



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management

**La responsabilità dell'impresa per danni causati
dal dipendente**

**(The company liability for damage caused by the
employee)**

Relatore:
Prof. Antonio Di Stasi

Tesi di Laurea di:
Roberto Cappelletti

Anno Accademico 2019/2020

Indice

Introduzione	1
1. LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.	
1.1. L'ART. 2049 C.C.: ASPETTI GENERALI	5
1.2. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA	8
1.2.1. <u>Il fatto illecito commesso dal dipendente</u>	9
1.2.2. <u>Il rapporto di preposizione</u>	10
1.2.3. <u>Il nesso di occasionalità necessaria</u>	17
1.3. IL FONDAMENTO DELLA RESPONSABILITÀ	35
1.4. LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	40
1.5. LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO NELLA FATTISEPCIE DI MOBBING ORIZZONTALE	45
1.5.1. <u>Il mobbing: aspetti generali</u>	45
1.5.2. <u>Il risarcimento del danno da mobbing</u>	47
1.5.3. <u>La responsabilità datoriale secondo la giurisprudenza e la dottrina</u>	51
1.5.4. <u>Incongruenze nell'orientamento giurisprudenziale in tema di responsabilità datoriale per mobbing orizzontale</u>	58
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001	
2.1. GENESI NORMATIVA E AMBITO APPLICATIVO DEL D.LGS. N. 231/2001	61
2.2. LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA	62
2.3. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	65
2.3.1. <u>I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità</u>	65
2.3.2. <u>I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità</u>	67

2.4. I REATI CUI LA NORMA SI APPLICA	69
2.5. LE SANZIONI	72
2.5.1. <u>Le sanzioni pecuniarie</u>	73
2.5.2. <u>Le sanzioni interdittive</u>	75
2.5.3. <u>Le altre sanzioni</u>	81
2.6. L'AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA E DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO	82
2.7. L'IMPUGNAZIONE DELLE SENTENZE	84
2.8. I MODELLI ORGANIZZATIVI	86
2.8.1. <u>La colpa di organizzazione</u>	86
2.8.2. <u>Il codice etico</u>	88
2.8.3. <u>La diversa funzione dei modelli a seconda della posizione organizza- tiva del soggetto autore del reato</u>	91
2.8.4. <u>La costruzione dei modelli organizzativi</u>	93
2.8.5. <u>L'organismo di vigilanza</u>	100
2.9. GLI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI	103
3. LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA	
3.1. IL FATTO	111
3.2. LE NORME DI SICUREZZA AFFERENTI AL CASO	116
3.3. L'APPLICABILITÀ DELL'ART. 2049 C.C.	123
3.3.1. <u>La sussistenza del rapporto di preposizione</u>	123
3.3.2. <u>La sussistenza del fatto illecito del preposto</u>	125
3.3.3. <u>La sussistenza del nesso di occasionalità necessaria</u>	126
3.4. L'APPLICABILITÀ DEL D.LGS. 231/2001	128

3.5. ALTRI PROFILI DI RESPONSABILITÀ IN CAPO	
ALL'IMPRESA	129
Conclusioni	131
Bibliografia	135

Introduzione

Questa tesi ha come obiettivo indagare i profili di responsabilità facenti capo all'impresa in conseguenza dei danni cagionati dai propri dipendenti. Si tratta di una tematica che riveste molto interesse, in quanto concerne una questione molto delicata: fino a che punto il datore di lavoro è tenuto a rispondere dei fatti illeciti compiuti dal lavoratore? Questa è la domanda cui si tenta di rispondere. Ne emerge un sistema di responsabilità del tutto peculiare, che ha assunto, nel tempo, dei connotati sempre più specifici in funzione della crescente importanza e pervasività delle imprese nel sistema economico e nella società.

In particolare, questo lavoro si prefigge di analizzare la responsabilità dell'impresa per il fatto del dipendente "a trecentosessanta gradi", nel senso che sono oggetto di indagine entrambi i profili di responsabilità cui l'impresa può andare incontro: la responsabilità civile e la responsabilità amministrativa; la responsabilità penale, ovviamente, non può trovare spazio, neanche per il singolo datore di lavoro, in quanto la responsabilità penale è personale e quindi l'imprenditore non può essere chiamato a rispondere in sede penale del fatto illecito compiuto da un altro soggetto, cioè il dipendente, e questo è ancor più vero per l'impresa, che non può in ogni caso rispondere penalmente, non potendo formare una volontà propria, secondo il brocardo *societas delinquere non potest*.

Così, il primo capitolo tratta la responsabilità civile del datore di lavoro per gli illeciti del dipendente. È un tipo di responsabilità su cui il legislatore dice

pochissimo: le è dedicato solo un breve articolo nel codice civile, l'art. 2049. E proprio per le poche parole spese dal legislatore, questo articolo merita numerosissimi commenti: perché, essendo la disposizione scarna, è spettato alla dottrina e alla giurisprudenza dare regole e confini precisi rispetto all'operatività di questo tipo di responsabilità. Così, il primo capitolo passa in rassegna la giurisprudenza più recente e la dottrina più accreditata in merito al campo di applicazione dell'art. 2049 c.c., di cui nel tempo è stato scritto moltissimo, rilevandosi anche molte contraddizioni interne in seno alla dottrina e alla giurisprudenza; per questo motivo, si è tentato di dare maggior peso ai contributi più recenti, per evitare una trattazione troppo confusionaria, tralasciando o citando velocemente gli orientamenti più risalenti, e ciononostante vi sono ancora degli aspetti in cui non vi è affatto unanimità in seno a dottrina e giurisprudenza. Questo perché, come detto, l'art. 2049 c.c. è davvero singolare, praticamente unico, nel delineare la responsabilità datoriale per il fatto del dipendente, e questo ha dato vita teorie varie ed eterogenee per ricorrere alla sua spiegazione: lo scopo del capitolo è tentare di ordinarle.

