modulazione dei doveri *ex art.* 26 (traslati dalla persona fisica a quella giuridica) sulla base della *summa divisio* tra appalti internalizzati ed esternalizzati. In particolare, fermo il rilievo in entrambi gli scenari del dovere di verifica dell’idoneità professionale e tecnica dell’ente appaltatore, in caso di catene di appalti “internalizzati”, il dovere di coordinamento, informazione e cooperazione appare comparativamente molto più sviluppato. Analogamente il

⁴³ In argomento G.M. FLICK, D.F. PUJIA, *Contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro e principio di legalità: un binomio impossibile?*, in “Sistema penale”, 24 marzo 2025, L. LUPÀRIA DONATI, *Corporate compliance*, cit. Per un’approfondita disamina del tema anche in prospettiva comparata E. DAVÌ, *Compliance, riparazione e diversione. Prime sperimentazioni italiane dei pre-trial agreements nel campo della responsabilità da reato delle imprese*, in “Archivio penale”, 2024, pp. 1-113; E. BIRITTERI, *I nuovi strumenti di bonifica aziendale nel Codice Antimafia*, in “Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell’Economia”, 3-4, 2019.

dovere di verifica deve essere modulato in termini più pregnanti laddove risulti un “contatto rischioso” tra imprese committenti e appaltatrici pur dovendo, come fatto palese dalla citata casistica, essere previsto e efficacemente attuato anche in casi di appalti “esternalizzati”.

L'approccio collaborativo proposto nel quadro di una mediazione tra gli opposti estremi del modello iperprotettivo e di quello ultrasegregato trova nella traslazione della responsabilità dalla persona fisica all'ente e nel ricorso al ruolo del modello di organizzazione e gestione una chiave di lettura degna di grande interesse. Privilegiando le istanze preventive connesse ai meccanismi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo consente, nella sua duplice funzionalità statica (di *risk assessment*) e dinamica (di *risk management*) di spostare il baricentro dell'adempimento dei doveri di sicurezza dalla valutazione ex post della distribuzione delle responsabilità rispetto ad eventi avversi già verificatisi all'impegno *ex ante* alla prevenzione. In termini parzialmente assonanti con alcune più moderne soluzioni nella definizione delle responsabilità connesse all'esercizio dell'attività d'impresa nello scenario transnazionale e nei gruppi di imprese, la valorizzazione del modello organizzativo e di percorsi di *due diligence* potrebbero risultare molto efficaci nella ricordata prospettiva della riduzione dei rischi legati all'esecuzione di lavori in catene di appalti ove il frequente ricorso al subappalto può allontanare sempre di più l'esecuzione del lavoro affidato dall'area di “verifica” dello stesso ente committente.

Da tale angolo visuale alcuni strumenti di *soft law* elaborati proprio nell'ambito della responsabilità degli enti e basati sullo schema della *due diligence* e del formato KYC (Know Your Contractor) o, per ricorrere ad un neologismo, KYS (Know Your Supplier) potrebbero risultare molto efficaci⁴⁴. Le linee guida Confindustria, ad esempio, con riferimento all'area di rischio costituita dalla selezione del fornitore e dalla verifica della sua idoneità tecnico-professionale prevedono l'adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che prevedano, tra l'altro, la definizione dei requisiti per la verifica delle caratteristiche tecnico professionali, gestionali e di onorabilità; gli aspetti etici, di sostenibilità (compreso il rispetto della disciplina sulla tutela dei diritti umani), di *compliance*; gli aspetti connessi con le normative interne ed esterne in materia HSE-Q (ove applicabili) e, per quanto opportuno rispetto alla natura ed oggetto del contratto, la solidità economico finanziaria. In prospettiva di *hardening due diligence*⁴⁵, si prevede

⁴⁴ A. PEDNA, *Come la CSDDD ridefinisce la responsabilità aziendale e le pratiche di sostenibilità in Italia*, in “Igiene & Sicurezza del Lavoro”, 12, 2024, p. 592 ss.; S. ADDAMO, *Le novità del testo finale della Corporate Sustainability Due Diligence Directive: un cambio di passo per la politica di sostenibilità dell'UE?*, in “Le Nuove Leggi Civili Commentate”, 5, 2024, p. 1258 ss.; A. QUARANTA, *Casi e soluzioni - Perché il dovere di diligenza è una sfida strategica per le imprese?*, in “Ambiente & sviluppo”, 1, 2025, p. 69; F. LAUS, *Corporate Sustainability Due Diligence e amministrazione del rischio*, in “Le Società”, 8-9, 2024, p. 913 ss.

