

LUISS



***Master Universitario di Secondo Livello
in Diritto penale di impresa
a.a. 2019/2020***

Titolo dell'elaborato:

Travel security e valutazione dei rischi

Avv. Valeria d'Agostino

Matr. n. CSN00587

Relatore

Avv. Agostino Sarandrea

Direttore del Master

Prof.ssa Paola Severino

LUISS



*Ai miei genitori e Frida,
che sostengono con amore ogni mio timido passo sul sentiero della vita.*

*Ad Alfonso,
che dal 1996 nei giardini dell'infanzia
non ha mai smesso di giocare insieme a me.*



Può il batter d'ali di una farfalla in Brasile provocare un tornado in Texas?
(EDWARD LORENZ, 1972)

*L'antica distinzione tra uomo e natura,
tra abitante di città e abitante di campagna,
tra greco e barbaro, tra cittadino e forestiero,
non vale più: l'intero pianeta è ormai diventato un villaggio,
e di conseguenza il più piccolo dei rioni deve essere progettato
come un modello funzionale del mondo intero.*
(LEWIS MUMFORD, *La città nella storia*, Vol. III, *Dalla corte alla città invisibile*)

*Nessun uomo è un'isola, completo in se stesso;
ogni uomo è un pezzo del continente, una parte del tutto.
Se anche solo una zolla venisse lavata via dal mare,
l'Europa ne sarebbe diminuita, come se le mancasse un promontorio,
come se venisse a mancare una dimora di amici tuoi, o la tua stessa casa.
La morte di qualsiasi uomo mi sminuisce, perché io sono parte dell'umanità.
E dunque non chiedere mai per chi suona la campana:
suona per te.*
(JOHN DONNE, *Devozioni per occasioni d'emergenza*, *Meditazione XVII*)



INDICE

CAPITOLO I

LA TUTELA DEL CAPITALE UMANO IN MOVIMENTO

1. *Globalizzazione dei rischi e sicurezza del personale viaggiante: rischi di safety e di security.* 1
2. *La sinergia tra d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81: un duetto virtuoso.* 7
3. *La valutazione dei rischi: fondamento e ratio normativa. Verso un DVR omnibus?* 12

CAPITOLO II

RISCHI DI SECURITY

1. *Principio di territorialità e d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231: gli enti con sede principale in Italia operanti all'estero.* 18
2. *Il caso Bonatti S.p.A. e la rilevanza dei rischi “ambientali” come rischi tipici.* 23

CAPITOLO III

RISCHI DI SAFETY

1. *La vis attrattiva del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 nei confronti degli enti stranieri operanti in Italia: il caso Boskalis.* 28
2. *DVR e rischio pandemico: il Covid-19 al banco di prova delle imprese.* 32

- BIBLIOGRAFIA** 38



CAPITOLO I

LA TUTELA DEL CAPITALE UMANO IN MOVIMENTO

1. Globalizzazione dei rischi e sicurezza del personale viaggiante: rischi di safety e di security.

Il fenomeno della globalizzazione economica, esploso come una bomba ad orologeria tra il XX ed il XXI secolo, ha determinato una intensificazione senza precedenti delle interazioni economiche e commerciali su scala planetaria, relativizzando i concetti di distanza e confine. Si assiste con sempre maggiore frequenza allo scambio intercontinentale di tecnologie, patrimoni conoscitivi, strumentazioni, risorse materiali e, da ultimo, capitale umano, coinvolto in una dimensione di mobilità un tempo apparentemente inimmaginabile.

Pur tuttavia, avuto specifico riguardo a quest'ultimo aspetto, l'approccio metodologico e culturale a tale processo¹ risulta prevalentemente sbilanciato sulle esternalità positive dallo stesso prodotte piuttosto che incentrato su una visione omnicomprensiva ed equilibrata, che tenga conto – unitamente alle prime – anche delle esternalità negative potenzialmente impattanti sul contesto di riferimento.

¹ Cfr. TARGETTI, F. – FRACASSO, A., *Le sfide della globalizzazione: storia, politiche e istituzioni*, Milano, Francesco Brioschi Editore, 2008, pp. 23 e ss.: gli A. affermano come, a dire il vero, la riflessione su aspetti positivi e negativi del fenomeno *global* vada contestualizzata solo in tempi recenti, nonostante si tratti di «(...) un fenomeno di lunga data che va di pari passo con l'integrazione capitalistica mondiale sviluppatasi a partire dalla rivoluzione industriale». Parimenti, cfr. DELLA POSTA, P. – ROSSI, A. M. (a cura di), *Effetti, potenzialità e limiti della globalizzazione: una visione multidisciplinare*, Milano, Springer-Verlag Italia, 2007, *passim*; CONTE, G., *L'impresa responsabile*, Milano, Giuffrè, 2018, pp. 27-28: l'A. sottolinea come nonostante il fenomeno «(...) sia stato indagato in molte delle sue pieghe e sfaccettature, sino a misurarne i mutamenti che esso ha prodotto nei nostri stili e abitudini di vita, non sia ancora prevalso sugli altri uno specifico paradigma concettuale, utile ad offrirci una chiave di interpretazione del fenomeno univoca e risolutiva. Invero, come vari e complessi sono i volti della globalizzazione, in egual misura molteplici si rivelano, allo stato, gli angoli visuali da cui riguardarla e irriducibili tra loro risultano gli strumenti concettuali adoperati a fini di analisi».



Tale premessa risulta imprescindibile per poter realmente comprendere la direzione pionieristica intrapresa sul terreno della c.d. *Travel Security*, come tutela riservata al capitale umano in movimento, interessata, specie negli ultimi anni, da una esponenziale crescita di interesse ed attenzioni dedicate. La materia *de qua*, infatti, consente di scorgere – più di tutte le altre – la dimensione assolutamente plurale della responsabilità di impresa², non a caso definita *corporate social responsibility (CSR)*: l'espressione anglofona riassume efficacemente la palpabile sensibilità del tema non solo ad istanze puramente economico-lucrative, bensì anche – e soprattutto – etiche e morali, in un dialogo mai sopito con il diritto³.

In tal senso, il settore del *Travel Risk Management* è permeato da una terminologia estremamente evocativa e pregnante sotto il profilo prasseologico, rappresentando plasticamente la tensione finalistica della dinamica di impresa verso la protezione del suo primo, fondamentale, irrinunciabile *asset*: il personale, ovunque esso si trovi ad operare, tanto nel paese di origine, quanto all'estero.

Al precipuo fine di offrire le coordinate essenziali sul tema, è possibile, infatti, individuare due imprescindibili binomi terminologici. Il primo di essi è costituito dal c.d. *Duty of Care*, che – letteralmente tradotto – significa “dovere di prendersi cura”, espressivo del generale obbligo gravante sul datore di lavoro, nel suo rapporto simbiotico con la c.d. *Travel Security Policy*, indicativa dello strumentario strategico-gestionale che si intende approntare per fronteggiare i

² Cfr. ID., *L'impresa responsabile*, cit., p. 5: qui l'A. riprende una riflessione di E. Lévinas, il quale ha teorizzato come la responsabilità «(...) riveli sempre un *doppio movimento*: colui del quale devo rispondere è anche colui al quale devo rispondere; devo rendere conto a colui del quale rendo conto. Responsabilità di fronte a colui di cui sono responsabile: responsabile di un volto che mi ri-guarda, di una libertà».

³ Cfr. ID., *L'impresa responsabile*, cit., prefazione, pp. XI-XIII: «(...) chi sperimenta un'attività di impresa è presto costretto a misurarsi con una realtà (...) ben complessa e articolata, dove la medesima prospettiva del tornaconto economico, che certo non può finire negletta, si sovrappone e si commistiona con molte altre prospettive ed istanze, alcune delle quali non attengono al piano meramente economico. (...) Responsabilità economica, senz'altro. Ma anche giuridica, sociale, morale. Responsabilità assunta nei confronti di coloro che sono partecipi dell'investimento iniziale, ma anche nei confronti dei propri dipendenti, consulenti, fornitori, consumatori, utenti, della comunità in cui l'azienda opera. Responsabilità che l'imprenditore assume nei confronti di se stesso».



rischi connessi alla mobilità⁴. La predisposizione di una politica di gestione dei rischi cui è esposto il personale viaggiante reca con sé, ove efficacemente attuata, una serie di *benefits*, che – oltre a concentrarsi sulla salvaguardia primaria e diretta dell'incolumità delle risorse umane – si ripercuotono, a cascata, sulla stessa impresa, consistenti non solo nella garanzia della c.d. *business continuity* (in ottica di *disaster recovery*), ovvero del mantenimento della sua continuità operativa, ma anche in termini di ampliamento degli orizzonti di *business* e di consolidamento della *brand reputation*⁵. Al contrario, la mancata od inefficace pianificazione di una *Travel Security Policy* potrebbe esporre la realtà imprenditoriale ad una serie di ripercussioni negative, di diversa intensità: non solo esponendola ad ingenti danni economici, derivanti dall'eventuale riconoscimento della responsabilità *ex crimine* dell'ente ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231⁶, ma anche di tipo reputazionale⁷.

⁴ Cfr. CARUSO, S., *Duty of Care nel Travel Management. Come realizzare una Travel Security Policy (seconda puntata)*, in <https://www.travelforbusiness.it/author/samuele-carusofincantieri-it/>, 3 settembre 2019, *passim*. Qui l'A. individua quattro principali modalità attraverso le quali assolvere al c.d. *Duty of Care*: in primo luogo *prevenire*, nel senso di adottare a monte un approccio *risk-based*, di mappatura del rischio in relazione alle diverse destinazioni di viaggio; *informare*, nel senso di focalizzarsi, a valle, sull'attività in informazione e formazione del personale viaggiante, in trasferta o distaccato all'estero, in relazione ai rischi di destinazione preliminarmente individuati prima della partenza, in modo da poter effettivamente promuovere una cultura di comprensione del rischio per poi poterlo evitare; *monitorare*, in ottica costante e dinamica, onde poter tempestivamente rilevare tutte le possibili minacce; infine, *intervenire*, per il tramite di un *action plan* preventivamente definito in ottica proattiva, anche mediante la predisposizione di un c.d. *Crisis Team*, deputato a contestualizzare il piano di azione nella fase di gestione delle emergenze.

⁵ Cfr. CARUSO, S., *Travel Security Management – prima parte*, in <https://www.travelforbusiness.it/2019/05/06/travel-security-management-prima-parte/>, 6 maggio 2019, *passim*; parimenti, cfr. ITSTIME – SICURITALIA, *Il mercato della Travel Security in Italia*, in <https://www.sicuritalia.it/wp-content/uploads/2019/02/Il-mercato-della-Travel-Security-in-Italia-2019.pdf>, Febbraio 2019, p. 15.

⁶ Su cui v. *infra*, par. 2: tale tipo di danni potrebbe derivare dall'attivazione dell'arsenale sanzionatorio 231, comprensivo non solo di indefettibili sanzioni pecuniarie, ma anche – eventualmente – interdittive (con pratica paralisi operativa, parziale o totale, dell'ente ed annessa perdita di continuità aziendale), oltre che della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

⁷ Cfr. ITSTIME – SICURITALIA, *Il mercato della Travel Security in Italia*, cit., p. 15: «(...) Queste istanze possono provocare notevoli danni di immagine per un'azienda che, *unitamente al potenziale mancato accesso del mercato della pubblica amministrazione*, possono ripercuotersi sull'assicurazione di nuove commesse» (corsivo aggiunto). L'impatto negativo generato dal concretizzarsi dell'evento dannoso potrebbe, quindi, significare la perdita di *assets* strategici e/o la chiusura forzata di attività nel luogo di verifica dello stesso.



Il secondo binomio terminologico, che esprime l'*essential core* del *Travel Risk Management*⁸, è rappresentato dai vocaboli inglesi *safety* e *security*. Difatti, mentre in Italia spesso viene utilizzato il termine *sicurezza* come unico contenitore di tutti i possibili rischi di infortunio cui può andare incontro il lavoratore – con ciò spesso dando adito ad equivoche obliterazioni – nella tradizione anglosassone tali espressioni restituiscono l'esatta dimensione di due diverse categorie di rischi: rischi di *safety*, in cui vanno ricompresi tutti quei rischi direttamente impattanti sull'incolumità fisica del soggetto, e rischi di *security*, in cui – viceversa – vengono inclusi i rischi propriamente criminosi⁹. Tale significativa distinzione è stata effettivamente recuperata e valorizzata solo di recente, a seguito di casi di cronaca che hanno particolarmente scosso l'opinione pubblica¹⁰, nonostante da più parti si sia sottolineato come già a livello di enunciazione letterale¹¹ il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – che ha formalmente recepito nell'ordinamento italiano la Direttiva quadro 89/391/CEE in materia di protezione della sicurezza e salute dei lavoratori – faccia riferimento ad una nozione globale di rischio, comprensiva di entrambi gli aspetti¹².

⁸ Cfr. BIASIOTTI, A., *Viaggiare in sicurezza. La corretta gestione del rischio safety e security nelle trasferte all'estero*, Roma, EPC Editore, 2019, pp. 36-37: l'A. affronta i cinque pilastri del *Travel Risk Management* per come individuati nel 2017 dalla *Global Business Travel Association*, associazione *leader* del settore. Questi consistono in: 1. *A business travel health safety and security policy* (l'adozione di una politica di sicurezza antinfortunistica, della salute e della sicurezza anticrimine); 2. *Travel safety and security information* (informazione aggiornata sulla *safety* e *security* relative al viaggio); 3. *Restrictions on travel to higher risk countries* (restrizioni relative a viaggi in Paesi ad alto rischio); 4. *Knowing where your people are* (sapere dove si trova il proprio personale in viaggio); 5. *An incident and crisis management plan* (adozione di un piano per la gestione degli incidenti e delle emergenze).

⁹ Sul tema, cfr. BIASIOTTI, A., *Viaggiare in sicurezza. La corretta gestione del rischio safety e security nelle trasferte all'estero*, cit., pp. 47 e ss.; CARUSO, S., *Travel Security Management – prima parte*, cit., *passim*. Qui l'A., nell'effettuare una ideale bipartizione tra i due tipi di rischi, colloca tra i rischi di *safety*, a titolo esemplificativo, le minacce rivolte alla salute (come *virus*, malattie, incidenti con animali, fenomeni epidemiologici); condizioni meteorologiche critiche peculiari (quali uragani, alluvioni, terremoti, escursioni termiche significative); infine, incidenti di vario tipo che minano l'integrità fisica del lavoratore; viceversa, tra i rischi di *security* andrebbero ricomprese non solo le attività criminali (vedasi, ad esempio, furti, rapine, etc.), ma anche attività terroristiche e/o di traffico illecito (a titolo esemplificativo, droga, armi, etc.).

¹⁰ Su cui v. *infra*, Capp. II – III.

¹¹ Su cui v. *infra*, par. 3.

¹² Cfr. ITSTIME – SICURITALIA, *Il mercato della Travel Security in Italia*, cit., p. 2; parimenti cfr. BIASIOTTI, A., *Viaggiare in sicurezza. La corretta gestione del rischio safety e security nelle trasferte all'estero*, cit., p. 17: qui l'A. sottolinea come già nel 2016 la Commissione per gli



Quest'ultima considerazione consente altresì di sgomberare il campo da un ulteriore equivoco nel quale talvolta si cade in materia di *Travel Security Assessment*: la distinzione tra Paesi a rischio e Paesi non a rischio. Tale diversificazione, proprio in ragione delle sopra ricordate dimensioni del fenomeno della globalizzazione, rischia di tradursi in una petizione di principio che dà per dimostrato proprio ciò che si intende dimostrare; è piuttosto opportuno valutare ogni destinazione indipendentemente dal *risk rating* allo stesso assegnato, considerando le peculiarità del singolo viaggio onde approntare le cautele più idonee¹³. Detto altrimenti, in ragione di una interdipendenza tra realtà anche molto distanti tra loro che replica le fattezze del c.d. “*effetto farfalla*”¹⁴, occorre individuare minacce globali e rischi locali, in un’ottica di

Interpelli ex art. 12, d.lgs. n. 81/08 avesse significativamente chiarito – sia pur con riferimento ad un quesito posto avendo riguardo al personale delle compagnie aeree – che il datore di lavoro sia onerato dell’obbligo di «(...) valutare *tutti* i rischi, compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i c.d. ‘rischi generici aggravati’, legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole possibilità di manifestarsi in correlazione all’attività lavorativa svolta» (corsivo aggiunto). V. altresì CARUSO, S., *Travel Security Management – prima parte*, cit., *passim*: qui l’A. afferma la complementarità dei due tipi di rischio, nel senso che un incidente di *security* implicherà con ogni probabilità conseguenze di *safety* e viceversa.

¹³ Cfr. CINEAS, *Viaggi di lavoro: come identificare e gestire i rischi durante le trasferte*, in <https://www.cineas.it/viaggi-di-lavoro-come-identificare-e-gestire-i-rischi-durante-le-trasferte/>, 14 luglio 2020.

¹⁴ Tale espressione è stata utilizzata per la prima volta dal matematico e meteorologo del Massachusetts Institute of Technology di Boston Edward Lorenz in un articolo del 1972, dal titolo “*Predictability: does the flap of a butterfly’s wings in Brazil set off a tornado in Texas?*”, ovvero “Prevedibilità: può il battito d’ali di una farfalla in Brasile provocare un tornado in Texas?” e poi posta alla base della teoria del caos. Egli ha tratto ispirazione da un racconto fantascientifico di Ray Bradbury: “*A sound of the thunder*”, ovvero “Rumore di tuono” del 1952, in cui, grazie ad una macchina del tempo, dei turisti si ritrovano a fare un safari in epoca preistorica. Uno di loro calpesta una farfalla, innescando una serie di sconcertanti conseguenze che cambieranno per sempre il corso della storia. In generale, con l’effetto farfalla si intende spiegare la dipendenza di un sistema dalle proprie condizioni di base. Mentre in un sistema lineare ad una piccola variazione nello stato iniziale corrisponde una piccola variazione nello stato finale, in un sistema caotico (anche detto non lineare) ad una piccolissima, impercettibile variazione nello stato iniziale corrispondono – nel lungo termine – variazioni di proporzioni potenzialmente enormi oltre che imprevedibili. Detto altrimenti, anche variando di pochissimo le condizioni iniziali, il sistema potrebbe evolvere in modo del tutto inaspettato. Per un approfondimento sul tema vd. BONAVITA, M., *Effetto farfalla*, in *Enciclopedia Treccani*, disponibile online su <https://www.treccani.it/enciclopedia/tag/effetto-farfalla/>.



“glocalizzazione” del rischio¹⁵. Tanto premesso, emerge sin d’ora l’estrema difficoltà che caratterizza il compimento di una esaustiva ed efficace valutazione dei *travel risks*, non solo per una questione tecnica, dovuta alla necessaria conoscenza del contesto geo-politico di riferimento¹⁶, ma anche per l’ontologico dinamismo della materia, che richiede un monitoraggio perseverante nel tempo, volto a cogliere – se non anticipare – i più piccoli mutamenti dello scenario sociale, economico e politico globale¹⁷.

