

Introduzione

Una colpa di organizzazione diretta dell'ente per «costrittività lavorativa»

Si può considerare largamente acquisita e condivisa la convinzione che il capitale umano sia la risorsa principale di qualunque impresa, intendendo per impresa un'attività economica finalizzata alla produzione o dello scambio di beni o servizi. Rientrano in questa tipologia, oltre alle aziende di diritto privato, anche quelle pubbliche, ovvero quelle il cui patrimonio venga conferito in tutto o in parte dallo Stato o da altro ente pubblico.

Un'ampia letteratura scientifica ha dimostrato che, prima dei risultati, contano i processi che hanno portato a raggiungerli, soprattutto se si è avuto cura di salvaguardare l'incolumità e il benessere di chi ha contribuito con la propria attività lavorativa.

L'interrogativo, al quale si intende dare risposta nello sviluppo di questo lavoro, è in che misura il diritto penale possa concorrere a tutelare questa condizione, così essenziale in qualsiasi contesto lavorativo, sia esso governato da regole di diritto privato o pubblico.

Il testo unico sulla sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008) ha previsto in capo al datore di lavoro un obbligo non delegabile di valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, tra i quali sono stati ricompresi quelli collegati allo *stress* lavoro correlato, secondo quanto enunciato nell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (art. 28, comma 1). Sono stati così riconosciuti formalmente quei rischi derivanti da un'alterazione nelle ottimali interazioni persona-ambiente, di tipo psicologico ed organizzativo. Il testo unico usa la nomenclatura sia dei rischi «psicosociali», che dello «*stress* lavoro correlato», ma non si è attardato a fornirne una definizione, né a fissarne i perimetri reciproci, lasciando aperta la chiave di lettura che vi coglie un rapporto di genere a specie.

In una progressione ideale che, nell'insieme più ampio dei rischi psicosociali, privilegia il campo più specifico di quelli collegati allo *stress* lavorativo, è possibile cogliere esemplificativamente alcune espressioni, che la psicologia

del lavoro ha elaborato in un quadro tassonomico, ma che ormai sono rinvenibili in diverse pronunce giurisprudenziali. Così si incontra: il *burnout*, che richiama il senso di qualcosa che brucia fino a consumarsi; il *bore out*, che deriva da uno stato psicologico di noia e insoddisfazione, causato dalle scarse richieste provenienti dall'ambiente lavorativo; il *coping*, che esprime meccanismi psicologici adattivi, come reazione di difesa da situazioni percepite come avverse o pericolose; lo *straining*, che si produce a fronte di una condizione di profondo disagio lavorativo; ed infine il *mobbing*, da *to mob*, letteralmente «assalire, accalcarsi intorno a qualcuno».

Il presente studio si è concentrato solo su quei rischi che possono essere generati da una cattiva organizzazione del lavoro, attraverso scelte connotate da un elemento soggettivo di tipo colposo, da parte di un autore, che – per il contesto nel quale si calano – si identifica necessariamente con il datore di lavoro. Tale opzione di fondo comporta l'esclusione dal campo di indagine di quelle condotte che invece in modo doloso si estrinsecano in vessazioni, per lo più reiterate nel tempo, tali da generare una condizione di persecuzione psicologica della vittima, nell'ambiente lavorativo.

Così circoscritta, l'area di indagine si deve misurare con un ulteriore aspetto, che produce riverberi significativi sulla struttura di una responsabilità penale. La condizione di *stress* da lavoro correlato non è assurda allo statuto di malattia ed inoltre è condizionata da una costitutiva eterogeneità morfologica. Si tratta di caratteristiche che rendono particolarmente complessa, se non in alcuni casi impossibile, l'attribuzione di una responsabilità per evento *stress*. L'ossequio ai principi di ordine costituzionale e alle regole che presiedono un rigoroso accertamento del processo eziologico vacilla sensibilmente.

L'oscillazione tra il perseguimento di una generica condizione di «benessere nell'ambiente di lavoro» e la protezione da potenziali lesioni all'integrità psicofisica del lavoratore non è quindi in grado di trovare una corrispondenza adeguata nella risposta punitiva e quand'anche riesca ad intercettarla si dimostra del tutto o ampiamente inefficace.

Se si sposta l'attenzione dall'ipotetica configurazione di un reato di evento (lesioni o addirittura omicidio), alle ipotesi contravvenzionali di mera condotta (attraverso il combinato disposto degli artt. 28, comma 1 e 55, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2008), il quadro continua a presentarsi con tinte fosche. Oltre a profilarsi concretamente uno scivolamento verso forme di *culpa in re ipsa*, il grado di ineffettività delle prescrizioni – anche a causa dei meccanismi premiali – si presenta in termini particolarmente elevati.

In una sorta di continuità ideale, sul filo delle forme deteriori di lavoro, che solo per comodità possono essere riassunte sotto l'etichetta comune di

«lavoro povero», si trovano collocate fattispecie contigue, distribuite in una scala di gravità, che vede nel punto più basso, in quanto più abietto, lo schiavismo e poi gradualmente a risalire il caporalato, fino a trovare forse nel gradino più alto un lavoro svolto con modalità costrittive, tali da generare danni di tipo psicosociale.