⁴⁵ Sul punto di grande interesse la ricognizione di M. CARON, R. CARRARO, *Le clausole di salvaguardia 231*, in “Rivista 231”, 2020 e A. GIULIANI, *Opportunità di inserimento di clausole contrattuali 231 in caso di subappalto, ATI, joint venture*, in “Norme & Tributi Plus – Il Sole 24 Ore”, 10 ottobre 2023 ove vengono menzionate le seguenti clausole 231: 1. Clausole di qualifica dello stakeholder esterno, che richiedono al fornitore, subappaltatore o partner contrattuale di adottare un proprio

altresì l'adozione di criteri e modalità di valutazione della congruità del valore economico dell'offerta rispetto ai costi del lavoro e della sicurezza prospettabili e, qualora questa appaia anormalmente bassa, l'esame delle giustificazioni scritte e della relativa documentazione a corredo richiesta all'offerente; previsioni contrattuali standardizzate in relazione alla natura e tipologia di contratto, ivi incluse previsioni contrattuali finalizzate all'osservanza di principi di controllo/regole etiche e di condotta nella gestione delle attività da parte del terzo e le attività da seguirsi in caso di eventuali scostamenti. Attenta dottrina sottolinea altresì l'opportunità di "includere, eventualmente, anche elementi diversi rispetto a quelli previsti dall'Allegato XVII al d.lgs. 81/2008 quali criteri ulteriori di scelta (obbligatori o preferenziali) come l'informativa sull'adozione o meno di modelli organizzativi ex art. 30, d.lgs. 81/2008 o il possesso di certificazioni (es. ISO 45001), condanne o procedimenti penali pendenti ovvero misure interdittive ex d.lgs. 231/2001, prescrizioni impartite da organi di vigilanza, etc"⁴⁶.

A ben vedere, dunque, la valorizzazione dei modelli organizzativi nella gestione dei rischi SSL connessi alle catene di appalti potrebbe integrare uno strumento multifunzionale ed elastico in quanto utile non soltanto in prospettiva preventiva e di mitigazione dei rischi ma anche di accertamento *ex post* delle responsabilità oltre che di compliance riparativa come fatto palese dalla corposa casistica in materia di appalti esternalizzati.

I principi e le regole di funzionamento dei modelli organizzativi in ambiti caratterizzati, come quello delle catene di appalti, da una spiccata complessità soggettiva ed oggettiva possono, anche *pro futuro* e in settori diversi, offrire la cornice teorica e l'ambito di praticabilità concreta di un'accezione di compliance finora sottovalutata, quella della *compliance estesa* in quanto riferita non soltanto al *core business* dell'ente ma anche alle sempre più frequenti ipotesi di allargamento della filiera della produzione e dei servizi nell'obiettivo comune di assicurare livelli minimi e inderogabili di tutela della salute e della sicurezza del lavoro indipendentemente dall'*an*, dal *quantum* e dal *quomodo* frazionamento delle filiere o delle catene del valore⁴⁷.

Modello 231, come condizione di gradimento o requisito per partecipare ad affidamenti in appalto o subappalto; 2. Clausole a contenuto precettivo, che impongono obblighi comportamentali specifici a carico di stakeholder esterni; 3. Clausole a contenuto informativo, che impongono alla controparte contrattuale obblighi di reporting nei confronti dell'ente, per alimentare un sistema di vigilanza esterno; 4. Clausole sanzionatorie e deterrenti, atte a garantire l'efficacia esecutiva delle clausole 231 precedenti mediante strumenti coercitivi e sanzionatori come condizioni risolutive o sospensive del contratto in caso di violazioni e clausole penali per condotte non conformi a norme, procedure e istruzioni operative.

⁴⁶ D. PIVA, *Legalità e sicurezza nei lavori in appalto: qualità dell'impresa e gestione dei rischi interferenziali. Tra posizioni di garanzie "primarie" e "secondarie", colpa grave e organizzativa del committente*, in "Sistema penale", 2024, p. 6 s.

⁴⁷ In argomento v. l'approfondita analisi di G. DI VETTA, *La responsabilità da reato degli enti nella dimensione transnazionale*, Torino, Giappichelli, 2023.

Abstract

Il saggio affronta il tema della traslazione dalla persona fisica all'ente dello statuto della responsabilità nelle catene di appalti. Traendo le mosse dalla considerazione della complessità insita nella frammentazione della produzione e nella coesistenza di diversi enti con qualifica datoriale, si propone una modulazione dei doveri caratteristici della società committente in base alla summa divisio tra appalti "internalizzati" ed "esternalizzati" attribuendo rilievo centrale al ruolo dei modelli di organizzazione e gestione del rischio i quali, in una materia complessa come questa, possono consentire di spostare il baricentro dalla realizzazione dell'evento alla prevenzione e all'organizzazione della sicurezza nel rispetto del principio di colpevolezza organizzativa e della conseguente limitazione dei doveri di vigilanza dell'ente agli effetti del diritto penale del lavoro.

The article aims at addressing the issue of the shift of the liability models in procurement chains from the natural person to the corporation. Drawing from the complexity inherent in the fragmentation of production activities and the coexistence of many corporations with employer status, the article proposes a modulation of the principal's key duties based on the summa divisio between "internalized" and "outsourced" procurements, giving importance to the compliance programs for risk organization and management which, in a complex matter such as this, can make it possible to shift the center of gravity from the event to prevention and safety organization of the workplace in line with the principles of the corporate organizational fault and the due limitations of the corporate supervision duties to the extent of labour criminal law.

Parole chiave

Salute e sicurezza sul lavoro, catene di appalti, prevenzione, reato, responsabilità degli enti, modelli di organizzazione

Keywords

Occupational health and safety, procurement chains, prevention, crime, corporate liability, compliance programs