¹⁵ Cfr. D’ANNA, L., *Glocal/Glocalizzazione*, in *Impresa & Stato*, n. 96/2012, p. 87: «La definizione più conosciuta della parola “glocale”, e del processo di “glocalizzazione” a essa riferito, è quella introdotta nella prima metà degli anni novanta dal sociologo inglese Roland Robertson, e da lui mutuata dall’*Oxford Dictionary of New Words*, per indicare i fenomeni derivanti dall’impatto della globalizzazione sulle realtà locali e viceversa. Essa deriva dal termine giapponese “*dochakuka*”, in origine usato per indicare l’adattamento delle tecniche agricole alle condizioni locali e diffusosi poi negli anni ottanta in riferimento a questioni di *marketing* come sinonimo di “*global localization*”, localizzazione globale, per indicare una prospettiva globale adattata alle condizioni locali».

¹⁶ Imprescindibile in tal senso è il riferimento ad una serie di Istituzioni: cfr. BIASIOTTI, A., *Viaggiare in sicurezza. La corretta gestione del rischio safety e security nelle trasferte all’estero*, cit., pp. 39 e ss. L’A. menziona non solo l’EU-OSHA, l’agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro, fondata nel 1994, ma anche – a livello nazionale – il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, che offre tre importanti strumenti: “Viaggiare sicuri” (vd. <http://www.viaggiasesicuri.it/>), dove per ogni Paese vengono individuati limitazioni e rischi specifici, oltre a “Dove siamo nel mondo” (vd. <https://www.dovesiamonelmondo.it/home.html>), che facoltizza chi si rechi all’estero di segnalare volontariamente i propri dati personali, onde consentire maggiore celerità nel caso di interventi emergenziali di soccorso, e all’applicazione “Unità Di Crisi”. Ancora, con riferimento alla situazione sanitaria nel mondo, sul sito www.salute.gov.it è possibile reperire tutte le informazioni più aggiornate sul punto. Infine, anche la Protezione Civile offre un documento munito di una serie di raccomandazioni generali per i viaggi all’estero, reperibile sul sito <http://www.protezionecivile.gov.it/>.

¹⁷ Perciò, sempre più invalso nella prassi è l’affidamento in *outsourcing* di tale fondamentale articolazione imprenditoriale. Cfr. ITSTIME – SICURITALIA, *Il mercato della Travel Security in Italia*, cit., p. 4: «(...) essendo queste competenze particolarmente specialistiche, risulta difficile individuare risorse interne all’Azienda in grado di gestire e valorizzare il processo di *Travel Security*. Esistono ad oggi sul mercato soluzioni ‘*plug & play*’ in grado di elevare in modo quasi istantaneo il *Security System* attraverso processi integrati (...)».

Pur tuttavia, sarebbe comunque preferibile svolgere tale delicata attività secondo un approccio *home-made*, non solo nell’ottica di una valorizzazione di competenze comunque interne all’azienda, che – al netto di un relativo risparmio di costi – consentano una valutazione integrata e maggiormente consapevole dei rischi *travel* ad opera di chi quotidianamente si trovi ad operare nell’ambiente, con effetti positivi pressoché certi in termini di *brand reputation*, ma anche al fine di evitare ulteriori possibili rischi che potrebbero riconnettersi alla scelta di esternalizzare simile processo: difatti, nell’affidamento a società esterne, all’indubbio vantaggio insito nel riferimento a figure qualificate corrisponde la necessaria *disclosure* di tutto un bagaglio di informazioni proprio della realtà imprenditoriale richiedente, che spazia dallo svolgimento di operazioni future, a strategie di *business*, per giungere, nella più insignificante delle ipotesi, alla gestione di dati sensibili. Ciò potrebbe esporre l’impresa – ancor maggiormente di quanto già non avvenga nel *cyberspace* – a potenziali attacchi di spionaggio ad opera di chi, giunto in possesso di tale corredo informativo, lo utilizzi con finalità sabotative, volte alla sottrazione del vantaggio competitivo



2. *La sinergia tra d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81: un duetto virtuoso.*

Volendo esaminare il *framework* giuridico di riferimento¹⁸ nell'ambito della *Travel Security* e di tutela del personale viaggiante all'estero non può non farsi riferimento al connubio tra il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

A monte di tale sodalizio normativo si pone una disposizione chiave in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 2087 c.c., a mente del quale «L'imprenditore è tenuto ad 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 dei prestatori di lavoro» (corsivo aggiunto). Tale norma, gravando il datore di lavoro di una posizione di garanzia *sub specie* di obbligo di protezione nei confronti dei lavoratori¹⁹, fornisce

goduto – da quella stessa realtà – sul mercato, in un mondo dove – con la globalizzazione in sottofondo – a confrontarsi non sono più i sistemi militarizzati, bensì i sistemi-Paese unitariamente considerati. Per una approfondita disamina del tema cfr. GAISER, L., *Intelligence economica*, Roma, Aracne Editrice, 2015, *passim*.

¹⁸ Per una disamina del processo storico-evolutivo sul tema, cfr. NATULLO, G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza (concretamente) applicata?*, in *I Working papers di Olympus*, n. 39/2014, p. 1: «Una ricognizione della complessiva evoluzione del quadro normativo posto, nel nostro ordinamento, a presidio della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, deve necessariamente distinguere due periodi, quella che va dal codice civile sino agli anni '90, e quello che va dai primi anni '90 sino ai giorni nostri, periodo nel quale, attraverso il decisivo snodo della legislazione europea, il nostro sistema normativo (come quello degli altri paesi membri dell'UE) è profondamente mutato a seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 626/1994, prima, e del c.d. Codice della sicurezza sul lavoro del 2008 (d.lgs. n. 81/2008), poi».

¹⁹ Si badi bene come tale obbligo vada a coprire non solo la tutela dell'integrità del personale, ma si estenda altresì nei confronti dei terzi estranei. In tal senso cfr. RICCARDI, M., *Aggravante prevenzionistica, rischio extralavorativo e tutela "estesa" dei terzi*, in www.giurisprudenzapenale.com, 23 aprile 2019, p. 5: «(...) La Cassazione, più recentemente, sul presupposto dell'ampiezza della posizione di garanzia facente capo al responsabile dell'organizzazione aziendale, ha ripreso tratteggiatamente il principio per cui il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro per tutti i soggetti che prestano la propria opera nell'impresa, senza che sia possibile distinguere (...) *tra lavoratori subordinati e persone estranee all'ambito imprenditoriale*, purché sia ravvisabile il nesso causale tra l'infortunio e la violazione della disciplina sugli obblighi di sicurezza: le norme antinfortunistiche, infatti, non sono dettate soltanto per la tutela dei lavoratori, ossia per eliminare il rischio che i lavoratori possano subire danni nell'esercizio della loro attività, ma sono dettate finanche a tutela dei terzi, cioè di tutti coloro che, per una qualsiasi legittima ragione, accedono là dove vi sono macchine che, se non munite dei presidi antinfortunistici voluti dalla legge, possono essere causa di eventi



l'interpretazione da attribuire all'intero universo della sicurezza sul lavoro: la minimizzazione dei rischi afferenti alla vita e alla salute del personale non può ridursi ad un mero *non facere*, bensì richiede un intervento di tipo positivo, attivo e costruttivo ad opera del datore di lavoro, il cui obbligo di diligenza viene declinato secondo le direttrici della particolarità del lavoro (la quale potrebbe implicare minacce di tipo specifico), l'esperienza (nel suo ruolo predittivo) ed, infine, la tecnica, nel suo continuo evolversi e divenire²⁰. Tale norma, che costituisce l'architrave del sistema, trova poi la propria specificazione a livello di

dannosi. Ciò significa che grava sul datore di lavoro, oltre all'obbligazione di garanzia "specificata" relativa ai lavoratori alle dirette dipendenze dell'impresa o comunque presenti nei luoghi di lavoro per causa di lavoro, l'ulteriore obbligazione di garanzia "*a destinatario indeterminato*" verso chiunque entri nel perimetro aziendale degli impianti o dei cantieri, la quale trova fonte tanto negli obblighi specifici di sicurezza che cautelano le attività organizzate quanto negli obblighi generali di non esporre alcuno a rischi generici o ambientali derivanti dall'attività del soggetto titolare della posizione di garanzia in forza della legge, del contratto o per assunzione di fatto» (corsivo aggiunto). Tanto che l'A. azzarda – addirittura – a chiamarla obbligazione *in incertam personam*.

²⁰ Cfr. PANATTONI, E. (GIANNI, ORIGONI, GRIPPO, CAPPELLI & PARTNERS) – INTERNATIONAL SOS FOUNDATION, *Duty of Care. Lavoratori con contratto italiano all'estero e responsabilità del datore di lavoro*, in http://www.gop.it/doc_pubblicazioni/794_obbz2e5btb_ita.pdf, 7 ottobre 2019, p. 7; parimenti, cfr. ITSTIME – SICURITALIA, *Il mercato della Travel Security in Italia*, cit., p. 3. L'art. 2087 c.c., dalla formulazione straordinariamente e volutamente elastica, grava il datore di lavoro – secondo la prevalente dottrina e la più rigorosa giurisprudenza – dell'obbligo di garantire la *massima sicurezza tecnologicamente possibile* (c.d. *best available technology*), non potendo subordinare il proprio *asset* organizzativo a criteri di fattibilità economica o produttiva, ma dovendo sempre perseguire i migliori risultati offerti dal progresso scientifico e tecnologico, con un conseguente aggiornamento continuo sui medesimi (cfr., LAI, M., *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 15).

In tal senso, v. DE FILIPPO, D. G. M., *Obblighi e responsabilità nel cantiere*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore, 2011, p. 27: qui l'A. ricorda importanza della pronuncia di legittimità che ha coniato il principio (Cass. Pen., Sez. IV, 27 settembre 1994, n. 10164), citandola testualmente: «(...) Il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della miglior scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza. L'articolo 2087 del Codice Civile, infatti, nell'affermare che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, *stimola obbligatoriamente il datore di lavoro anche ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche*» (corsivo aggiunto). Sul fronte giurisprudenziale, v. altresì, *ex pluribus*, Cass. Civ., Sez. Lav., 9 maggio 1998, n. 4721, in <https://olympus.uniurb.it/>: non a caso, l'art. 2087 c.c. viene definito come «(...) *norma di chiusura del sistema antinfortunistico*, nel senso che, *anche dove faccia difetto la previsione normativa di una specifica misura preventiva*, e, anzi, presupponendo che risultino insufficienti o inadeguate le misure previste dalla normativa speciale, la disposizione suddetta impone al datore di lavoro di adottare *comunque* le misure generiche di prudenza, diligenza e la osservanza delle norme tecniche e di esperienza. È in sostanza *una norma aperta*, volta a supplire alle lacune di una disciplina speciale che non può prevedere ogni fattore di rischio» (corsivo aggiunto).



legislazione speciale, rappresentata – per l'appunto – dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nel suo raccordo con il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Avuto speciale riguardo al decreto 231, come noto, esso ha segnato il definitivo superamento del dogma sintetizzato nel brocardo latino “*societas delinquere non potest*”, affermando per la prima volta la responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, nell’ottica di «far attecchire la *cultura della legalità nell’impresa italiana*»²¹ (corsivo aggiunto). A tali fini, onde potere impegnare la sfera di responsabilità *ex crimine* dell’ente è necessaria non solo la realizzazione di uno dei reati-presupposto ricompresi nel c.d. catalogo-231 (artt. 24 e ss.) ad opera di un soggetto munito della qualifica di apicale o sottoposto – *ex art. 5, co. 1, lett. a) e b)* – ma anche che tale reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo, con una diversa modulazione dell’onere della prova e delle caratteristiche del modello a seconda che soggetto attivo del reato sia un apicale (art. 6) o, viceversa, un sottoposto (art. 7).

Da una prima lettura delle disposizioni da ultimo citate, emerge sin da subito la proiezione finalistica dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, che – per elidere la responsabilità dell’ente – devono essere adottati ed efficacemente attuati prima della commissione del reato²², risultando idonei a «prevenire reati

²¹ In tal senso, cfr. VITARELLI, T., *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 2009, 2, p. 711; ROSSI, A., *La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili ed i modelli organizzativi*, in R. BARTOLI (a cura di), *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d’impresa (un dialogo con la giurisprudenza)*, Atti del Convegno nazionale organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza e dal Dipartimento di Diritto comparato e penale dell’Università degli Studi di Firenze (7-8 maggio 2009), Firenze, Firenze University Press, 2010, p. 395.

²² Cfr. ROSSI, A., *La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili ed i modelli organizzativi*, cit., p. 416: «(...) i modelli organizzativi non vengono però considerati dalla legge come obbligatori (...): la loro predisposizione viene fortemente incentivata dallo stesso legislatore fino a ‘promettere’ l’esclusione della responsabilità dell’ente allorquando creati ed adottati nel rispetto dei requisiti normativi degli stessi. Si tratta, cioè, (...), di un ‘onere (*organizzativo*)’ facente capo al soggetto persona giuridica» (corsivo aggiunto). Sotto il profilo del contenuto minimo obbligatorio ed inderogabile, la disposizione di riferimento è costituita dall’art. 6, co. 2. In tal senso, cfr. *ivi*, p. 418: «(...) circa detto contenuto minimo (...), essi devono rispondere alle seguenti esigenze: individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati; prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; prevedere obblighi di informazione nei



della specie di quello verificatosi»²³. Pertanto, la colpevolezza stessa dell'ente – e l'annessa rimproverabilità – si fonda su di un *deficit* organizzativo: non aver adottato o non aver efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo²⁴.

Orbene, in questo panorama si inserisce – in termini di assoluta novità – l'apparato congegnato dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81²⁵, con il quale il nostro ordinamento ha adempiuto agli *input* comunitari recependo la Direttiva quadro 89/391/CEE. Difatti, solo con l'intervento della legge 3 agosto 2007, n. 123 è stata estesa la responsabilità *ex crimine* degli enti alla materia degli infortuni sul lavoro, mediante l'introduzione – nel novero dei reati-231 – dell'art. 25-*septies*, come modificato dall'art. 300, T.U.S.L., andando a prevedere la punibilità della *societas* per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime *ex* artt. 589 e 590, co. 3, c.p. Al di là dei delicati (ed intricati) problemi interpretativi sorti dall'introduzione di tale disposizione²⁶, è particolarmente significativa la scelta del legislatore del T.U.S.L. di soffermarsi con rinnovata attenzione e sensibilità a quella peculiare sezione del modello riservata alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dedicandogli una norma *ad hoc*: l'art. 30. Da tale

confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

²³ Cfr. art. 6, co. 1, lett. a) e art. 7, co. 2, d.lgs. 231/2001.

²⁴ Cfr. ROSSI, A., *La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili ed i modelli organizzativi*, cit., p. 427-428: «(...) Va dunque con il d.lgs. n. 231 posto in luce l'avvenuto abbandono di una lettura soltanto 'antropocentrica' dei presupposti della responsabilità colpevole 'penale', con il conseguimento di una nuova visione della stessa, giungendosi appunto a configurare una colpevolezza (orientata verso 'categorie giuridiche e sociali') propria ed originaria delle persone giuridiche». In tale direzione, l'A. cita testualmente una importante affermazione del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano del 26 luglio 2007 (cfr. *Ivi*, p. 428): «(...) La responsabilità *ex* d.lgs. 231 è una 'responsabilità diretta', in quanto deriva da un fatto proprio dell'ente, cioè da un *deficit* dell'organizzazione d'impresa, ed autonoma rispetto alla responsabilità dell'autore del reato. L'adozione del protocollo gestionale ed organizzativo idoneo alla prevenzione di specifici rischi-reato e concretamente efficace esclude la responsabilità dell'ente. La predisposizione del modello organizzativo costituisce, infatti, il presupposto per *recidere il collegamento tra la colpevolezza della persona giuridica e quella dei soggetti in posizione apicale*, fondato sul riconoscimento di questi ultimi quali ispiratori della politica d'impresa dell'ente».

²⁵ D'ora in poi abbreviato – per questioni di economia espressiva – in T.U.S.L.

²⁶ Per una efficace disamina si rimanda a VITARELLI, T., *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti*, cit., pp. 696 e ss.



scelta operativa, sorge spontaneo chiedersi in che tipo di rapporto tale disposizione – e l’annessa parte del modello – si ponga rispetto alla parte generale del modello-231 dell’ente. Sotto tale profilo, come la più acuta dottrina ha avuto modo di sostenere, il modello (*rectius*, sezione) *ex art. 30* non è suscettibile di elaborazione autonoma, andando *de facto* a licenziare esclusivamente quella porzione del modello-231 specificamente volta a prevenire i reati presupposto di cui all’art. 25-*septies*²⁷, potenzialmente implicando una rimproverabilità dell’ente irrispettoso a titolo di colpa specifica²⁸, in una virtuosa dialettica con il decreto-231.

Da un punto di vista programmatico non è mancato chi abbia fatto notare come non sia affatto casuale la scelta del legislatore di non collocare l’art. 30 al fianco del già ricordato art. 300 T.U.S.L.²⁹, bensì subito dopo gli artt. 28 e 29, dedicati al cuore pulsante della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori: la valutazione dei rischi³⁰, che si pone «(...) al punto di

²⁷ Così ROSSI, A., *La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili ed i modelli organizzativi*, cit., pp. 428 e ss.: «(...) Di tale che una piena rispondenza della ‘parte del modello’ alle ‘specifiche’ di cui all’art. 30 del d.lgs. n. 81 che si trovasse a ‘convivere’ con altra ‘parte di modello’ non rispondente alle ‘specifiche’ di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231 potrebbe determinare la generale inefficacia del modello di organizzazione e di gestione adottato e concretamente attuato dall’ente stesso. (...) L’art. 30 del d.lgs. n. 81/08 non si presenta speciale rispetto ai generali contenuti degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231, ma si presenta come *norma di specificazione dei contenuti della ‘parte di modello’ appunto legata all’art. 25 septies*. (...) Sembra che il legislatore del 2008 abbia (...) voluto ‘vincolare’ l’ente nella redazione della ‘sezione di modello’ di riferimento, indicando con previsione normativa espressa determinati requisiti minimi specificanti al riguardo i generali requisiti minimi del modello di organizzazione, gestione e controllo globalmente considerato, *del pari ‘vincolanti’ per l’ente*» (corsivo aggiunto).

²⁸ A differenza del modello generale, cui si riconnette un potenziale rimprovero a titolo di colpa generica, per negligenza, imprudenza o imperizia, «(...) nel contesto, qui ribadito, della obbligatoria interconnessione tra tutte le parti (o sezioni) a contenuto preventivo del modello medesimo» (in tal senso v. ROSSI, A., *La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili ed i modelli organizzativi*, cit., pp. 433-434).

²⁹ Il quale ha novellato il decreto-231 nel senso di estendere la responsabilità dell’ente ai reati di cui agli artt. 589 e 590, co. 3, c.p.