Tracciare una linea di demarcazione tra il c.d. «caporalato grigio», nel quale la relazione contrattuale tra datore di lavoro e prestatore d'opera si presenta in modo fortemente incongruo (come affermato di recente dalla Corte di cassazione, nella sentenza del 22 gennaio 2024, n. 6575), se non illegittimo, e forme di cattiva organizzazione, generatrici di condizioni di malessere lavorativo, diventa piuttosto complesso. Le carenze strutturali della fattispecie di cui all'art. 603-*bis* c.p., porosa per incompletezza e scivolosa per indeterminazione, sono incapaci di arginare un fenomeno diventato emblematico di un nuovo modello economico liberista, rispetto al quale una ricostruzione e conseguente imputazione della responsabilità *ex post* rappresenta uno sforzo anacronistico, quanto nei fatti improduttivo. Le due *nuances* di offensività, rispetto al bene della dignità della persona e della sua integrità psicofisica, condividono inoltre il fallimento del massimo investimento nella risposta punitiva.

In modo più penetrante, non solo in termini di prevenzione generale e speciale, ma anche di rapida e concreta riaffermazione della legalità, si rivelano altre strategie che per esempio facciano uso di misure responsive, che l'universo della *compliance* aziendale, attraverso un approccio multilivello e multiagenziale, è in grado di generare in modo virtuoso. Per attuare una concreta sussidiarietà del diritto penale, bisogna cedere il passo a strategie che esaltino la funzione promozionale, insita in un sistema di *due diligence*, ben rappresentato nell'apparato normativo che istituisce la responsabilità amministrativa degli enti.

Superato l'approccio ad una responsabilità individuale, per gli evidenziati limiti strutturali e di improduttività del corredo punitivo, si impone un cambio di prospettiva, che sposti l'attenzione sulle scelte organizzative aziendali, nelle quali si gioca la vera partita di una politica prevenzionale.

La costruzione di una responsabilità dell'ente ha il suo presupposto in un fatto illecito colposo per difetto di organizzazione. La predisposizione ed efficace attuazione del modello (come precisato dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001), oltre a rappresentare una esimente, svolge un ruolo fondativo della responsabilità, perché attiene alla struttura dell'illecito dell'ente, ovvero alla sua tipicità, incardinandovi una colpa per non aver predisposto e/o efficacemente attuato un modello organizzativo preventivo. Anche la «solida» sentenza sul caso Impregilo [Cass. pen., sez. VI, 11 novembre 2021 (depositata il 15 giu-

gno 2022), n. 23401] ribadisce la necessità di svolgere un giudizio sull' idoneità cautelare dei modelli, ponendo le premesse per l'elaborazione di un principio di personalità della responsabilità da reato dell'ente, indipendentemente dalla natura amministrativa o penale, che si voglia attribuire all'impianto 231. La violazione della regola cautelare organizzativa integra il tipo, alla stessa stregua di quanto accade con la misura oggettiva della colpa individuale. L'infrazione dell'obbligo di auto-organizzarsi o della cautela organizzativa, successivamente descritta nel modello, segna il superamento di un rischio consentito, secondo le coordinate dogmatiche di un'imputazione oggettiva dell'evento, come previste per le forme di responsabilità individuali.

In un contesto in cui incide significativamente la componente organizzativa, la procedimentalizzazione delle decisioni si dovrà leggere nei termini di una minimizzazione del rischio, non essendo praticabile una sua esclusione in termini di certezza.

Lo scenario del diritto penale del lavoro consente di apprezzare maggiormente il senso di una colpa di organizzazione, che si pone a fondamento della responsabilità dell'ente collettivo. È tuttavia giunto il momento di pensare alla creazione di un ulteriore centro di imputazione che prescindano tanto dal coefficiente psicologico, quanto dalla punibilità del singolo, allargando l'area di autonomia della responsabilità dell'ente, rispetto a quanto già disposto all'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001 (che contempla la possibilità di sanzionare autonomamente la persona giuridica quando l'autore non sia identificato o non sia imputabile).

Si potrebbe estenderne l'operatività quando il fatto delittuoso abbia trovato la sua origine in un disordine organizzativo, dovuto ai ritmi esasperati del processo produttivo, oppure al risparmio sui costi derivanti dall'adozione delle misure di sicurezza, o ancora ad una formazione dei lavoratori di facciata, con ciò trascurando quei fattori di rischio il cui inverarsi può determinare anche un evento dannoso.

In questo quadro, la costrittività occupazionale rappresenta l'espressione più marcata di una disorganizzazione o di una organizzazione aziendale malsana, che attraverso il principio di autonomia della responsabilità delle società può essere efficacemente contrastata. In una prospettiva *de lege ferenda*, si dovrebbe valutare concretamente l'opportunità di chiamare a rispondere direttamente ed esclusivamente l'ente collettivo in virtù di una struttura che dovrebbe essere vocata per statuto ad evitare il realizzarsi di comportamenti che generano rischi psicosociali.

Il sistema 231, molto meglio di una formula punitiva, che grava sulla singola persona fisica, con scarsa influenza dissuasiva e con elevato indice di ineffettività general-preventiva, è in grado di incidere più efficacemente sui

processi di una virtuosa metamorfosi prevenzionistica a tutela della legalità e del benessere sul posto di lavoro, riverberando i suoi effetti contagiosi sul piano sociale allargato alla generalità dei consociati. I meccanismi di stampo premiale, che incentivano il destinatario ad assumersi oneri autoregolativi, grazie ai quali rendere possibile l'accesso ad una riduzione della risposta sanzionatoria o addirittura al suo esonero, nonostante si sia verificato il fatto illecito, oltre a rivelarsi risolutivi per il singolo caso concreto, possono rappresentare un efficace stimolo sul piano più generale.

Ripartire dal «basso», valorizzando i luoghi di produzione come spazi nei quali sperimentare forme di organizzazione, che pongano al centro il benessere della persona, può favorire un processo funzionale ad un neo-umanesimo, i cui effetti possono arrivare a raggiungere la più ampia dimensione sociale.