³⁰ Cfr. GRAGNOLI, E., *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in D. FONDAROLI – C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014, p. 28: «(...) la valutazione dei rischi deve essere coordinata con l’adozione dei modelli, ma i due interventi non coincidono» (corsivo aggiunto).



intersezione fra la salvaguardia della persona e la pianificazione dell'organizzazione»³¹.

3. *La valutazione dei rischi: fondamento e ratio normativa. Verso un DVR omnibus?*

Tanto premesso, emerge in modo lampante la centralità assunta dalla valutazione dei rischi³² nel sistema integrato di tutele delineato dal binomio decreto-231 e T.U.S.L., la cui *ratio* più profonda risiede nella volontà di rendere la cultura della sicurezza³³ il marchio distintivo di una realtà di impresa operante nel segno della legalità³⁴.

³¹ Cfr. GRAGNOLI, E., *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, cit., p. 34: «(...) L'art. 30 impone una riflessione apposita e propedeutica, su lineamenti generali, affinché si stabilisca come e chi debba presidiare sulle funzioni di protezione della salute. Pertanto, il modello è *distinto* dalla valutazione dei rischi, la quale è uno degli interventi destinati a trovare collocazione nella suddivisione delle competenze. In una concezione procedurale della tutela della sicurezza (...) il punto di partenza è l'identificazione razionale e completa dei rischi. Anzi, questo è uno dei profili più convincenti e solidi del D.lgs. n. 81/2008, poiché la protezione del prestatore di opere e del suo benessere, anche sul piano morale, presuppone una analisi compiuta sui pericoli (...). In difetto non è possibile programmare alcuna protezione sinteticamente sancito ex art. 2087 c.c. e gravante sul datore di lavoro: non è possibile ottemperarvi se non vengono determinati i soggetti deputati ad intervenire ed il relativo *modus operandi*, previa una esaustiva valutazione dei rischi. Cfr. *ivi*, pp. 30-31: «(...) A paragone del più sintetico impianto dell'art. 2087 c.c., l'art. 30, D.lgs. n. 81/2008 non richiede troppi comportamenti ulteriori. (...) Tuttavia, l'art. 30 invoca una pianificazione, presidiata da adeguati riscontri formali e da momenti di controllo. Se l'impresa deve considerare sempre come rispettare l'art. 2087 c.c., l'art. 30 impone un apposito modello (...)».

³² In tal senso, cfr. PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del D.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act* (Quaderni di Olympus, 5), Fano, Aras Adizioni, 2017, p. 168.

³³ V. CAPONE, A. – JIRILLO, R. – ROCCHI, A., *Sicurezza e lavoro. Il fenomeno, gli enti preposti, le norme tecniche e i sistemi di gestione integrati. Dal d.lgs. 81/08 alla Ohsas 18001*, Roma, Aracne Editrice, 2009, pp. 17-18: l'A. auspica il passaggio da una visione c.d. fredda della sicurezza nei luoghi di lavoro, incentrata su una concezione deterministica dei comportamenti umani e meccanici, reputati prevedibili, ad una visione c.d. calda della sicurezza nei luoghi di lavoro, che ponga al centro l'individuo «(...) considerato parte integrante, protagonista del potenziale pericolo (...). (...) È necessario riflettere ed accettare il presupposto della soggettività dei singoli, spiegarne, dove possibile, i meccanismi che ne regolano i comportamenti, per poi agire sulle giuste leve che, evidentemente, superano il momento informativo, ma si orientano verso il cambiamento delle persone, dei loro atteggiamenti, dei loro comportamenti, dei loro valori».

³⁴ Per una approfondita disamina sul ruolo delle investigazioni interne in una ottica di efficace attuazione del modello organizzativo v. BASSI, L. – MORELLI M. M., *Internal investigations: uno strumento di monitoraggio e governo del rischio nell'ottica dell'efficace attuazione del modello organizzativo*, in *Rivista 231*, n. 4/2019, pp. 291-293: gli A., ricordando la rivoluzione culturale



Sotto tale profilo, la prima norma che ha sancito espressamente l'obbligo del datore di lavoro di provvedere alla valutazione dei rischi ed alla stesura del Documento ad essa relativo³⁵ va individuata nell'art. 4, d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626³⁶, emanato in recepimento della menzionata Direttiva quadro n. 89/391/CEE, cui ha fatto seguito – in ragione delle censure mosse sul punto in

operata dal d.lgs. n. 231/2001, significativamente sottolineano come il suo scopo prioritario non sia «(...) garantire alla società, per il solo fatto di essersi dotata di un Modello, magari anche idoneo, e di qualche procedura sulla carta, una via verso l'impunità; lo scudo che l'ente è chiamato a brandire sempre, non solo in giudizio (...) è quello della legalità». In tale ottica, le investigazioni interne si inserirebbero proprio nel solco tracciato dall'art. 6 del Decreto, nel quale il modello «(...) laddove idoneo ed efficacemente attuato apre all'ente (...) la strada verso il beneficio dell'efficacia esimente». Orbene, in ottica prettamente difensiva l'ente dovrebbe «(...) orientarsi nell'affidare l'incarico di condurre l'investigazione interna ad un legale esterno al quale sia conferito apposito mandato ai sensi dell'art. 391-*nonies* c.p.p. Infatti, lo svolgimento di un'indagine difensiva nel rispetto delle previsioni di cui al libro V, titolo VI *bis* c.p.p., garantisce l'utilizzabilità delle risultanze nel processo penale, nonché la maggior tutela derivante dall'applicabilità delle 'garanzie di libertà del difensore', così come descritte dall'art. 103 c.p.p.» (cfr. *ivi*, pp. 294-295).

³⁵ D'ora in poi abbreviato – per questioni di economia espressiva – in D.V.R.

³⁶ Cfr. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 36/2014, in <https://olympus.uniurb.it/images/wpo/2014/wpo36a.stolfa.pdf>, pp. 2-3: l'A. afferma come il D.V.R. rappresenti il vero *novum* del d.lgs. n. 626/1994, in qualità di «(...) adempimento-cardine attorno al quale ruota, in sostanza, tutto il nuovo sistema prevenzionale. (...) Con l'introduzione dell'obbligo di valutazione dei rischi e della redazione del relativo Documento, infatti, la legge viene calata nella specificità di ogni singola azienda e modellata in base alle sue peculiari caratteristiche sfruttando le specifiche conoscenze che solo il datore di lavoro può avere della propria realtà produttiva», con un passaggio ad una tecnica normativa fatta di prescrizioni generali ed astratte ad un «(...) nuovo modello di sicurezza fondato essenzialmente sull'elaborazione interna all'azienda delle norme prevenzionistiche, trasformando così il datore di lavoro da semplice destinatario delle prescrizioni a vero e proprio *fautore* delle medesime». Sotto tale profilo, tramite disposizioni *ad hoc* riferite alle imprese di minori dimensioni, sono state previste delle deroghe rispetto all'obbligo di procedere alla valutazione dei rischi mediante il *modus* ordinario: per le aziende che occupino fino a 10 lavoratori il d.lgs. 626/1994 prima ed il T.U.S.L. poi (cfr. art. 29, co. 5), i datori di lavoro sono facoltizzati a ricorrere al meccanismo dell'autocertificazione, anche se non più a tempo indeterminato, bensì fino alla scadenza del terzo mese successivo all'elaborazione – ad opera della Commissione consultiva permanente – delle procedure standardizzate di cui all'art. 6, co. 8, lett. f) e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012, tranne le attività connotate da una particolare pericolosità. Parallelamente, l'art. 29, co. 6, T.U.S.L. consente anche ai datori di lavoro occupanti fino a 50 lavoratori di ricorrere alle procedure standardizzate, dovendo però nelle more – e a differenza di quanto sinora visto – apprestare la valutazione dei rischi in aderenza con la metodologia ordinaria. Più di recente il d.l. n. 69/2013 ha inserito nel corpo dell'art. 29 il co. 6-*ter*, con cui si prevede la possibilità – per i settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, da individuarsi con decreto del Ministero del lavoro – di attingere al modello ad esso allegato al fine di dimostrare l'avvenuta valutazione dei rischi, ferma restando la facoltà di ricorrere alle procedure standardizzate di cui ai co. 5 e 6. Tale previsione è stata molto criticata ad opera della dottrina più attenta, in quanto avrebbe, di fatto, reintrodotta la discutibile autocertificazione dei rischi, anche in presenza di dimensioni aziendali maggiori (v. *ivi*, pp. 21-23).



sede europea³⁷ – il T.U.S.L.³⁸, con la triade degli artt. 17, 28 e 29 e, da ultimo, il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, con un intervento di tipo essenzialmente correttivo.

Obbligo indelegabile del datore di lavoro *ex art. 17, co. 1, lett. a)*, T.U.S.L.³⁹, alla luce della nuova formulazione (art. 28, co. 1, T.U.S.L.) la valutazione dei rischi deve avere ad oggetto «*tutti i rischi*⁴⁰ per la sicurezza e la salute dei lavoratori, *ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi*

³⁷ Cfr. *ibidem*: difatti, la Corte di Giustizia europea (Sez. V, sentenza del 15 novembre 2001, controversia C-49/00 Commissione UE c/Repubblica Italiana) ha censurato la formulazione originaria della norma, rilevando il venir meno dello Stato italiano ad una serie di obblighi imposti dalla Direttiva: «(...) non aveva prescritto espressamente che il datore di lavoro fosse tenuto a valutare *tutti* i rischi per la salute e sicurezza esistenti sul luogo di lavoro; in secondo luogo, non aveva consentito al medesimo di scegliere se fare o meno ricorso ai servizi esterni di protezione e prevenzione quando le competenze interne all'impresa fossero insufficienti; da ultimo, non aveva definito specificamente le capacità ed attitudini delle persone responsabili delle attività di prevenzione e protezione». Parimenti, v. MONDA, G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI – P. PASCUCCI – G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 2 agosto 2009, n. 106* (Leggi e Lavoro, 15), Milano, IPSOA – Wolters Kluwer, 2010, pp. 396-397: qui l'A. sottolinea come l'intervento della Corte di Giustizia europea rappresenti un esempio tangibile della «permeabilità del diritto nazionale rispetto agli atti normativi comunitari», dovendo il legislatore interno recepire le Direttive comunitarie garantendo quel medesimo *level playing field* previsto in sede europea, senza potere in alcun modo scendere al di sotto di esso.

³⁸ Cfr. *ivi*, p. 4: l'A. sottolinea come il Testo Unico mantenga sostanzialmente invariato l'apparato adottato dall'art. 4, d.lgs. n. 626/1994 e la relativa «filosofia prevenzionistica», al di là della revisione in merito alla formulazione della norma invocata in sede europea, con specifico riferimento all'obbligo di valutare *tutti* i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori; infatti, volgendo lo sguardo alle misure generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, contenute nell'art. 15, co. 1, lett. a), T.U.S.L. «(...) la valutazione dei rischi figura *al primo posto* (...). (...) Ciò costituisce ulteriore testimonianza della particolare importanza attribuita dal legislatore a tale adempimento ai fini del conseguimento degli obiettivi di tutela» (corsivo aggiunto).

³⁹ Cfr. PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 171: «(...) Come esplicitato in giurisprudenza, la non delegabilità di funzioni non significa ovviamente che il datore di lavoro non possa servirsi di persone maggiormente competenti e qualificate per la valutazione del rischio e la redazione del documento di valutazione del rischio, ma significa solo che questi compiti rimangono suoi e il documento conserva questa provenienza». Parimenti, v. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, cit., pp. 5-6: l'A., muovendo da una disamina dell'art. 16, T.U.S.L., relativo all'istituto della delega di funzioni – pur previsto dallo stesso d.lgs. n. 626/1994, ma in assenza di qualsivoglia specifica in merito alle condizioni ed ai requisiti di validità – sottolinea come l'indelegabilità dell'obbligo di valutazione dei rischi, oltre che della redazione del D.V.R. e della nomina del R.S.P.P. costituisca un «(...) limite di straordinaria importanza ai poteri imprenditoriali (...). La conseguenza è una netta responsabilizzazione e valorizzazione del ruolo del datore di lavoro», coordinandosi con il R.S.P.P., il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il medico competente – nei casi di sorveglianza sanitaria – e, infine, gli stessi lavoratori.

⁴⁰ Dove per «rischio», a mente dell'art. 2, co. 1, lett. s), T.U.S.L., si intende la «probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione».



*particolari*⁴¹ (...)» (corsivo aggiunto): trattasi, dunque, di una valutazione *omnibus*, riguardante qualsivoglia tipologia di rischio connesso, in modo diretto o indiretto, all'attività lavorativa⁴².

⁴¹ Cfr. art. 28, co. 1, T.U.S.L, nella vigente formulazione a seguito degli interventi del menzionato d.lgs. n. 106/2009 e, da ultimo, del d.lgs. n. 39/2016: «La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, *tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo*» (corsivo aggiunto).

⁴² Cfr. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, cit., pp. 8-10: «(...) Devono essere oggetto di valutazione non soltanto i rischi legati a fattori più strettamente tecnici, ma anche quelli connessi alle modalità di lavoro, alla concreta gestione aziendale nonché quelli derivanti dalle più svariate azioni umane. (...) L'evolversi delle condizioni di lavoro e del progresso tecnologico e scientifico ha portato a ricomprendere all'interno del documento di valutazione, come innanzi detto, anche i rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari. Vi rientrano quelli riguardanti le lavoratrici in gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, età e provenienza da paesi stranieri ma anche quelli relativi al c.d. *stress lavoro correlato*. (...) È richiesta al datore di lavoro un'ulteriore differenziazione della valutazione tenendo conto delle *specifiche caratteristiche dell'ambiente lavorativo e della possibile insorgenza di pericoli nuovi e particolari*: l'obbligo per il datore di lavoro di scongiurare anche tali fattori di rischio costituisce, d'altronde, una delle innumerevoli applicazioni del principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3, comma 2, Cost. in osservanza del quale devono essere trattate in maniera differente situazioni diverse tra loro. Secondo quel principio, infatti, *lavoratori che manifestano, in relazione alle loro peculiari caratteristiche, differenti esigenze di tutela, non potranno essere oggetto delle medesime misure di prevenzione e protezione*. Esse, al contrario, dovranno essere differenziate in relazione alle esigenze di ognuno e di tanto dovrà rinvenirsi adeguato riscontro nel documento di valutazione dei rischi» (corsivo aggiunto). Per disamina relativa allo *stress lavoro-correlato*, alla luce dei criteri elaborati nell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito con accordo interconfederale del 9 giugno 2008, v. *ivi*, p. 9; parimenti, cfr. MONDA, G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, cit., pp. 402-405 (qui l'A. ricorda come al fine di chiarire le modalità operative di valutazione di tale peculiare rischio, il decreto correttivo del 2009 abbia introdotto il co. 1-*bis* all'interno dell'art. 28, affidando alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro il compito di predisporre le necessarie indicazioni); PASCUCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 173. Peraltro, con riferimento ai rischi «connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro», è stato sottolineato come tale innovazione, introdotta dal d.lgs. n. 106/2009, mostrandosi recettiva dei suggerimenti da tempo forniti dalla dottrina, finisca per ricomprendere nel raggio di azione della norma anche quegli specifici rischi relativi ai lavoratori atipici e temporanei, denominati anche rischi c.d. da «flessibilità», in ragione del fatto che in essi «(...) i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente più elevati (...) in ragione della breve durata del rapporto e della mancanza di uno stabile inserimento in un determinato contesto organizzativo e produttivo» (così, v. MONDA, G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, cit., p. 399).



All'esito di questo primo *step* valutativo⁴³, il datore di lavoro dovrà, quindi, predisporre il D.V.R. secondo i dettami dell'art. 28, co. 2, T.U.S.L.⁴⁴, munito di data certa⁴⁵ e redatto – eventualmente anche su supporto informatico – secondo i canoni di semplicità, brevità e comprensibilità. Una volta confezionato⁴⁶, il D.V.R. dovrà possedere un carattere dinamico, necessitando di un aggiornamento

⁴³ La prima elaborazione del D.V.R. va compiuta all'avvio dell'attività, più precisamente – come disposto dal nuovo co. 3-*bis* dell'art. 28, T.U.S.L., per come modificato dal decreto correttivo del 2009 – entro novanta giorni dalla data di inizio. In tal senso, cfr. PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 177; parimenti, v. MONDA, G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, cit., p. 406.

⁴⁴ Cfr. art. 28, co. 2, T.U.S.L.: «Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all' articolo 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all' articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere: a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione; b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento».

⁴⁵ V. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, cit., p. 11: qui l'A. ricorda come, prima dell'intervento dell'art. 18, lett. c), d.lgs. n. 106/2009, molte fossero le incertezze circa il modo di intendere la data certa, essendosi sviluppate due principali teorie: la teoria c.d. formalistica – strettamente aderente ai dettami del c.c. – che ancorava l'attribuzione della “data certa” ad un fatto oggettivo al di fuori della sfera di esclusiva disponibilità del soggetto che la invocava (a titolo esemplificativo, l'autopresentazione presso gli uffici postali, l'apposizione di autentica secondo la legge notarile, la registrazione del documento presso un pubblico ufficio, etc.) e la c.d. teoria funzionalista – poi accolta nel 2009 – che, in ossequio ad una maggiore esigenza di flessibilità – riteneva bastevole la sottoscrizione, unitamente a quella del datore di lavoro, di tutti gli altri soggetti partecipanti, insieme ad esso, alle attività di valutazione e redazione. V. altresì, MONDA, G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, cit., p. 407; PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 174.

⁴⁶ Come disposto dall'art. 29, co. 1-2, T.U.S.L., nel corso delle attività di valutazione e di elaborazione del D.V.R. il datore di lavoro si avvale della collaborazione del R.S.P.P. e – in caso di sorveglianza sanitaria – del medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.



costante⁴⁷, da compiersi in presenza di qualsivoglia mutamento relativo all'organizzazione aziendale in grado di incidere sulla salute e la sicurezza dei lavoratori⁴⁸, come disposto dall'art. 29, co. 3, T.U.S.L. Dalla argomentata rilevanza del D.V.R.⁴⁹ discendono, così, due conseguenze: non solo il datore di lavoro è penalmente sanzionabile in ipotesi di omessa o insufficiente valutazione dei rischi *ex art. 55, co. 1, lett. a) e co. 4, T.U.S.L.*, ma sul versante civilistico il D.V.R. assume anche – *ex art. 1460 c.c.*⁵⁰ – una indubbia valenza contrattuale, legittimando il lavoratore, in caso di inadempimento da parte del datore di lavoro delle prescrizioni versate nel relativo documento, a pretenderne l'adempimento, ovvero – in alternativa – a rifiutare lo svolgimento della propria prestazione.

⁴⁷ Cfr. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, cit., p. 12: «(...) non potrà mai considerarsi 'finito' dovendo, al contrario, rimanere sempre aperto e aggiornabile. Si tratta (...) di una delle molteplici applicazioni del principio della 'massima sicurezza tecnologicamente possibile' che ha sempre caratterizzato il modello italiano di prevenzione antinfortunistica e che ha trovato conferma (...) anche nella legislazione nazionale di derivazione comunitaria». PARIMENTI, PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 177-178.

⁴⁸ Cfr. art. 29, co. 3, T.U.S.L.: «La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza».

⁴⁹ Ontologicamente collegati alla valutazione dei rischi e al relativo Documento sono, poi, gli obblighi informativi e formativi parimenti gravanti sul datore di lavoro (cfr. PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 227). Vi è, infatti una relazione biunivoca e simbiotica tra i due momenti, nel senso che i contenuti e gli obiettivi formativi devono essere necessariamente plasmati sulle risultanze della stessa attività di valutazione dei rischi e del relativo D.V.R., perfettamente in linea con quanto prescritto *ex artt. 36 e 37 T.U.S.L.*, rispettivamente in materia di informazione e formazione, le quali devono essere sufficienti ed adeguate. Alla stessa stregua degli obblighi in materia di valutazione dei rischi e elaborazione del D.V.R., peraltro, anche tali obblighi sono – in caso di inosservanza – penalmente sanzionati ai sensi dell'art. 55, co. 5, lett. c), T.U.S.L.

⁵⁰ Cfr. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, cit., p. 14: «(...) è proprio da questa disposizione che la giurisprudenza ha fatto discendere la valenza contrattuale del DVR sostenendo che, se il datore di lavoro non adotta, a norma dell'art. 2087 c.c., tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del prestatore di lavoro, rendendosi così inadempiente ad un obbligo contrattuale, il lavoratore, oltre al risarcimento dei danni, ha diritto di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla sua salute o dovrebbe comunque svolgersi in condizioni rischiose».



CAPITOLO II

RISCHI DI SECURITY

1. Principio di territorialità e d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231: gli enti con sede principale in Italia operanti all'estero.

Nella dimensione globalizzata cui si è fatto cenno, inviare all'estero personale appartenente ad un ente con sede principale nel territorio nazionale rappresenta una eventualità del tutto peculiare, oltre che estremamente frequente nella prassi¹, divenendo essenziale delimitare i contorni del *framework* normativo di riferimento, fermo restando che il datore di lavoro, in quanto titolare di una posizione di garanzia *sub specie* di obbligo di protezione rilevante ai sensi dell'art. 40, co. 2, c.p., è tenuto ad adempiere all'obbligazione di sicurezza² qualunque sia la meta dei lavoratori³ – anche se diversamente modulata (ed

¹ Come noto, l'ontologico dinamismo insito nello svolgimento della prestazione lavorativa (e della stessa realtà d'impresa) può implicare – in seguito dell'esercizio del potere direttivo ed organizzativo facente capo al datore di lavoro – una modificazione del contenuto delle mansioni svolte, ovvero del loro luogo di esecuzione. Tecnicamente, tali variazioni vengono rispettivamente definite mobilità professionale e mobilità geografica. Per una approfondita disamina del tema, v. GOFFREDO, M. T. – MELECA, V., *La mobilità professionale e geografica del lavoratore. Mutamento di mansioni, trasferimento, trasferta e distacco*, Milano, Giuffrè, 2012, *passim*.

² Il cuore pulsante di tale obbligazione risiede – com'è facilmente intuibile – nella puntuale attività di valutazione dei rischi e negli annessi, imprescindibili obblighi di informazione e formazione dei lavoratori.

³ Cfr. PANATTONI, E. (GIANNI, ORIGONI, GRIPPO, CAPPELLI & PARTNERS) – INTERNATIONAL SOS FOUNDATION, *Duty of Care. Lavoratori con contratto italiano all'estero e responsabilità del datore di lavoro*, cit., p. 21: viene opportunamente sottolineata la nozione omnicomprensiva di lavoratore accolta dall'art. 2, co. 1, lett. a), T.U.S.L., ai sensi del quale tale non è esclusivamente chi sia inserito nella società per il tramite di un contratto di lavoro subordinato, ma qualunque persona che – ferme restando le equiparazioni previste nella stessa norma – «(...) indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici o familiari» (corsivo aggiunto). Pertanto, in tale nozione rientrano anche coloro che, formalmente, non siano dipendenti del datore di lavoro (si pensi a consulenti, liberi professionisti, tecnici o agenti). V. *ivi*, p. 22: «(...) in considerazione del carattere estensivo dell'art. 2 del T.U.



onerosa) ove si tratti di un Paese-UE o, viceversa, extra-UE⁴ – e qualunque sia la declinazione concretamente assunta dalla mobilità geografica (trasferta o distacco internazionale, anche nella forma dell'appalto presso committente estero⁵).

Sicurezza, non si esclude completamente qualsivoglia fonte di responsabilità in capo alla società in relazione ai lavoratori e ai prestatori che, sotto qualsivoglia veste contrattuale e anche a prescindere dal rischio di riqualificazione quali lavoratori subordinati, operino quali membri di un gruppo di lavoro inviato all'estero».

⁴ Cfr. *ivi*, pp. 11-12: il datore di lavoro dovrà infatti valutare tutti i possibili rischi cui va incontro il lavoratore, tanto di *safety*, quanto di *security*, predisponendo – allo stesso tempo – tutte le più idonee misure di tipo organizzativo (a titolo di esempio, *planning* e gestione delle trasferte; sinergia tra le figure implicate nell'ambito della sicurezza, quali HR, datore di lavoro e medico competente; attività di informazione e formazione del lavoratore), procedurale (*planning* di alloggi e spostamenti; predisposizione di un *vademecum* illustrativo di obblighi e divieti per il lavoratore; protocolli in situazioni di emergenza e *Crisis Team*) e tecnico (DPI o equipaggiamenti specifici; medicinali; servizio assistenziale in viaggio). Pur tuttavia, la concreta entità (ed onerosità) dell'obbligazione di sicurezza gravante sul datore di lavoro non è indifferente al tipo di Paese in cui il lavoratore andrà ad inserirsi: non ci si riferisce tanto alla distinzione tra Paesi a basso rischio e Paesi ad altro rischio (distinzione, questa, definita dagli stessi A. «puramente indicativa», v. *ivi*, p. 21), bensì tra Paesi-UE e Paesi extra-UE. Fermo restando che la legge applicabile al contratto viene determinata convenzionalmente in ossequio al principio di autonomia delle parti stipulanti, ciò non significa ammettere la possibilità di arretrare rispetto agli *standard* nazionali posti da norme inderogabili, come in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ciò è ribadito, a titolo di esempio, dall'art. 6, Convenzione di Roma del 19 giugno 1980, nonché dall'art. 8, Regolamento CE n. 593/2008, c.d. Roma I). In tali casi il datore di lavoro dovrà compiere un doppio *screening*: il primo, già menzionato, di contesto geo-politico, il secondo, invece, di contesto normativo. Mentre, infatti, nei Paesi dell'UE è ontologicamente più facile incontrare un ambiente con uno statuto in tema di sicurezza “ad immagine e somiglianza” di quello italiano, con *standard* equipollenti a quelli nazionali, viceversa, il panorama è destinato a mutare sensibilmente per i Paesi non europei, ove è meno scontato imbattersi in una omogeneità normativa tra Paese ospitante e Paese di provenienza. In tale frangente, allora, il datore di lavoro avrà un onere maggiormente gravoso, dovendo sondare quanto l'impianto del Paese ospitante sia vicino a quello nazionale, supplendo in prima persona a eventuali mancanze rispetto al sistema italiano o – contrario – allineandosi ai possibili maggiori *standard* previsti a livello locale. A livello comunitario vengono in rilievo le Direttive n. 89/391/CE in materia di salute e sicurezza, n. 96/71/CE rispetto al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, nonché il Regolamento CE n. 593/2008 a firma del Parlamento Europeo e del Consiglio con riferimento all'individuazione della legge applicabile alle obbligazioni contrattuali di tipo civile e commerciale. Nella specifica materia *de qua*, devono infine menzionarsi le successive Direttive adottate, quali la n. 2014/67/UE (avente finalità eminentemente promozionale rispetto a quella del 1996 in materia di distacco), la n. 2018/957/UE, che – aggiornando la Direttiva del 1996 – introduce disposizioni obbligatorie in materia di condizioni di lavoro e tutela di salute e sicurezza dei lavoratori distaccati, nonché di contrasto al c.d. fenomeno del *dumping* sociale (in attuazione della quale è recentemente intervenuto nel nostro ordinamento il d.lgs. 15 settembre 2020, n. 122) e, da ultimo, la n. 2020/1057/UE, *ad hoc* per il settore del trasporto su strada, intrinsecamente caratterizzato da una maggiore mobilità del lavoro, cui gli Stati membri hanno l'obbligo di conformarsi entro il 2 febbraio 2022.

⁵ Cfr. *ivi*, pp. 14-15: mentre nel primo caso (c.d. *business traveler*), trattandosi solo di una variazione di tipo temporaneo del luogo di lavoro, l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro coprirà l'intera durata della trasferta, il distacco internazionale (c.d. *expat*) è disciplinato – oltre



L'universo-231, in sinergia con il T.U.S.L. e, a monte, l'art. 2087 c.c., recepisce la naturale tensione delle attività economiche oltre confine, ponendo all'interprete una indefettibile esigenza di verifica della efficacia spaziale di tale normativa, che pur rivolta in via principale ad attrarre nella sua sfera applicativa i reati-presupposto commessi su suolo domestico, si apre altresì inevitabilmente – non senza criticità – ad ipotesi di efficacia extra-territoriale, in una duplice dimensione⁶: quella degli enti con sede principale in Italia operanti anche all'estero – positivamente disciplinata dall'art. 4, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 –

che dalla già ricordata normativa comunitaria – dall'art. 3, co. 6, T.U.S.L., dall'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, nonché dall'art. 2, L. n. 398/1987 (novellata dal d.lgs. n. 151/2015, che pone particolare attenzione alla tutela dei lavoratori italiani che si trovino ad operare in Paesi extra-UE): in questo caso il lavoratore si trova provvisoriamente in luogo diverso da quello originario di svolgimento della prestazione per l'essere stato dal datore di lavoro posto a disposizione di altro soggetto in relazione all'esecuzione di una determinata attività lavorativa o servizio. In tale frangente – come chiarito dalla Commissione per gli Interpelli con Interpello n. 8/16 - «(...) gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario)»; mentre il primo è tenuto ad informare e formare il lavoratore in merito ai rischi tipici collegati alle mansioni che formano oggetto del distacco (oltre che a rimanere responsabile del trattamento economico, normativo e assicurativo del lavoratore), sul secondo gravano – invece – «tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro». A tal fine, sarà cruciale la collaborazione di entrambi nella valutazione dei rischi e nella conseguente individuazione delle misure di prevenzione e protezione. Quanto, infine, all'ipotesi di appalto presso committente estero, l'art. 26 T.U.S.L. – nel disciplinare il D.U.V.R.I. (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze, su cui diffusamente cfr. STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, in *I Working Papers di Olympus*, cit., pp. 15-20) impone a committente e appaltatore, per il caso di quegli appalti di lavori, servizi o forniture che siano svolti da impresa appaltatrice o da lavoratori autonomi all'interno dei locali del committente e al fine di minimizzare/neutralizzare quei rischi che potrebbero conseguire al sovrapporsi di attività diverse, un obbligo di cooperazione e coordinamento rispetto alle misure di prevenzione e protezione dei lavoratori medesimi: in particolare, il committente, una volta effettuata la verifica di idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi secondo le scadenze dell'art. 26, co. 1, lett. a), nn. 1-2, T.U.S.L., ha un ruolo promozionale di tale coordinamento essendo onerato dell'elaborazione del D.U.V.R.I., in quanto soggetto necessariamente in possesso di tutte le informazioni ad esso correlate.

⁶ Cfr. RUTA, G., *La responsabilità amministrativa degli enti stranieri e i limiti del principio di territorialità*, in *Rivista 231*, n. 4/2018, pp. 25 e ss. L'A. opportunamente sottolinea la natura derivata del sistema-231 rispetto ai principi generali che, nel nostro ordinamento, delimitano la validità nello spazio della legge penale: «(...) Configurandosi come un sistema derivato, in diretta correlazione con i criteri di attribuzione del giudice penale deputato a conoscere del reato presupposto (art. 36 d.lgs. 231/2001), il sistema 231 ricava i propri confini da quelli che hanno per oggetto la giurisdizione nei confronti dell'autore del reato presupposto». V., altresì, BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità "da reato" degli enti: applicabilità del d.lgs. n. 231/2001 all'ente "italiano" per il reato commesso all'estero e all'ente "straniero" per reato commesso in Italia*, in *Giurisprudenza Penale*, 2018, p. 2.



e, in ottica speculare, quella degli enti stranieri operanti in Italia⁷, almeno formalmente sprovvista di analoga copertura legislativa.

Sotto il primo profilo, per poter comprendere il citato art. 4, rubricato «reati commessi all'estero»⁸ – e quando essi possano impegnare la responsabilità *ex crimine* dell'ente con sede principale in Italia – occorre, in assenza di altre disposizioni sul punto, leggere tale norma in combinato disposto con l'art. 6 c.p., il quale – unitamente all'art. 3 c.p. – codifica nel nostro ordinamento il c.d. principio di territorialità temperata⁹: da esso deriva, *a contrario*, che l'art. 4, in ragione della delimitazione esterna *ex art. 6 c.p.*, può trovare applicazione unicamente nel caso di reato-presupposto integrato nella sua totalità all'estero¹⁰.

⁷ Su cui v. *infra*, Cap. III, par. 1.

⁸ Cfr. art. 4, d.lgs. 231/2001, che così dispone: «1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo».

⁹ Difatti, seppure ai sensi del co. 1 «chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana», laddove ai sensi del co. 2 «il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, *quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è conseguenza dell'azione od omissione*» (corsivo aggiunto), nei successivi artt. 7-10 c.p. sono previste una serie di deroghe. Per azione od omissione rilevante ai nostri fini, si pensi alla omessa/incompleta valutazione dei rischi o all'omessa/inadeguata attività di informazione e formazione.

¹⁰ In tal senso v. BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità "da reato" degli enti*, cit., pp. 11-12: gli A. sottolineano come tale norma rappresenti un primo, significativo esempio di superamento dei «rigidi confini fissati dall'art. 4». Un acceso dibattito si è posto proprio in relazione all'interpretazione dell'azione od omissione rilevante *ex art. 6 c.p.*: se cioè tale possa essere intesa unicamente la condotta tipica, sussumibile nella previsione legislativa, oppure anche quella meramente naturalistica. Accedendo a tale secondo orientamento – consolidato anche nella giurisprudenza in materia di concorso di persone nel reato – il risultato che ne deriva è quello di considerare «(...) 'parte' rilevante *ex art. 6*, secondo comma c.p. anche un minimo momento dell'*iter* criminoso, anche se di per sé penalmente irrilevante e anche se si tratti di attività meramente preparatoria (...)». Ulteriore ipotesi che finisce per delimitare dall'esterno il raggio applicativo dell'art. 4, d.lgs. 231/01, scavalcandolo, è poi individuata dagli A. nel c.d. reato transnazionale, in grado di impegnare la responsabilità dell'ente con riferimento a vari reati connessi – in senso lato – alla criminalità organizzata *ex art. 10*, L. n. 146/2006 in presenza dei requisiti indicati dall'art. 3 della medesima legge: «si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato». V., altresì, RUTA, G., *La responsabilità amministrativa degli enti stranieri e i limiti del*



Ciò posto, l'art. 4 subordina l'efficacia extra-territoriale del sistema-231 ad una serie di condizioni, in parte previste in via espressa, in altra parte contenute nelle norme oggetto di rinvio (gli artt. 7-10 c.p.¹¹), anche se con alcune differenze¹²: la norma prescrive infatti, al di là della richiesta del Ministro della

principio di territorialità, cit., p. 26: «(...) nessuno potrà dubitare della realizzazione nello Stato di un reato la cui attività esecutiva sia stata perpetrata all'estero, ma la cui fase ideativa sia avvenuta in Italia, ad opera anche solo di alcuni dei concorrenti (che risponderanno, nella logica tipica del concorso morale, quali istigatori)».

¹¹ Mettendo da parte l'art. 7 c.p. (il quale prevede una serie di ipotesi di efficacia extra-territoriale incondizionata della legge penale nazionale, che si applica a chi, cittadino o straniero, commetta i reati ivi previsti al di fuori del territorio dello Stato) e l'art. 8 c.p. (inerente al delitto politico commesso all'estero, di difficile ipotizzabilità pratica con riferimento alla responsabilità dell'ente), i maggiori problemi interpretativi si sono posti per gli artt. 9 e 10 c.p., relativi – rispettivamente – al delitto comune del cittadino o dello straniero all'estero, i quali rappresentano due ipotesi di efficacia extra-territoriale condizionata. V. BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità "da reato" degli enti*, cit., pp. 6-8: gli A. si riferiscono, in particolare, alla necessità o meno della doppia incriminazione – problematica che, se astrattamente rilevante per la persona fisica, viene fugata in relazione alla persona giuridica, stante il requisito, da ritenersi assorbente, della sede principale in Italia richiesto dall'art. 4 e costituente sufficiente garanzia del principio di legalità – e, in secondo luogo, alla natura giuridica della presenza del reo nel territorio dello Stato, come condizione obiettiva di punibilità o, al contrario, condizione di procedibilità. Le conseguenze sarebbero di non poco rilievo, nel primo caso trovando applicazione la preclusione di cui al 649 c.p.p., nel secondo caso – invece – rimanendo aperto lo spiraglio offerto dall'art. 345 c.p.p. In tale ultima ipotesi, avuto riguardo al peculiare regime di responsabilità dell'ente, leggendo l'art. 4 alla luce del principio di autonomia della responsabilità della persona giuridica ex art. 8, d.lgs. 231/01, ancora una volta il requisito della sede principale in Italia – anche in ragione del tenore letterale – viene considerato assorbente, potendosi altrimenti consentire alla stessa persona giuridica di disertare il processo evitando che l'apicale o il sottoposto raggiungano l'Italia. Viceversa, rispetto alla possibile autonoma sanzionabilità dell'ente anche in difetto della condizione obiettiva di punibilità, per quanto si registrino opinioni della dottrina in tale direzione, la questione rimane aperta.

¹² Segnando un disallineamento rispetto al contiguo regime plasmato sulla persona fisica. In tale direzione v. *ivi*, pp. 2-3: «Nelle intenzioni del legislatore, l'art. 4 esprime una scelta di 'comprensibile rigore', finalizzata ad evitare facili elusioni della disciplina nazionale per casi di frequente riscontrabilità dal punto di vista criminologico». Gli A. opportunamente ricordano come il richiamo agli artt. 7-10 c.p. non debba in alcun modo portare l'interprete a ritenere l'ente responsabile di tutti i reati da essi richiamati, anche se secondo le scadenze ivi previste (unitamente alle condizioni del citato art. 4), bensì solo ed esclusivamente di quei reati-presupposto rientranti nel c.d. catalogo-231, ex artt. 24 e ss. Difatti, l'art. 2, d.lgs. cit., codificando il principio di c.d. doppia legalità, stabilisce che «L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto». Una ulteriore, importante precisazione, riguarda il tipo di reato attratto in via immediata dalla disciplina ex artt. 7-10 e, quindi, in via mediata – per effetto del rinvio – dall'art. 4: trattasi esclusivamente di delitti e, avuto specifico riguardo agli artt. 9-10 c.p., a quei delitti che siano puniti con la pena detentiva (così v. *ivi*, p. 6: «(...) restano escluse le fattispecie contravvenzionali commesse all'estero, per le quali dunque l'ente non potrà essere chiamato a rispondere. Circostanza questa di interesse non meramente teorico, prevedendo l'art. 25-ter del decreto anche talune contravvenzioni nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità della *societas*»).



Giustizia da formularsi nei confronti della persona giuridica laddove la stessa sia prevista anche per la persona fisica, che l'ente abbia la sede principale in Italia e che nei suoi confronti «(...) non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto»¹³.

2. *Il caso Bonatti S.p.A. e la rilevanza dei rischi "ambientali" come rischi tipici.*

In un'ottica eminentemente casistica, si rivela del tutto pionieristica nel contesto del diritto vivente la sentenza emessa in data 22 gennaio 2019 dal Tribunale di Roma, che ha condannato – all'esito di giudizio abbreviato – la società emiliana Bonatti S.p.A. ed i suoi vertici con riferimento ai tragici fatti verificatisi in Libia nel luglio 2015, allorché quattro dei suoi tecnici divenivano oggetto di sequestro lungo il tragitto in auto che li avrebbe dovuti condurre agli impianti e poi conclusosi – nel febbraio 2016, dopo svariati mesi di prigionia – con la morte di due di essi nel violento scontro a fuoco tra sequestratori e terzi estranei¹⁴.

¹³ Così l'art. 4, d.lgs. 231/2001. Sul tema v. RUTA, G., *La responsabilità amministrativa degli enti stranieri e i limiti del principio di territorialità*, cit., pp. 33-34; BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità "da reato" degli enti*, cit., pp. 9-11: la sede principale, non definita dal legislatore nel sistema-231, viene concordemente intesa in senso prevalentemente sostanziale, «(...) come centro in cui si svolge la prevalente attività amministrativa di direzione ed organizzazione dell'ente, onde evitare facili elusioni cui potrebbe dar luogo l'apertura all'estero di una sede legale di mera facciata», esattamente in linea con la giurisprudenza fallimentare, che ne presume *iuris tantum* la coincidenza con quella legale, facendo salva la prova contraria. La condizione della sede principale, inoltre, secondo gli A. consente di apprezzare un primo disallineamento rispetto al regime previsto per la persona fisica (art. 10 c.p.), manifestando la volontà del legislatore di escludere l'applicazione della normativa-231 ad enti stranieri per i reati commessi all'estero. In secondo luogo, ulteriore originalità esemplificativa dello scollamento del regime della responsabilità degli enti è la codificazione di una sorta di *ne bis in idem* nei rapporti internazionali, sia pure in una fase ancora precedente rispetto a quella deliberativa, ossia quella della stessa attivazione procedimentale. Nonostante i dubbi sollevati dalla dottrina circa tale previsione (non risultando chiaro se la preclusione scatti anche in presenza di procedimento estero di tipo amministrativo, né il termine per la sua attivazione), è chiara la divergenza rispetto all'art. 11 c.p., il quale non esclude – per le ipotesi *ex* artt. 7-10 c.p. – che il cittadino o lo straniero già giudicati oltre confine, siano di nuovo processati in Italia a richiesta del Ministro della Giustizia.

¹⁴ Cfr. AOI, S., *La sicurezza ora è un caso*, in *La Repubblica – Affari & Finanza*, disponibile all'indirizzo <https://www.scuolaeticaesicurezza.eu/single-post/2019/02/04/Sentenza-Bonatti>, 4 febbraio 2019, pp. 27-28.



Tale pronuncia, pur non rappresentando un “fulmine a ciel sereno”¹⁵, ha affermato per la prima volta la responsabilità penale sia delle persone fisiche che della *societas*¹⁶ per il *deficit* di sicurezza del personale inviato all’estero sotto il profilo della c.d. *security*¹⁷, rivelandosi così innovativa sotto molteplici aspetti.

L’intero *simultaneus processus* ruota sostanzialmente attorno a due dati fondamentali, tra loro saldamente connessi e risultati poi cruciali ai fini dell’*an* della responsabilità¹⁸: il contesto geo-politico della Libia al momento dei fatti era

¹⁵ Prima di tale *casus belli*, difatti, il tema veniva relegato a puro affare di diritto civile o, al più, amministrativo. In ambito civile due sentenze hanno fatto da “apripista” rispetto alla successiva affermazione in sede penale della rilevanza dell’omessa od incompleta valutazione anche dei rischi c.d. di *security*: ci si riferisce al caso SORIGE (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 22 marzo 2002, n. 4129) e al caso C.M.C. (cfr. Tribunale di Ravenna, 23 ottobre 2014), nei quali i datori di lavoro sono stati condannati al risarcimento del danno nei confronti dei propri dipendenti, nel primo caso a seguito di un sequestro in Etiopia, nel secondo all’esito di un attentato terroristico perpetrato in Algeria (cfr. JUVARA, R., *Tutela dei lavoratori all’estero: dalla sentenza Bonatti un nuovo fronte per la security aziendale. Intervista all’Avv. Marco Padovan*, in *esecome*, aprile 2019, in <https://www.securindex.com/downloads/10e81c12d787e142bd7e5ad1bb28e326.pdf>, *passim*).

¹⁶ Mentre ai membri del C.d.A. è stato contestato il delitto *ex artt.* 40, co. 2, 113 e 589 c.p., nonché 2381 e 2392 c.c., al Dirigente della *branch* libica è stato contestato il delitto *ex artt.* 589 c.p.; alla società, invece, è stato contestato l’art. 25-*septies*, d.lgs. 231/2001, in relazione all’art. 589 c.p. Segnatamente, ai membri del C.d.A. è stata contestata una responsabilità omissiva colposa correlata alla mancata proceduralizzazione delle misure di sicurezza volte a gestire il rischio per l’integrità fisica dei lavoratori durante il trasferimento presso i cantieri in Libia (c.d. rischio *in itinere*); viceversa, nel capo di incolpazione relativo al Dirigente responsabile per la Libia viene contestata una responsabilità commissiva colposa, per l’aver egli ordinato delle modalità di trasferimento dei lavoratori divergenti rispetto a quelle generalmente attuate in via di prassi, via terra invece che via mare ed in totale assenza di una scorta armata o di qualunque altra cautela idonea a tutelarne l’incolumità. Inoltre, mentre il reato con riferimento a quest’ultimo si sarebbe perfezionato interamente all’estero, ivi avendo avuto luogo tanto la condotta quanto l’evento, rispetto ai membri del Consiglio di Amministrazione l’omissione contestata sarebbe stata posta in essere in Italia (cfr. artt. 6 e ss. c.p. e art. 4, d.lgs. 231/2001).

¹⁷ Per una efficace disamina sul tema cfr. PANATTONI, E. (GIANNI, ORIGONI, GRIPPO, CAPPELLI & PARTNERS) – INTERNATIONAL SOS FOUNDATION, *Duty of Care. Lavoratori con contratto italiano all’estero e responsabilità del datore di lavoro*, cit., pp. 16-17; TARTAGLIA POLCINI, G. – PORCELLI, P., *Profili internazionali (2)*, in *Circolare 231*, n. 2 – febbraio 2017, disponibile all’indirizzo <https://www.rivista231.it/Circolari-231/>, pp. 16-17; JUVARA, R., *Tutela dei lavoratori all’estero: dalla sentenza Bonatti un nuovo fronte per la security aziendale. Intervista all’Avv. Marco Padovan*, cit., *passim*. Sui riflessi della sentenza *de qua* nell’ambito della gestione dei processi di *travel security* da parte della realtà imprenditoriale italiana e sulle difficoltà correlate a tale attività sul piano strettamente operativo, v. POTENZA, G.M., *Il caso Bonatti e la carenza di strumenti di “travel and theater risk” per le corporate security italiane*, in *Alpha Analysis*, aprile 2017, disponibile all’indirizzo <https://www.reportdifesa.it/wp-content/uploads/2017/04/Gaetano-Mauro-Potenza-Il-caso-Bonatti-e-la-carenza-di-strumenti-di-%E2%80%9Ctravel-and-theater-risk%E2%80%9D-per-le-corporate-security-italiane.pdf>, pp. 5 e ss.

¹⁸ Su entrambi i fronti, quello individuale e quello collettivo. Cfr. Sentenza del G.u.p. presso il Tribunale di Roma, 22 gennaio 2019 (dep. 27 febbraio 2020), n. 125, con nota di ODORICO, F., *Profili della cooperazione colposa nelle organizzazioni complesse, concetto di rischio*



ben noto alla società, tanto da indurla – in seguito all’intervento dello stesso Ministero degli Affari Esteri¹⁹ – a predisporre, anche se in via di pura prassi²⁰ e con specifico riguardo ai rischi c.d. *in itinere* relativi al trasferimento presso i cantieri, il divieto del loro svolgimento via terra, bensì esclusivamente tramite aereo o via mare, con una nave militare a ciò preposta.

Ciò premesso, il *quid novi* dell’approdo giurisprudenziale *de quo* è rappresentato²¹ dall’inclusione anche del rischio c.d. “ambientale” nel fuoco

ambientale e necessità di proceduralizzazione delle misure di sicurezza adottate – Caso Bonatti (Gup di Roma, sent. n. 125/2019), disponibile all’indirizzo <https://www.dpei.it/diritto-penale-sicurezza-sul-lavoro/profili-cooperazione-colposa-nelle-organizzazioni-complesse>, *passim*.

¹⁹ Sulla prevedibilità del sequestro e del successivo evento morte, cfr. Sent. cit., p. 27 e pp. 45 e ss.: nel corso dell’estate 2014, la Libia versava in una condizione di fortissima instabilità politica, tanto che il Ministero degli Esteri si era determinato a chiudere l’ambasciata italiana a Tripoli, contestualmente convocando le società ivi operanti per invitarle ad elevare quanto più possibile le misure di sicurezza dei dipendenti; in seguito a ciò, la Bonatti aveva disposto – in via informale – delle nuove modalità di trasferimento del personale impiegato presso gli *hotspot* libici, disponendo che avvenissero esclusivamente tramite aereo o via mare e mai via terra, dandone contestuale informazione al Ministero degli Affari Esteri.

²⁰ Ciononostante, pacificamente né il D.V.R. della società, né il relativo modello-231 (aggiornato nello stesso anno 2015, cfr. Sent. cit., p. 34) prevedevano – a dispetto della prevalente attività dalla stessa svolta – il rischio c.d. geopolitico «(...) nel quale rientra, senza alcun dubbio, la problematica dell’adozione di adeguate cautele per il trasferimento del personale in zone che presentano, in ragione della loro instabilità politica o di uno stato di guerra, una situazione di pericolo» (cfr. *ivi*, p. 44), tra i rischi che, una volta oggetto di specifica valutazione, andavano presidiati tramite regole cautelari di tipo cogente. Infatti, la società, *general contractor* nel settore *oil and gas*, opera prevalentemente all’estero «(...) e nella specie, oltre che in Europa e nell’America del Nord, in paesi come il Kazakistan, il Mozambico, l’Iraq, l’Egitto, il Messico, l’Algeria e la Libia» (v. *ibidem*). In questo contesto, il 19 luglio 2015, giorno del sequestro, il Dirigente responsabile per la Libia – per fare fronte ad impellenti esigenze produttive della società e disattendendo tali indicazioni – disponeva che i quattro tecnici appena giunti dall’Italia raggiungessero gli impianti tramite un’auto privata e senza scorta armata. Su tale aspetto la motivazione si sofferma in più punti (cfr. Sent. cit., p. 11: qui è possibile evincere come l’itinerario originariamente stabilito e comunicato ai dipendenti fosse diverso. Una volta giunti in Libia lo stesso 19 luglio, avrebbero dovuto pernottare ed imbarcarsi nei giorni a venire per raggiungere il cantiere: l’esigenza di disporre una modalità alternativa di trasferimento si era posta «(...) in quanto la nave che avrebbe dovuto provvedere a coprire la tratta (...) sarebbe partita solo il mercoledì sera, mentre l’arrivo del personale era fissato per la domenica precedente (19 luglio). L’intervallo temporale (...) era, quindi, troppo ampio a fronte delle esigenze impellenti che si presentavano nei cantieri (...), per cui egli aveva optato per la più veloce soluzione del viaggio via terra» (così *ivi*, p. 52), meno sicura rispetto a quella generalmente adottata in via di prassi).

²¹ Oltre che dallo spinoso tema della configurabilità – rispetto alle organizzazioni complesse – della cooperazione colposa *ex art. 113 c.p.* nell’evento morte, doloso, degli ostaggi uccisi in costanza di sequestro (correlato al riparto di responsabilità tra vertici aziendali e Dirigente responsabile della *branch* libico alla luce dell’art. 16, T.U.S.L.), su cui diffusamente cfr. Sent. cit., pp. 21-26; ODORICO, F., *Profili della cooperazione colposa nelle organizzazioni complesse*, cit., *passim*; PIRAS, P., *Svanisce il concorso colposo nel reato doloso*, nota a Cass. Pen., Sez. VI, 19



d'azione del D.V.R.²² e – muovendo dall'inscindibilità del binomio di tutele apprestato dal T.U.S.L. in sinergia con il sistema-231 – dalla affermazione della necessaria procedimentalizzazione in via formale delle misure di sicurezza, nel rispetto dei crismi di legge: infatti, «(...) solo l'adozione della regola di condotta con il sistema di garanzie previste dalla legge ne garantisce, attraverso i meccanismi di controllo e monitoraggio stabiliti, la concreta adeguatezza ed efficacia»²³.

luglio 2018, n. 7032, disponibile all'indirizzo <https://archiviopdpc.dirittopenaleuomo.org/d/6506-svanisce-il-concorso-colposo-nel-reato-doloso>, 1 marzo 2019, *passim*.

²² Come noto (v. *supra*, Cap. I, pp. 1 e ss.), in materia di salute e sicurezza sul lavoro si tende a distinguere tra rischi c.d. di *safety* e rischi di *security*. Normalmente, come rilevato dallo stesso giudicante (cfr. Sent. cit., pp. 34 e ss.), viene proposta una netta distinzione tra le due categorie di rischio, attenendo la prima a rischi endogeni rispetto all'attività lavorativa, nonché tipici, mentre i secondi a rischi esogeni rispetto ad essa, spesso ulteriormente caratterizzati come "trasversali" (ovvero non connessi a peculiari caratteristiche della prestazione di attività lavorativa), "prospettici" (ovvero atipici, non strettamente consequenziali rispetto ad eventi già verificatisi) ed, infine "non classificabili" (cioè difficili da neutralizzare o minimizzare per il tramite di cautele preventive). Questa classificazione è stata utilizzata dalla difesa per argomentare come, almeno fino al 2016, non vi fosse alcuna previsione di legge che imponesse al datore di lavoro di inserire nel D.V.R. i rischi c.d. di *security*, richiamando a tale fine il già citato Interpello n. 11/2016 della Commissione Consultiva del Lavoro (v. *supra*, Cap. I, p. 4, nota n. 12). Orbene, il G.u.p. respinge tale prospettazione, non solo affermando che si tratti di fonte di rango inferiore rispetto alla normativa di rango legislativo in materia, ma anche che essa non aggiunga nulla rispetto a quanto già affermato – nella sua natura di norma di chiusura del sistema – dall'art. 2087 c.c. Infatti «(...) discende dall'analisi della disciplina normativa e delle pronunce della Suprema Corte sin qui svolta che grava sul datore di lavoro non solo l'obbligo di individuare ed analizzare tutti i rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa ben oltre le situazioni di pericolo individuate da specifiche norme, avuto riguardo alle più innovative conoscenze tecnologiche ed alla propria conoscenza ed esperienza, ma anche quello di delineare quanto più possibile nel dettaglio tali profili di rischio sottoponendo a periodica revisione ed aggiornamento il D.V.R. che assume, pertanto, la natura non di un formale adempimento ad una prescrizione legislativa, ma di uno strumento che, unitamente al modello organizzativo, è espressione della capacità dell'impresa di adeguarsi e costantemente modificarsi in relazione alle mutate caratteristiche della struttura del rischio» (cfr. Sent. cit., p. 38). Suggestiva, appare poi una ulteriore affermazione del giudicante, che respinge la netta distinzione tra le due categorie di rischio: sarebbe cioè errato etichettare aprioristicamente i rischi c.d. "ambientali" come rischi esogeni od atipici; difatti, nel momento in cui la dinamica imprenditoriale ha luogo in veri e propri "teatri bellici", i rischi di contesto divengono prevedibili, oltre che probabili, obbligando il datore di lavoro – anche in assenza di una disposizione *ad hoc* – a «(...) considerarli e valutarli, nonché ad adottare le dovute misure precauzionali, allorché, come nel caso in esame, essi siano strettamente connessi all'attività lavorativa o alle particolari modalità di svolgimento della medesima, così da assumere il carattere di rischi *tipici*» (corsivo aggiunto, v. *ivi*, p. 37).

²³ Cfr. Sent. cit., p. 50. L'essenza della colpa organizzativa dell'ente consisterebbe dunque in questo: «(...) la procedura delineata (...) presenta il carattere di una *prassi a cui si è data costante attuazione, ma adottata senza alcuna formalità ed in assenza della 'procedimentalizzazione' prevista dalla disciplina legislativa*. (...) Nel silenzio del D.V.R. ed in mancanza di determinazioni del C.d.A. (...) le indicazioni date (...) *in relazione alla sola Libia (...) non possono ritenersi idonee a colmare tale lacuna, non presentando i requisiti normativamente*



Da tali considerazioni è derivata l'affermazione della penale responsabilità sia dei vertici societari che della società stessa in relazione ai reati loro rispettivamente ascritti²⁴, con un arresto destinato a non potere essere ignorato dalla realtà imprenditoriale italiana²⁵, specie alla luce degli sconvolgimenti che hanno colpito il mondo intero nel corso dell'anno 2020²⁶.

*stabiliti. (...) Solo una 'formale proceduralizzazione' della direttiva avrebbe consentito ai dipendenti coinvolti di essere informati in ordine alla consistenza ed intensità del rischio, di valutare attraverso il loro rappresentante la congruità ed adeguatezza delle misure precauzionali adottate e di opporre legittimamente un rifiuto a fronte dell'adozione di modalità (...) diverse» (corsivo aggiunto, v. *ivi*, pp. 47-48). In aggiunta all'omessa valutazione nel D.V.R., sarebbero dunque stati violati gli obblighi informativi, di consultazione e collaborazione previsti *ex lege* agli artt. 28, lett. i) ed n) e 29 T.U.S.L., oltre ad essere mancata «da parte degli organi preposti qualsivoglia attività di controllo riguardo l'ottemperanza delle misure precauzionali di fatto stabilite, nonché di monitoraggio in ordine alla loro efficacia» (corsivo aggiunto, v. *ivi*, pp. 49-50), come confermato dall'assenza di qualsivoglia sanzione disciplinare a fronte della violazione della direttiva assunta in via di prassi, in contrasto con l'art. 30, co. 4, T.U.S.L. Difatti, dinanzi all'efficacia deterrente e responsabilizzante di un sistema disciplinare, il Dirigente responsabile del *branch* libico «non la avrebbe disattesa con la registrata disinvoltura, (...) ma avrebbe ragionevolmente operato con ben diverse modalità»; peraltro, le stesse misure adottate non si inseriscono nell'ambito della gestione a tutto tondo del rischio derivante dall'instabilità politica della Libia, ma sono «(...) espressione di una esigenza occasionale e contingente, evidenziatasi solo in concomitanza di alcuni avvenimenti» (v. *ivi*, pp. 51-52).*

²⁴ Cfr. *ivi*, pp. 67 e ss. Il procedimento ha portato alla condanna del Presidente e di due membri del C.d.A. alla pena di un anno e 10 mesi di reclusione, con sospensione condizionale della pena e beneficio della non menzione; al patteggiamento del Dirigente responsabile per la Libia ad un anno e 10 mesi di reclusione (anch'egli con pena sospesa); infine, al rinvio a giudizio di altro membro del C.d.A., avendo questi optato per il rito ordinario. Viceversa, la società, dichiarata responsabile dell'illecito amministrativo ascrittolo, è stata condannata unicamente alla sanzione pecuniaria di euro 150.000, all'esito delle riduzioni di cui all'art. 12, co. 3, d.lgs. 231/2001 e per il rito. Il G.u.p. ha ridotto l'importo della sanzione pecuniaria a tale somma sulla base del rilievo per cui, in ottemperanza all'art. 12, co. 3, d.lgs. cit., la società era addivenuta al risarcimento del danno nei confronti di tutte le persone offese, dotandosi anche di un modello organizzativo idoneo a prevenire episodi della stessa specie di quello per cui era causa: «(...) Si è trattato, in conclusione, di un processo attraverso il quale la società ha colmato la lacuna organizzativa che ha concorso alla determinazione dell'evento reato». Circostanze, peraltro, valse ad escludere l'applicazione delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza di condanna, *ex artt.* 17 e 18, d.lgs. 231/01. È stata altresì esclusa la confisca del profitto – la cui messa a disposizione rappresenta l'ultimo requisito previsto *ex art.* 17, d.lgs. cit. per escludere l'applicazione di sanzioni interdittive all'ente – affermandosi che nel caso di specie «(...) non si ravvisò un profitto illecito (...) non essendo stata né individuata, né quantificata l'utilità effettivamente percepita dai soggetti agenti e/o dall'ente, con la conseguenza che nessuna somma poteva, a tale titolo, essere messa a disposizione ai fini della confisca» (v. *ivi*, p. 70).

²⁵ Sia pure nell'attesa del passaggio in giudicato e delle eventuali osservazioni in sede di legittimità. In tal senso, un dato allarmante è rappresentato dal fatto che «(...) meno del 4 per cento delle 40 mila aziende italiane che operano con continuità all'estero, è organizzata con procedure volte a tutelare i dipendenti in trasferta» (così cfr. AOI, S., *La sicurezza ora è un caso*, cit., p. 27).

²⁶ Su cui v. *infra*, Cap. III, par. 2.



CAPITOLO III

RISCHI DI SAFETY

1. La vis attractiva del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 nei confronti degli enti stranieri operanti in Italia: il caso Boskalis.

La possibilità di estendere il raggio applicativo del d.lgs. 231/2001 agli enti con sede principale all'estero, ma operanti in Italia incarna a tutti gli effetti una *vexata quaestio*¹ nell'ambito della dogmatica della responsabilità amministrativa dipendente da reato, in ragione del fatto che l'ipotesi *de qua* risulta – allo stato – priva di qualsivoglia copertura normativa².

La soluzione a tale enigma giuridico, denso di attualità e di notevoli implicazioni pratiche³, ha così visto contrapporsi – sin dai primordi – dottrina e giurisprudenza, polarizzatesi su posizioni di distanza siderale, involgenti il modo di intendere i rapporti tra reato-presupposto della persona fisica ed illecito della persona giuridica, rispettivamente in termini di autonomia (c.d. tesi massimalista)

¹ V. NAPOLETANO, E. – MASSIGNANI E., *La responsabilità amministrativa della società straniera per reati consumati su territorio italiano da un soggetto apicale nel suo interesse*, in www.giurisprudenzapenale.com, 16 maggio 2020, p. 3, ove il quesito giuridico viene definito dagli A. quale «(...) uno dei più problematici nervi scoperti di tutta la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti». Anzi, fino a poco tempo fa nella ideale mappa dell'universo-231 avremmo trovato l'emblematica e monitoria espressione latina *hic sunt leones*, tipico idioma che faceva da legenda nelle carte geografiche dell'antica Roma a quelle regioni dell'Africa ritenute ignote, inesplorate o pericolose, perché abitate da belve feroci.

² A differenza dell'opposta, ma speculare ipotesi dell'ente con sede principale in Italia nel cui interesse o vantaggio venga commesso un reato-presupposto all'estero, cui è dedicato l'art. 4, d.lgs. 231/2001 (su cui v. *supra*, Cap. II, pp. 18 e ss.).

³ A maggior ragione nell'ottica di globalizzazione dei rischi cui si è fatto cenno (v. *supra*, Cap. I, pp. 1 e ss.); in tal senso, cfr. BASSI, L. – MORELLI M. M., *Società straniera e...responsabilità italiana: la valutazione «in concreto» del sistema di compliance*, in *Rivista 231*, n. 2/2020, p. 146: «(...) così come il multiforme fenomeno della globalizzazione investe in maniera totalizzante i differenti aspetti socio-economici, così l'espansione delle aree d'attività sprigiona un effetto moltiplicatore dei rischi da considerare nella gestione dell'impresa. Tra questi, inevitabilmente, il rischio-reato».



ovvero di stretta derivazione (c.d. tesi minimalista)⁴ e con conseguenze di non poco momento in fatto di giurisdizione.

Prima dei più recenti sviluppi, nella seconda direzione si erano registrati pochi, ma assai significativi indirizzi della sola giurisprudenza di merito, che nei *leading cases* relativi a SIEMENS AG⁵ e alla strage di Viareggio⁶ – con impianto

⁴ Per una disamina approfondita delle due antitetiche teorie cfr. BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità “da reato” degli enti*, cit., pp. 16 e ss.: la c.d. tesi massimalista, fortemente seguita in dottrina, esaltando lo spirito del sistema-231, riconosce alla responsabilità *ex crimine* della persona giuridica una fisionomia del tutto autonoma, sotto il profilo oggettivo e di imputazione soggettiva, rispetto al reato-presupposto dell'autore individuale, inteso quale mero frammento di un illecito a struttura complessa, con l'immediato effetto di radicare la giurisdizione nel luogo in cui la lacuna organizzativa si sia verificata. Viceversa, il formante giurisprudenziale aderisce in maniera decisa alla c.d. tesi minimalista, che muovendo dall'inscindibilità tra reato-presupposto della persona fisica e responsabilità dell'ente, radica la giurisdizione per il tramite di un meccanismo di “traslazione automatica”, in cui il *locus commissi delicti* dell'illecito amministrativo deriva e coincide con quello del reato-presupposto.

⁵ Cfr. Ordinanza del G.i.p. presso il Tribunale di Milano, 27 aprile 2004, con nota di RUGGIERO, G., *Brevi note sulla validità della legge punitiva amministrativa nello spazio e sulla efficacia dei modelli di organizzazione nella responsabilità degli enti derivante da reato*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2004, 3-4, pp. 989 e ss.: si è trattato di una vera e propria pronuncia “apripista” nella materia *de qua*; con tale provvedimento il G.i.p. ha applicato, su richiesta del P.M. in sede cautelare, la sanzione interdittiva del divieto temporaneo di contrattare con la P.A. ex art. 9, d.lgs. 231/2001, ad una società tedesca, ma operante in Italia per il tramite di una A.T.I. (Associazione Temporanea di Imprese) per non avere impedito la commissione di fatti corruttivi posti in essere su suolo nazionale da un consulente e due dipendenti della medesima società, proprio aderendo alla menzionata tesi c.d. minimalista. Ciò, nonostante nel Paese di appartenenza difettesse un quadro di copertura normativa di presidi preventivi similare al d.lgs. 231/2001. Il provvedimento è celebre anche per un singolare parallelismo con la circolazione stradale, effettuato a conforto della conclusione raggiunta, sostenendo il G.i.p. che per quanto «(...) sia possibile che le norme tedesche o quelle di qualsiasi altro paese non prevedano che le autovetture immatricolate e circolanti in tale paese abbiano l'obbligo di essere munite di cinture di sicurezza (...), ciò ovviamente non toglie che tali autovetture, per accedere alle strade italiane, abbiano l'obbligo di munirsi di tali dispositivi. (...) È quasi ovvio rilevare che sia le persone fisiche che le persone giuridiche straniere nel momento in cui operano in Italia (...) hanno semplicemente il dovere di osservare e rispettare la legge italiana e quindi anche il D.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia (...)» (così la citazione testuale dell'ordinanza ad opera di NAPOLETANO, E. – MASSIGNANI E., *La responsabilità amministrativa della società straniera per reati consumati su territorio italiano da un soggetto apicale nel suo interesse*, cit., p. 4, nota n. 5).

⁶ Cfr. Sentenza del Tribunale di Lucca, 31 Luglio 2017, n. 222, disponibile all'indirizzo <https://www.giurisprudenzapenale.com/2017/08/20/strage-di-viareggio-depositate-le-motivazioni/>; cfr., altresì, Sentenza della Corte di Appello di Firenze, Sez. III, 16 dicembre 2019, n. 3733, disponibile all'indirizzo <https://www.giurisprudenzapenale.com/2019/12/19/strage-di-viareggio-depositata-la-sentenza-della-corte-di-appello-di-firenze/>. La terribile vicenda trae origine da un sinistro ferroviario avvenuto in data 29 giugno 2009 presso la stazione ferroviaria della nota cittadina toscana. Una inadeguata manutenzione di un carro cisterna ha determinato il deragliamento di un treno e, successivamente, un incendio di enormi dimensioni, poi degenerato in esplosione, con 32 morti ed un centinaio di feriti. Alle società interessate dal procedimento, tra cui ve ne erano alcune tedesche ed austriache (nella specie, Gatx Rail Austria, Gatx Rail



motivazionale sostanzialmente condiviso⁷ – ha affermato l’astratta applicabilità del d.lgs. 231/2001 alle società straniere operanti in Italia.

Germania e Jungenthal Waggon GmbH, operanti in Italia, ma con sede all’estero), è stato contestato l’art. 25-*septies*, d.lgs. 231/2001, in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose, gravi e gravissime, in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ebbene, anche in tale sede, il Tribunale di Lucca, riprendendo il corredo argomentativo del G.i.p. presso il Tribunale di Milano, ha aderito alla tesi c.d. minimalista, affermando l’applicabilità alle società estere della disciplina italiana in materia di responsabilità *ex crimine* degli enti: testualmente, osserva il Tribunale che «(...) laddove un ente ‘straniero’ decida di operare nel nostro Paese, direttamente o indirettamente, non potrà in alcun modo sottrarsi alla legislazione penale italiana» (cfr. Sentenza del Tribunale di Lucca, 31 Luglio 2017, n. 222, cit., p. 979).

⁷ Per una approfondita analisi degli esiti raggiunti cfr. BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità “da reato” degli enti*, cit., pp. 17-23, 24-25; RICCARDI, M., *L’internazionalizzazione della responsabilità “231” nel processo sulla strage di Viareggio: gli enti con sede all’estero rispondono per l’illecito da reato-presupposto “nazionale”*, in www.giurisprudenzapenale.com, 19 gennaio 2018, pp. 1-7; BASSI, L. – MORELLI M. M., *Società straniera e...responsabilità italiana: la valutazione «in concreto» del sistema di compliance*, cit., pp. 146-149. Sia nella pronuncia relativa al caso SIEMENS AG che negli arresti di merito relativi alla strage di Viareggio, a conforto della ritenuta applicabilità del d.lgs. 231/2001 agli enti stranieri, ma operanti in Italia, viene addotto un addentellato normativo comune. Innanzitutto, a venire in rilievo sono i principi di obbligatorietà e territorialità della legge penale *ex artt.* 3 e 6, co. 2, c.p., a meno di non volere instaurare una ingiustificata disparità di trattamento rispetto al regime previsto per la persona fisica, anche straniera, per il reato commesso in Italia; sul versante del sistema-231, invece, oltre all’art. 1, che nel tracciare l’ambito di applicazione soggettiva del decreto non opera alcuna differenziazione tra enti nazionali ed enti stranieri, viene richiamato – mediante una argomentazione *a majori ad minus* – proprio l’art. 4, per cui si sostiene che, dato che la disciplina si applica agli enti italiani nel cui interesse o vantaggio sia compiuto un reato all’estero, a maggior ragione la stessa dovrà spiegare i propri effetti per quei reati commessi in Italia ad opera di soggetti, apicali o sottoposti, ricollegabili ad un ente straniero. Ancora, dirimenti nella direzione dell’efficacia extra-territoriale del d.lgs. 231 sarebbero l’art. 34, tipica norma di etero-integrazione del decreto con le norme del c.p.p. (tra cui, evidentemente, l’art. 1 c.p.p.), e 36, in materia di *simultaneus processus*, laddove il Giudice competente a conoscere della responsabilità *ex crimine* dell’ente coincide con quello competente a giudicare sul reato-presupposto da cui essa dipende. Infine, viene operato un richiamo all’art. 97-*bis*, co. 5, T.U.B., come novellato nel 2004: tale norma, che estende la disciplina di cui ai co. 1-4, ove compatibile, alle succursali italiane di banche comunitarie o extra-comunitarie, andrebbe intesa nella direzione di non escludere dal proprio raggio applicativo anche le c.d. banche “non radicate”, cioè operanti su suolo nazionale pur in assenza di succursali. A chiusura del ragionamento, peraltro, viene compiuta una importante considerazione rispetto ai principi euro-unitari di libertà di prestazione di servizi e di stabilimento, *ex artt.* 49 e 54 TFUE: difatti, «(...) l’inapplicabilità del Decreto alle società prive in Italia di una sede anche solo secondaria ma ivi operanti, persino in modo continuativo e non occasionale, creerebbe delle disparità di trattamento inammissibili rispetto alle società svolgenti la medesima attività e magari anch’esse straniere, ma aventi una sede o una succursale in Italia, perché esse sarebbero sempre escluse da un controllo giudiziario e da un trattamento sanzionatorio severo, a cui invece queste ultime sarebbero sempre soggette» (così BASSI, L. – MORELLI M. M., *Società straniera e...responsabilità italiana: la valutazione «in concreto» del sistema di compliance*, cit., p. 149). Tuttavia, un passaggio estremamente pregevole, in tema di accertamento, lo si rinviene nella pronuncia della Corte di Appello di Firenze, nell’ambito del processo per la strage di Viareggio, ove si afferma la necessità di compiere «(...) un’interpretazione del D.lgs. 231/2001 conforme al principio del *favor rei* (...) consistente nel valutare *in concreto*, al di là degli aspetti formali, se l’organizzazione adottata



Nel corso del 2020, tuttavia, è finalmente intervenuta la Corte Suprema di Cassazione, con una pronuncia che rappresenta il primo precedente reso sul punto in sede di legittimità⁸.

Con un corredo argomentativo che ripercorre – formalizzandoli – i ricordati arresti emersi in sede di merito⁹, ha ritenuto manifestamente infondata l’eccezione processuale sollevata dalle difese¹⁰, affermando a chiare lettere la *vis attractiva* del d.lgs. 231/2001 nei confronti degli enti stranieri operanti in Italia, il cui illecito amministrativo si consuma nel medesimo *locus* di commissione del reato-presupposto, con conseguente attrazione in capo all’A.G. nazionale competente in ordine all’accertamento di quest’ultimo anche del sindacato

dall’ente era idonea per evitare la commissione del reato» (corsivo aggiunto), andando così al di là del *nomen iuris* per valutare i presidi effettivamente predisposti dall’ente straniero, per quanto in assenza dell’etichetta “Modello 231” (cfr. Sentenza della Corte di Appello di Firenze, Sez. III, 16 dicembre 2019, n. 3733, cit., pp. 807 e ss.).

⁸ Cfr. Cass. Pen., Sez. VI, 7 aprile 2020, n. 11626, con nota di PRINCIPATO, G. – CASSINARI, G., *La (imperfetta) sovrapposibilità della giurisdizione per le persone fisiche e per gli enti stranieri: riflessioni a margine di una sentenza della Cassazione sull’art. 4, d.lgs. 231/2001*, in *Sistema Penale*, disponibile all’indirizzo <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/cassazione-11626-2020-applicabilita-231-enti-stranieri>, 6 maggio 2020, *passim*. Il *casus belli* trae origine da una serie di condotte corruttive poste in essere in Italia tra il 2001 ed il 2004 dai vertici aziendali di due società appartenenti al gruppo olandese “Boskalis”, entrambe con sede principale all’estero, in concorso con il coadiutore del curatore fallimentare, percettore di illecite erogazioni in denaro quale corrispettivo dei favoritismi riservati alle predette società nell’acquisizione dei beni appartenenti al patrimonio di altro ente collettivo, dichiarato fallito nel 2002.

⁹ Per i quali v. *supra*, note nn. 5-7. *Ad colorandum*, la Suprema Corte sconfessa inoltre un ulteriore argomento, sovente utilizzato dalla difesa per “paralizzare” la possibile efficacia extra-territoriale del sistema-231 alle imprese straniere operanti in Italia, relativo al criterio di collegamento di cui all’art. 25, L. n. 218/1995 (a mente del quale società, associazioni, fondazioni ed ogni altro tipo di ente, pubblico o privato, anche se privo di natura associativa, sono disciplinati dalla *lex loci constitutionis* e dalla legge italiana ove sul suolo nazionale si trovino la sede amministrativa o l’oggetto principale della *societas*): ebbene, i Giudici di ultima istanza sottolineano come tale norma sia chiaramente destinata ad operare esclusivamente con riguardo agli aspetti civilistici, non rispetto alla legge penale italiana, che *ex art. 3 c.p.* obbliga “*tutti coloro che, cittadini o stranieri, si trovano nel territorio dello Stato*” (cfr. Cass. Pen., Sez. VI, 7 aprile 2020, n. 11626, cit., p. 16).

¹⁰ Tra i motivi di censura in rito, le difese di entrambe le ricorrenti lamentavano la violazione degli artt. 20 c.p.p. e 5, d.lgs. 231/2001, avendo sia il Tribunale che la Corte di Appello di Roma «ravvisato la giurisdizione dell’A.G. nazionale sebbene si tratti di condotte commesse in Italia da società aventi sede principale all’estero, non potendosi muovere un rimprovero all’ente derivante da una ‘colpa di organizzazione’ se non nel luogo ove esso abbia il suo centro decisionale», così facendo leva sulla c.d. tesi massimalista. Oltretutto, sarebbe stato estremamente difficile per le società estere adottare dei presidi di *compliance* muniti dei crismi di idoneità preventiva richiesta dal legislatore italiano, attesa l’assenza nello Stato di appartenenza di strumenti giuridici equipollenti o similari al d.lgs. 231/2001.



relativo alla responsabilità *ex crimine* dell'ente nel cui interesse o vantaggio lo stesso reato sia stato posto in essere¹¹.

È indubbio, come tale pronuncia – resa, peraltro, nel corso dei primi mesi della pandemia da Covid-19¹² – abbia aperto sul tema una strada impossibile da ignorare per l'interprete e la cui tenuta, nonché portata applicativa potrà essere confermata e saggiata solo con il trascorrere del tempo, nell'attesa di ulteriori interventi della giurisprudenza di legittimità¹³.

2. *DVR e rischio pandemico: il Covid-19 al banco di prova delle imprese.*

È trascorso ormai un anno da quando l'OMS ha ufficialmente dichiarato il SARS-CoV-2 pandemia mondiale.

¹¹ Diffusamente nella motivazione emerge una adesione decisa alla tesi c.d. minimalista: la responsabilità dell'ente, per quanto autonoma, è «(...) 'derivata' dal reato, di tal che la giurisdizione va apprezzata rispetto al reato-presupposto, a nulla rilevando che la colpa in organizzazione e dunque la predisposizione di modelli non adeguati sia avvenuta all'estero» (cfr. Cass. Pen., Sez. VI, 7 aprile 2020, n. 11626, cit., p. 14). Il principio di diritto enucleato dalla pronuncia è il seguente (v. *ivi*, p. 17): «(...) la persona giuridica è chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, in quanto *l'ente è soggetto all'obbligo di osservare la legge italiana e, in particolare, quella penale, a prescindere dalla sua nazionalità o dal luogo ove essa abbia la propria sede legale ed indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che disciplinino in modo analogo la medesima materia anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione atti ad impedire la commissione di reati fonte di responsabilità amministrativa dell'ente stesso*» (corsivo aggiunto). Assai eloquente in tal senso è lo stesso titolo, modulato da noto proverbio popolare, adottato nel contributo di BASSI, L. – MORELLI M. M., *Paese che vai, responsabilità che trovi: il «sistema 231» italiano e la corporate compliance estera*, in *Rivista 231*, n. 3/2020, *passim*.

¹² Anche al netto degli stupori della dottrina più garantista che, come era prevedibile, non ha mancato di segnalare le proprie perplessità riguardo a tale esito interpretativo e le criticità ad esso connesse, come già era avvenuto in sede di merito. Si è parlato di «*requiem* del principio di legalità», estensione analogica *in malam partem* (con riferimento all'art. 4, d.lgs. 231/2001), nonché di «tramonto della colpa di organizzazione», vero e proprio tratto caratterizzante della responsabilità della persona giuridica e totalmente obliterato (così NAPOLETANO, E. – MASSIGNANI E., *La responsabilità amministrativa della società straniera per reati consumati su territorio italiano da un soggetto apicale nel suo interesse*, cit., pp. 8-9). Sotto il profilo, viceversa, della «valutazione in concreto», al di là del *nomen iuris*, dei presidi organizzativi concretamente adottati dall'ente straniero, aleggia una totale incertezza operativa circa l'eventuale valore che verrà effettivamente attribuito dai giudici nazionali ai *compliance programs* adottati oltreconfine (v. BASSI, L. – MORELLI M. M., *Paese che vai, responsabilità che trovi*, cit., p. 167).

¹³ Decisiva in tal senso risulterà anche la lettura delle motivazioni della recentissima sentenza della Corte Suprema di Cassazione, pronunciatasi in data 8 gennaio 2021 in ultima istanza sulla strage di Viareggio.



L'intero pianeta si è trovato a fronteggiare *ex abrupto* una minaccia senza precedenti nella storia recente¹⁴, catapultandoci in quella che una illuminata teoria sociologica definiva – in tempi non sospetti – «società del rischio»¹⁵.

A livello nazionale, l'intervento sulla vita del Paese è stato repentino e vigoroso, in una emergenza che da sanitaria è presto diventata economica, sociale, umana.

¹⁴ Volendo ripercorrere le date più significative che hanno condotto al riconoscimento della progressiva diffusione di una vera e propria pandemia a livello planetario: il 30 gennaio 2020, dopo quasi un mese dalla segnalazione dei primi casi di polmoniti anomale ad opera delle autorità sanitarie cinesi di Wuhan, l'OMS dichiara quello che ancora non veniva denominato SARS-CoV-2 un'emergenza sanitaria pubblica di interesse internazionale; il 21 febbraio 2020 viene identificato in Italia, a Codogno, il primo caso di Covid-19 (c.d. "paziente 0"); il successivo 9 marzo 2020, a seguito del dilagare dei focolai sul territorio nazionale, l'Italia intera – primo Paese europeo ad essere colpito in modo severo dalla diffusione del *virus* – diviene zona rossa, rimanendo in *lockdown* sino al successivo 4 maggio 2020, data di inizio della c.d. "fase 2"; solo in data 11 marzo 2020 l'OMS dichiara ufficialmente il SARS-Cov-2 pandemia mondiale.

Con l'inesorabile diffondersi della seconda ondata, l'Italia cambia strategia e a partire dal 6 novembre 2020 il contenimento del Covid-19 avviene per scenari differenziati, suddividendo l'intero territorio nazionale in tre zone (gialle, arancioni e rosse), cui corrisponde un ventaglio di misure restrittive graduate a seconda del diverso livello di rischio, in linea con la soluzione adottata a livello europeo – sia pure in materia di *travel risks* e nell'ottica di un approccio coordinato alla restrizione della libera circolazione – dall'Ecdc (*European Centre for Disease Prevention and Control*), che a partire dalla raccomandazione del Consiglio del 13 ottobre 2020 ha adottato una mappa suddivisa per colori in ragione della presenza del *virus* nei vari Paesi europei, da aggiornarsi settimanalmente sulla scorta dei dati comunicati dagli Stati membri. Per consultare la mappa europea, pubblicata il martedì di ogni settimana, è possibile collegarsi al sito <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/situation-updates/weekly-maps-coordinated-restriction-free-movement>.

¹⁵ Il riferimento è al sociologo tedesco Ulrich Beck, che nel 1986 – nello stesso periodo del tragico incidente nucleare di Chernobyl – pubblicava il visionario saggio *Risikogesellschaft* (nella traduzione italiana *La società del rischio*), avvertendo l'emergere di rischi e minacce di natura globale potenzialmente incontrollabili, in grado di annichilire distanze e confini, sovvertire e mettere in crisi i dogmi tradizionali di una società "a rischio zero", ontologicamente ostile a qualsiasi incertezza e votata all'eliminazione o mitigazione di qualunque tipo di rischio. L'intuizione geniale – oltre all'evidente paradosso – sta nella considerazione per cui gran parte dei rischi cui siamo e saremo esposti, in una dimensione potenzialmente planetaria, sono il prodotto di quella che egli definisce "seconda modernità", espressione tangibile dei successi della civiltà industriale (cfr. BECK, U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci Editore, 2000, p. 25: «Nella modernità avanzata la produzione sociale di ricchezza va sistematicamente di pari passo con la produzione sociale di rischi»; v. altresì YATES, J., *An Interview with Ulrich Beck on Fear and Risk Society*, traduzione italiana a cura di CARASSAI, M., *Paura e società del rischio. Un'intervista a Ulrich Beck*, in *Lo Sguardo*, n. 21/2016 (II), disponibile online all'indirizzo <http://www.losguardo.net/wp-content/uploads/2016/11/2016-21-Beck.pdf>, pp. 211-212: «(...) Nell'epoca del rischio, le minacce che ci troviamo di fronte non possono essere attribuite a Dio o alla natura, ma alla "modernizzazione" e al "progresso" stesso. Così la cultura della paura deriva dal fatto paradossale che le istituzioni che sono preposte al controllo hanno prodotto incontrollabilità»).



In particolare, il contrasto alla diffusione del *virus* nei luoghi di lavoro si è articolato in una inconsueta *partnership* tra settore pubblico e privato¹⁶, trattandosi di *asset* strategico non solo in ottica di mercato (ed al fine di garantire quanto più possibile la prosecuzione delle attività), ma anche – e soprattutto – sanitaria¹⁷.

Nell’ambito della salute e sicurezza sul lavoro, la normativa emergenziale, chiaramente ispirata al principio di precauzione¹⁸, si è strutturata in una piramide a tre livelli¹⁹: alle regole minime di provenienza statale – cristallizzate nei DPCM e nei decreti-legge via via susseguiti – si sono presto affiancati i Protocolli

¹⁶ Cfr. POZZI, M. – MARI, G., *I “Modelli 231” alla prova dell’emergenza Covid-19: nuovi rischi e conseguenti strumenti di prevenzione e di protezione dell’ente collettivo dalla responsabilità ex crimine*, in *Sistema Penale*, n. 6/2020, p. 153; MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia. Profili di responsabilità individuale e dell’ente per contagio da coronavirus*, in www.sistemapenale.it, 26 giugno 2020, p. 61.

¹⁷ Le imprese si sono così trasformate dall’oggi al domani in inediti presidi di sicurezza nazionale, nella consapevolezza di proteggere non solo in via immediata e diretta la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, ma anche – in via mediata – dell’intera collettività. C’è stato chi ha, infatti, parlato di un «(...) enorme esperimento di disciplinamento sociale» (così MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., p. 2).

¹⁸ Per una definizione del principio di precauzione v. ROCCHI, L., *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/2020, disponibile all’indirizzo <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2264/2028>, p. 60; MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., p. 7. L’A. ricorda come – a differenza del principio di prevenzione, accolto nel T.U.S.L. ed ispirato al «sapere scientificamente corroborato» – il principio di precauzione sia «(...) elettivamente legato agli ambiti contrassegnati da una consistente incertezza scientifica. Il suo dominio è l’ignoto, ciò che si sospetta possa accadere ma non si sa se – e in che termini – accadrà». L’A. compie poi – con riferimento alla tecnica di formulazione normativa adottata – una acuta disamina del Protocollo condiviso generale del 14 marzo (integrato il 24 aprile), osservando come, pur sempre nel contesto delle *best practices* enucleate a livello ordinamentale, siano lasciati ampi spazi di discrezionalità al datore di lavoro: «(...) nei protocolli d’intesa abbondano, accanto a misure indeclinabili, espressioni ipotetiche o attributive di facoltà, come: “potrà” (es. controllo temperatura, ridefinizione degli orari di lavoro), “per quanto possibile” (riduzione dell’accesso dei visitatori), “dove è possibile” (*smart work* ai fini della chiusura di reparti), “ove presente” (servizio di trasporto dell’azienda), “in caso di difficoltà di approvvigionamento” (mascherine), “quando non siano possibili altre soluzioni organizzative” (distanziamento inferiore al metro), “si può” (rimodulazione dei livelli produttivi), “anche attraverso” (rimodulazione degli spazi di lavoro ai fini del distanziamento), “il più possibile” (riduzione dei contatti scaglionando gli orari di ingresso), *et similia*. (...) Una disposizione di chiusura prospetta, altresì, l’integrazione a livello aziendale delle misure previste in generale dal protocollo del 24 aprile con “*altre equivalenti o più incisive, secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali*”» (così *ivi*, pp. 14-15).

¹⁹ In tal senso, v. *ivi*, p. 13: «Il governo, nel declinare le misure anti-contagio nei luoghi di lavoro, (...) non si è affatto atteggiato a dispensatore autarchico di regole rigidamente calate dall’alto (...). Piuttosto, ha dettato alcune norme minime e poi ha promosso la concertazione tra le parti sociali, facendo propri infine i risultati di questa supplementare autoregolamentazione».



condivisi tra Governo e parti sociali (quello generale del 14 marzo 2020, integrato il 24 aprile 2020, e quelli settoriali, relativi da un lato ai cantieri e, dall'altro, al trasporto e alla logistica)²⁰ e, infine, i protocolli aziendali c.d. *tailor made*²¹.

²⁰ V. *ivi*, pp. 16-18: tali Protocolli condivisi sono stati resi cogenti per il tramite – rispettivamente – del DPCM del 26 aprile 2020 (art. 2, co. 6), del DPCM del 17 maggio 2020 (art. 2) e del DPCM dell'11 giugno 2020 (art. 2). Parimenti, con l'art. 1, co. 14, d.l. n. 33/2020 (c.d. "Decreto Rilancio") si è assistito – sulla scorta del principio di sussidiarietà Stato-regioni – ad un decentramento della produzione normativa, imponendosi «il rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali». A dire il vero, l'A. sottolinea come non si tratti di un tipo di regolamentazione del tutto sconosciuto al nostro ordinamento (basti pensare alle c.d. linee-guida mediche che gli esercenti le professioni sanitarie sono tenuti ad osservare, eccezion fatta per le specificità del caso concreto, *ex art. 5, Legge Gelli-Bianco*, n. 24/2017). Allo stesso modo, v. GESTRI, L., *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli Covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza sui luoghi di lavoro: nuovi obblighi ed ipotesi di responsabilità penale per il datore di lavoro*, in *Sistema Penale*, n. 6/2020, pp. 274-277. A completamento del quadro, si pone poi l'art. 42, co. 2, d.l. n. 18/2020 (c.d. "Cura Italia"), nel quale l'infezione da Covid-19 è stata espressamente qualificata – ai fini assicurativi e previdenziali – come "infortunio sul lavoro", nonché – in sede di conversione in legge del d.l. n. 23/2020 (c.d. "Decreto Liquidità") – l'art. 29-bis della L. n. 40/2020, a mente del quale «Ai fini della tutela contro rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Per una compiuta disamina sui possibili profili di responsabilità penale del datore di lavoro (persona fisica o giuridica) cfr. CUPELLI, C., *Obblighi datoriali di tutela contro il rischio di contagio Covid-19: un reale ridimensionamento della colpa penale?*, in <https://www.sistemapenale.it/it/opinioni/cupelli-obblighi-datore-di-lavoro-contagio-covid-19>, 15 giugno 2020; DI GIOVINE, O., *Coronavirus, diritto penale e responsabilità datoriali*, in <https://www.sistemapenale.it/it/opinioni/di-giovine-coronavirus-diritto-penale-responsabilita-datore-di-lavoro>, 22 giugno 2020; MARCHESI, V., *L'ente alla prova dell'emergenza. Prime considerazioni su prevenzione del rischio e garanzie dell'ente ex d.lgs. 231/2001 nel governo della crisi*, in <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/ente-prova-emergenza-231-covid19>, 14 maggio 2020; ACCINNI, G. P., *La pericolosa mistificazione mediatica in tema di responsabilità penale e infortunio da "Covid-19". Ritorno al futuro del diritto penale*, in <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/accinni-responsabilita-penale-infortunio-covid-19>, 26 giugno 2020.

²¹ Cioè «(...) fatti su misura della singola organizzazione», allo scopo di contestualizzare le misure anti-contagio elaborate nei Protocolli condivisi tenendo conto delle peculiarità del contesto produttivo di riferimento, se del caso integrandole, come anticipato, con altre «equivalenti o più incisive» (v. MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., p. 18).



Ciò premesso, uno degli interrogativi che sin da subito ha attanagliato il mondo imprenditoriale ha riguardato la necessità o meno di aggiornare il DVR *ex art. 29, co. 3, T.U.S.L.*²² in presenza del rischio pandemico da coronavirus²³.

Tale *quaestio iuris*, involgente lo stesso modo di intendere i rapporti tra la normativa-Covid ed il sistema prevenzionistico del T.U.S.L., ha visto contrapporsi due posizioni di distanza siderale²⁴. Un primo indirizzo, muovendo dalla ritenuta autonomia dei due sistemi, esclude la necessità di aggiornamento del DVR, ad eccezione del solo settore sanitario ed ospedaliero, sul presupposto per cui il rischio da contagio, di natura generica, sarebbe stato già valutato *ex*

²² Cfr. art. 29, co. 3, T.U.S.L.: «La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza» (su cui v. *supra*, Cap. I, pp. 12 e ss). Si rammenta, peraltro, che l'omesso adempimento di tale obbligo di aggiornamento risulta penalmente sanzionato *ex art. 55, co. 3, T.U.S.L.*

²³ Unanimemente inquadrato dalla dottrina come rischio di natura biologica (v. ROCCHI, L., *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, cit., p. 54). Al rischio biologico è dedicato il Titolo X del T.U.S.L., laddove nell'allegato XLVI è contenuto un elenco degli agenti biologici classificati. Il SARS-CoV-2, a seguito della Direttiva UE n. 2020/739 (che è intervenuta sull'allegato III alla Direttiva n. 2000/54/CE includendovi il Covid-19), è stato fatto rientrare nel c.d. gruppo di rischio 3, per la cui definizione si rimanda all'art. 268, co. 1, lett. c) del T.U.S.L. Se è pacifica, peraltro, l'applicabilità del Titolo X (ed, in particolare, l'art. 271 T.U.S.L. in materia di *risk assessment*, cui l'art. 28, co. 3, T.U.S.L. rimanda nel prescrivere il rispetto delle specifiche indicazioni sulla valutazione dei rischi previste nei successivi titoli del decreto) alle attività a rischio biologico c.d. intrinseco (così MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., p. 20, nota n. 57), secondo alcuni parte di tale disciplina andrebbe applicata anche ai contesti a rischio biologico c.d. esogeno, valorizzando il testo dell'art. 271, co. 4, T.U.S.L. (v. DE FALCO, G., *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19*, in <https://www.giustiziansieme.it/it/diritto-dell-emergenza-covid-19/1025-salute-e-sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro-covid>, 22 aprile 2020, p. 7). Per i profili di emergenza da coronavirus nel settore sanitario, v. ARCIERI, S., *Sicurezza sul lavoro e pandemia. Profili di rilevanza penale dei fatti occorsi durante l'emergenza Covid in ambito sanitario*, in www.dirittopenaleuomo.org, 1 luglio 2020, *passim*.

²⁴ In tal senso cfr. GESTRI, L., *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli Covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza sui luoghi di lavoro*, cit., pp. 281-282. Tale contrapposizione incide, peraltro, anche sul sistema sanzionatorio a presidio della normativa emergenziale, su cui diffusamente v. *ivi*, pp. 290-293.



ante ad opera della pubblica autorità²⁵. Viceversa, secondo diverso approdo ermeneutico – ormai tendenzialmente maggioritario²⁶ – l’infezione da coronavirus avrebbe comunque natura professionale, *sub specie* di rischio generico aggravato²⁷ ovvero specifico²⁸, implicando un necessario

²⁵ Così PASCUCCI, P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del D.P.C.M. 22.3.2020 e soprattutto del d.l. 19/2020*, in *Diritto della Sicurezza sul lavoro*, n. 1/2020, pp. 117 e ss. Secondo l’A. il rischio-Covid sarebbe generico, in quanto ad esso il lavoratore è esposto esattamente alla pari della collettività di cui è parte. Ad onor del vero, in tale direzione si sono mossi anche i primi interpreti istituzionali: in particolare, non si ritiene necessario «l’aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all’infezione da SARS-CoV-2 (se non in ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario, esclusi dal campo di applicazione del presente documento, o comunque qualora il rischio di infezione da SARS-CoV-2 sia un rischio di natura professionale, legato allo svolgimento dell’attività lavorativa, aggiuntivo e differente rispetto al rischio per la popolazione in generale)», muovendo anch’essi dalla classificazione dell’infezione da coronavirus come rischio di natura generica (così REGIONE VENETO, *COVID-19: indicazioni per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari*, 3 marzo 2020, aggiornato il 26.03.2020, disponibile online all’indirizzo https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22099:ven-cov-9-26-3-20&catid=81&Itemid=142#Documento di Valutazione dei Rischi).

Nella stessa direzione, v. INL, Nota del 13 marzo 2020, n. 89, disponibile online all’indirizzo http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2020/inl-nota-n-89-2020-appendice-dvr-doc-valutazione-rischi.pdf.

²⁶ V., *ex pluribus*, DOVERE, S., *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, in <https://www.giustiziansieme.it/it/diritto-dell-emergenza-covid-19/1016-covid-19-sicurezza-del-lavoro-e-valutazione-dei-rischi>, 22 aprile 2020, pp. 4-5; GESTRI, L., *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli Covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza sui luoghi di lavoro*, cit., pp. 284-287; MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., pp. 4-5, 14-15, 19-26.

²⁷ Così MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., p. 20: prescindendo dal fatto che si tratti indubbiamente di un rischio ubiquitario che interessa l’intera collettività, a detta dell’A. sarebbe, tuttavia, evidente come tale rischio – in assenza dei dovuti accorgimenti – finisca per esporre «con maggiore intensità e frequenza (...) chiunque operi in un contesto pluripersonale organizzato».

²⁸ V. DOVERE, S., *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, cit., p. 4. Per l’A., la tesi che esclude l’obbligo di aggiornamento del DVR intende in modo erroneo la nozione di rischio professionale, riferendola al tipo di produzione e non – come invece dovrebbe avvenire – alle singole mansioni espletate dai lavoratori: «(...) quasi in ogni impresa, accanto a lavorazioni che non innalzano il rischio di contagio rispetto al livello al quale è esposto il non lavoratore, ve ne sono altre nelle quali le mansioni espletate espongono l’operatore ad un rischio ‘differenziale’ di essere aggredito dall’agente patogeno. Si pensi a coloro che hanno relazioni con i clienti, con i fornitori; che in generale svolgono compiti che implicano il contatto con soggetti estranei alla compagine aziendale. *Non è, per questi lavoratori, quello da contagio, un rischio specifico?*» (si pensi al caso dei cassieri in un supermercato oppure ai soggetti preposti al *front-office* di un ufficio aperto al pubblico). Peraltro, in ottica ancor più generale, considerato che le prescrizioni cui è soggetta l’intera collettività si sostanziano in misura preponderante nell’allontanamento dal domicilio esclusivamente in presenza di comprovate ragioni, «(...) *non è l’attività di lavoro divenuta ex sé un fattore di accrescimento del rischio sanitario al quale è esposto il non lavoratore?*» (v. *ivi*, p. 5).



aggiornamento del DVR, soprattutto in ragione del connubio intercorrente tra la normativa di fonte statale ed il sistema di cautele disegnato dal T.U.S.L.²⁹.

In definitiva, nella trepidante attesa del decollo della campagna vaccinale, il diritto si è rivelato, al netto dei sacrifici di ciascuno, il più insolito e fedele alleato nella lotta al Covid-19, nel disperato tentativo – almeno per una volta – di intervenire neutralizzando o minimizzando un pericolo dalle proporzioni potenzialmente incalcolabili e non quando “ormai è troppo tardi”.

²⁹ Gli argomenti a sostegno dell’indefettibilità di una valutazione decentrata sono gravi, precisi e concordanti (v. MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., pp. 19-26). Secondo l’A., innanzitutto, nel T.U.S.L. numerose norme cristallizzano testualmente la neutralità del dovere valutativo del datore di lavoro rispetto al tipo di rischio, generico o specifico, esogeno o endogeno (risultando, quindi, una distinzione sterile rispetto all’obbligo *de quo*): gli artt. 15, co. 1, lett. a), e 17, co. 1, lett. a), in materia di obblighi indelegabili, che enucleano una valutazione *omnibus* dei rischi lavorativi, indipendentemente dalla loro scaturigine; l’art. 2, co. 1, lett. q), in cui si parla di «valutazione globale e documentata di *tutti* i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori *presenti nell’ambito dell’organizzazione* in cui essi prestano la propria attività» (corsivo aggiunto); l’art. 28, co. 2, lett. a), laddove si parla di «(...) *tutti* i rischi per la sicurezza e la salute *durante l’attività lavorativa*» (corsivo aggiunto). *In secundis*, non può obliterarsi l’orientamento consolidatosi rispetto ai c.d. *travel risks* cui sono esposti i dipendenti inviati all’estero, tanto di *safety*, quanto di *security*, rischi sì esogeni, ma – comunque – aggravati e come tali meritevoli di valutazione *ad hoc* (ed annessa gestione) da parte del datore di lavoro (cfr. Commissione per gli Interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Interpello n. 37412/2016; oltre alla recente pronuncia sul caso Bonatti, su cui v. *supra*, Cap. II, pp. 23 e ss.): sarebbe del tutto irragionevole, infatti, chiedere al datore di lavoro di valutare il rischio ‘aggravato’ del lavoratore inviato all’estero (dove, ad esempio, è in corso una epidemia locale: problema che le imprese italiane si sono dovute porre ad inizio 2020 rispetto ai viaggi a Wuhan) ed esonerarlo, viceversa, laddove la medesima epidemia sia in corso in Italia. Decisivi nel senso dell’aggiornamento sono, tuttavia, due passi del Protocollo condiviso del 24 aprile. Il primo in materia di DPI: «nella declinazione delle misure del Protocollo all’interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell’azienda, si adatteranno i DPI idonei»; il secondo riguardo al medico competente, che «in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l’adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori». Eccetto le strutture sanitarie ed ospedaliere (in cui il rischio da contagio è *in re ipsa* e, pertanto, si imporrà l’aggiornamento del DVR), nelle altre strutture lavorative sarà comunque fisiologico *ex art. 29, co. 3, T.U.S.L.* rivalutare in ottica prudenziale l’impatto della contestualizzazione delle misure anti-contagio prescritte a livello centrale nell’ambito dei singoli processi produttivi e sul pregresso sistema prevenzionale adottato dalla *societas* (basti pensare alle misure del distanziamento o dello *smart-working*), progettando un protocollo decentrato cucito “su misura” del singolo ente e cristallizzato come *addendum*, allegato, appendice o integrazione al DVR. Ciò in quanto «qualsiasi innovazione significativa può avere ripercussioni sistemiche», a prescindere dal fatto che sia *in peius* ovvero *in melius* (v. *ivi*, pp. 26-29). *A fortiori* dovranno aggiornarsi anche il DUVRI *ex art. 26, co. 3, T.U.S.L.* (v. *supra*, Cap. II, p. 20, nota n. 15) e, nell’ambito dei cantieri temporanei o mobili, il PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento, *ex art. 100 T.U.S.L.*). In tal senso v. GESTRI, L., *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli Covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza sui luoghi di lavoro*, cit., pp. 287-288; MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia*, cit., pp. 30-31.



BIBLIOGRAFIA

ACCINNI, G. P., *La pericolosa mistificazione mediatica in tema di responsabilità penale e infortunio da “Covid-19”. Ritorno al futuro del diritto penale*, in <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/accinni-responsabilita-penale-infortunio-covid-19>, 26 giugno 2020.

AOI, S., *La sicurezza ora è un caso*, in *La Repubblica – Affari & Finanza*, disponibile all’indirizzo <https://www.scuolaeticaesicurezza.eu/single-post/2019/02/04/Sentenza-Bonatti>, 4 febbraio 2019.

ARCIERI, S., *Sicurezza sul lavoro e pandemia. Profili di rilevanza penale dei fatti occorsi durante l’emergenza Covid in ambito sanitario*, in www.dirittopenaleuomo.org, 1 luglio 2020.

BAFFA, G. – CECCHINI, F., *Limiti spaziali di validità della responsabilità “da reato” degli enti: applicabilità del d.lgs. n. 231/2001 all’ente “italiano” per il reato commesso all’estero e all’ente “straniero” per reato commesso in Italia*, in *Giurisprudenza Penale*, 2018.

BASSI, L. – MORELLI M. M., *Internal investigations: uno strumento di monitoraggio e governo del rischio nell’ottica dell’efficace attuazione del modello organizzativo*, in *Rivista 231*, n. 4/2019.

BASSI, L. – MORELLI M. M., *Paese che vai, responsabilità che trovi: il «sistema 231» italiano e la corporate compliance estera*, in *Rivista 231*, n. 3/2020.

BASSI, L. – MORELLI M. M., *Società straniera e...responsabilità italiana: la valutazione «in concreto» del sistema di compliance*, in *Rivista 231*, n. 2/2020.

BECK, U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci Editore, 2000.

BIASIOTTI, A., *Viaggiare in sicurezza. La corretta gestione del rischio safety e security nelle trasferte all’estero*, Roma, EPC Editore, 2019.

BONAVITA, M., *Effetto farfalla*, in *Enciclopedia Treccani*, disponibile online su <https://www.treccani.it/enciclopedia/tag/effetto-farfalla/>.



CAPONE, A. – JIRILLO, R. – ROCCHI, A., *Sicurezza e lavoro. Il fenomeno, gli enti preposti, le norme tecniche e i sistemi di gestione integrati. Dal d.lgs. 81/08 alla Ohsas 18001*, Roma, Aracne Editrice, 2009.

CARUSO, S., *Duty of Care nel Travel Management. Come realizzare una Travel Security Policy (seconda puntata)*, disponibile online su <https://www.travelforbusiness.it/author/samuele-carusofincantieri-it/>, 3 settembre 2019.

CARUSO, S., *Travel Security Management – prima parte*, disponibile online su <https://www.travelforbusiness.it/2019/05/06/travel-security-management-prima-parte/>, 6 maggio 2019.

CINEAS, *Viaggi di lavoro: come identificare e gestire i rischi durante le trasferte*, in <https://www.cineas.it/viaggi-di-lavoro-come-identificare-e-gestire-i-rischi-durante-le-trasferte/>, 14 luglio 2020.

CONTE, G., *L'impresa responsabile*, Milano, Giuffré, 2018.

CUPELLI, C., *Obblighi datoriali di tutela contro il rischio di contagio Covid-19: un reale ridimensionamento della colpa penale?*, in <https://www.sistemapenale.it/it/opinioni/cupelli-obblighi-datore-di-lavoro-contagio-covid-19>, 15 giugno 2020.

D'ANNA, L., *Glocal/Glocalizzazione*, in *Impresa & Stato*, n. 96/2012.

DE FALCO, G., *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19*, in <https://www.giustiziainsieme.it/it/diritto-dell-emergenza-covid-19/1025-salute-e-sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro-covid>, 22 aprile 2020.

DE FILIPPO, D. G. M., *Obblighi e responsabilità nel cantiere*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore, 2011.

DELLA POSTA, P. – ROSSI, A. M. (a cura di), *Effetti, potenzialità e limiti della globalizzazione: una visione multidisciplinare*, Milano, Springer-Verlag Italia, 2007.



DI GIOVINE, O., *Coronavirus, diritto penale e responsabilità datoriali*, in <https://www.sistemapenale.it/it/opinioni/di-giovine-coronavirus-diritto-penale-responsabilita-datore-di-lavoro>, 22 giugno 2020.

DOVERE, S., *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, in <https://www.giustiziainsieme.it/it/diritto-dell-emergenza-covid-19/1016-covid-19-sicurezza-del-lavoro-e-valutazione-dei-rischi>, 22 aprile 2020.

GAISER, L., *Intelligence economica*, Roma, Aracne Editrice, 2015.

GESTRI, L., *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli Covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza sui luoghi di lavoro: nuovi obblighi ed ipotesi di responsabilità penale per il datore di lavoro*, in *Sistema Penale*, n. 6/2020.

GOFFREDO, M. T. – MELECA, V., *La mobilità professionale e geografica del lavoratore. Mutamento di mansioni, trasferimento, trasferta e distacco*, Milano, Giuffré, 2012.

GRAGNOLI, E., *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in D. FONDAROLI – C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014.

INL, Nota del 13 marzo 2020, n. 89, disponibile online all'indirizzo http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2020/inl-nota-n-89-2020-appendice-dvr-doc-valutazione-rischi.pdf.

ITSTIME – SICURITALIA, *Il mercato della Travel Security in Italia*, in https://www.sicuritalia.it/wp-content/uploads/2019/02/Il-mercato-della-Travel-Security-in-Italia_2019.pdf, Febbraio 2019.

JUVARA, R., *Tutela dei lavoratori all'estero: dalla sentenza Bonatti un nuovo fronte per la security aziendale. Intervista all'Avv. Marco Padovan*, in <https://www.securindex.com/downloads/10e81c12d787e142bd7e5ad1bb28e326.pdf>, aprile 2019.

MARCHESI, V., *L'ente alla prova dell'emergenza. Prime considerazioni su prevenzione del rischio e garanzie dell'ente ex d.lgs. 231/2001 nel governo della*



crisi, in <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/ente-prova-emergenza-231-covid19>, 14 maggio 2020.

MONDA, G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI – P. PASCUCCI – G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 2 agosto 2009, n. 106* (Leggi e Lavoro, 15), Milano, IPSOA – Wolters Kluwer, 2010.

MONGILLO, V., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di pandemia. Profili di responsabilità individuale e dell'ente per contagio da coronavirus*, in www.sistemapenale.it, 26 giugno 2020.

NAPOLETANO, E. – MASSIGNANI E., *La responsabilità amministrativa della società straniera per reati consumati su territorio italiano da un soggetto apicale nel suo interesse*, in www.giurisprudenzapenale.com, 16 maggio 2020.

NATULLO, G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza (concretamente) applicata?*, in *I Working papers di Olympus*, n. 39/2014.

ODORICO, F., *Profili della cooperazione colposa nelle organizzazioni complesse, concetto di rischio ambientale e necessità di procedimentalizzazione delle misure di sicurezza adottate – Caso Bonatti (Gup di Roma, sent. n. 125/2019)*, disponibile all'indirizzo <https://www.dpei.it/diritto-penale-sicurezza-sul-lavoro/profili-cooperazione-colposa-nelle-organizzazioni-complesse>.

PANATTONI, E. (GIANNI, ORIGONI, GRIPPO, CAPPELLI & PARTNERS) – INTERNATIONAL SOS FOUNDATION, *Duty of Care. Lavoratori con contratto italiano all'estero e responsabilità del datore di lavoro*, in http://www.gop.it/doc_pubblicazioni/794_obbz2e5btb_ita.pdf, 7 ottobre 2019.

PASCUCCI, P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del D.P.C.M. 22.3.2020 e soprattutto del d.l. 19/2020*, in *Diritto della Sicurezza sul lavoro*, n. 1/2020.

LUISS



PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del D.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act* (Quaderni di Olympus, 5), Fano, Aras Adizioni, 2017.

PIRAS, P., *Svanisce il concorso colposo nel reato doloso*, nota a Cass. Pen., Sez. VI, 19 luglio 2018, n. 7032, disponibile all'indirizzo <https://archivioldpc.dirittopenaleuomo.org/d/6506-svanisce-il-concorso-colposo-nel-reato-doloso>, 1 marzo 2019.

POTENZA, G.M., *Il caso Bonatti e la carenza di strumenti di “travel and theater risk” per le corporate security italiane*, in *Alpha Analysis*, aprile 2017, disponibile all'indirizzo <https://www.reportdifesa.it/wp-content/uploads/2017/04/Gaetano-Mauro-Potenza-Il-caso-Bonatti-e-la-carenza-di-strumenti-di-%E2%80%9Ctravel-and-theater-risk%E2%80%9D-per-le-corporate-security-italiane.pdf>.

POZZI, M. – MARI, G., *I “Modelli 231” alla prova dell'emergenza Covid-19: nuovi rischi-reato e conseguenti strumenti di prevenzione e di protezione dell'ente collettivo dalla responsabilità ex crimine*, in *Sistema Penale*, n. 6/2020.

PRINCIPATO, G. – CASSINARI, G., *La (imperfetta) sovrapposibilità della giurisdizione per le persone fisiche e per gli enti stranieri: riflessioni a margine di una sentenza della Cassazione sull'art. 4, d.lgs. 231/2001*, in <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/cassazione-11626-2020-applicabilita-231-enti-stranieri>, 6 maggio 2020.

REGIONE VENETO, *COVID-19: indicazioni per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari*, 3 marzo 2020, (aggiornato il 26.03.2020), in https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22099:ven-cov-9-26-3-20&catid=81&Itemid=142#Documento di Valutazione dei Rischi.

RICCARDI, M., *Aggravante prevenzionistica, rischio extralavorativo e tutela “estesa” dei terzi*, in www.giurisprudenzapenale.com, 23 aprile 2019.

RICCARDI, M., *L'internazionalizzazione della responsabilità “231” nel processo sulla strage di Viareggio: gli enti con sede all'estero rispondono per l'illecito da*



reato-presupposto “nazionale”, in www.giurisprudenzapenale.com, 19 gennaio 2018.

ROCCHI, L., *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/2020, disponibile all'indirizzo <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2264/2028>.

ROSSI, A., *La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili ed i modelli organizzativi*, in R. BARTOLI (a cura di), *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d'impresa (un dialogo con la giurisprudenza)*, *Atti del Convegno nazionale organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza e dal Dipartimento di Diritto comparato e penale dell'Università degli Studi di Firenze (7-8 maggio 2009)*, Firenze, Firenze University Press, 2010.

RUGGIERO, G., *Brevi note sulla validità della legge punitiva amministrativa nello spazio e sulla efficacia dei modelli di organizzazione nella responsabilità degli enti derivante da reato*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2004, 3-4.

RUTA, G., *La responsabilità amministrativa degli enti stranieri e i limiti del principio di territorialità*, in *Rivista 231*, n. 4/2018.

STOLFA, A., *La valutazione dei rischi*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 36/2014, in <https://olympus.uniurb.it/images/wpo/2014/wpo36a.stolfa.pdf>.

TARGETTI, F. – FRACASSO, A., *Le sfide della globalizzazione: storia, politiche e istituzioni*, Milano, Francesco Brioschi Editore, 2008.

TARTAGLIA POLCINI, G. – PORCELLI, P., *Profili internazionali (2)*, in *Circolare 231*, n. 2 – febbraio 2017, disponibile all'indirizzo <https://www.rivista231.it/Circolari-231/>.

VITARELLI, T., *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 2009.

YATES, J., *An Interview with Ulrich Beck on Fear and Risk Society*, traduzione italiana a cura di CARASSAI, M., *Paura e società del rischio. Un'intervista a Ulrich Beck*, in *Lo Sguardo*, n. 21/2016 (II), disponibile online all'indirizzo <http://www.losguardo.net/wp-content/uploads/2016/11/2016-21-Beck.pdf>.