Il secondo capitolo tratta la responsabilità amministrativa dell'impresa per i reati commessi dal dipendente. In questo caso, la norma di riferimento è il d.lgs. n. 231 del 2001. In linea col fatto che il legislatore, nel corso del tempo, ha disciplinato in maniera sempre più dettagliata le fattispecie oggetto di normazione, questo decreto è molto corposo, a differenza del brevissimo art. 2049 c.c.. Per questo sulla responsabilità amministrativa delle imprese c'è stato molto meno

spazio per interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali, data la chiarezza e il dettaglio della norma, per cui il capitolo si dedica semplicemente a descrivere le indicazioni previste dal legislatore, dedicando poco ai contributi giurisprudenziali e dottrinali, visto che non c'era molto da aggiungere rispetto a quanto già presente nella disposizione. Questa fattispecie di responsabilità, che non colpisce le imprese individuali e non riguarda le persone fisiche, fa capo solo all'impresa collettiva quale soggetto del diritto e, pur trovando spazio in conseguenza dei reati compiuti dai dipendenti, l'impresa risponde comunque in sede amministrativa, e non penale, perché le imprese, come detto, non possono mai essere assoggettate ad una responsabilità penale. Anche questa responsabilità, di recente introduzione, ha le sue peculiarità, in quanto l'impresa risponde sì in sede amministrativa, ma, come si vedrà, vi è un'influenza molto rilevante della normativa penale, anche processuale.

Il terzo capitolo consiste in un tentativo di applicare le norme viste nei primi due capitoli ad un caso concreto: l'incidente nella discoteca Lanterna azzurra. Vista la rilevanza di un evento così tragico che si è consumato nelle Marche, e proprio in provincia di Ancona, e visto che nel processo, che non ha avuto ancora luogo, molte persone, tra cui qualche dipendente della società che gestiva la discoteca, rischieranno di vedersi riconosciute gravi responsabilità, era interessante chiedersi se, come e in che misura le norme sulla responsabilità dell'impresa per i danni dei dipendenti potranno, eventualmente, essere applicate a questo caso. Si è

tentato, cioè, di capire, alla luce di quanto emerso dai primi due capitoli, a quali profili di responsabilità per fatto dei dipendenti potrà essere assoggettata la società che gestiva la discoteca in cui si sono verificati i fatti.

Insomma, questo lavoro spera di far comprendere in quali casi, e in qual misura, l'impresa debba farsi carico delle conseguenze dannose delle condotte illecite dei dipendenti, in un sistema di responsabilità che, soprattutto rispetto alle imprese, sembra farsi sempre più peculiare, complesso e severo.

1. LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

1.1. L'ART. 2049 C.C.: ASPETTI GENERALI

L'articolo 2049 del codice civile, intitolato "Responsabilità dei padroni e dei committenti", è la norma che disciplina sostanzialmente la responsabilità civile dell'imprenditore per il fatto commesso da un suo dipendente, con riferimento a qualsiasi tipo di lavoro subordinato¹. Esso recita "i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti". La terminologia è arcaica e indeterminata, prevedendo la responsabilità dei "padroni e committenti" per il fatto commesso dai "domestici e commessi". La formulazione della disposizione è legata a quella del suo antecedente storico, l'articolo 1153 del codice civile del 1865, derivato a sua volta dall'articolo 1384 del *Code Napoléon*. Originariamente le espressioni adoperate si riferivano all'azienda domestica ed alla fase artigianale del lavoro e dell'attività economica, tipiche della società ottocentesca. Ecco perché la terminologia è obsoleta e superata: l'articolo in realtà assoggetta i datori di lavoro in genere (non solo, dunque, padroni e committenti, come recita il testo della disposizione) ad una responsabilità indiretta ed attribuisce loro l'onere di ri-

¹ G. RISO, *Infortunio sul lavoro: natura e limiti della responsabilità del datore di lavoro. Responsabilità per fatto proprio del datore di lavoro e per fatto illecito del dipendente*, "Responsabilità civile e previdenza", Milano, volume 80, 2015, pp. 1664.

sarcire i danni arrecati a terzi dai loro dipendenti (non solo, dunque, domestici e commessi). Si tratta di una responsabilità indiretta in quanto il responsabile non è autore del fatto². L'art. 2049 c.c. conferisce dunque un vantaggio ai danneggiati, che possono godere di maggior sicurezza nell'ottenimento del risarcimento del danno subito: la responsabilità del datore di lavoro, infatti, si aggiunge a quella del dipendente, sicché il danneggiato ha la possibilità di agire nei confronti di un ulteriore soggetto, l'imprenditore appunto, probabilmente più solvibile dell'autore diretto dell'illecito. Tra obbligazione risarcitoria del dipendente e obbligazione risarcitoria del datore di lavoro corre il vincolo della solidarietà, quindi il terzo danneggiato può rivolgersi, per l'intero, all'uno, all'altro o ad entrambi³; nel caso in cui il datore di lavoro abbia effettivamente risarcito i danni cagionati dal proprio dipendente al terzo, può esercitare l'azione di regresso nei confronti del lavoratore autore del danno per l'intera somma pagata, ai sensi dell'art. 2055 c.c.⁴. Ma la protezione del terzo danneggiato, pur essendo la parte debole del rapporto, non può essere assoluta: nella determinazione della responsabilità e del risarcimento,

² G. RISO, *op. cit.*, pp. 1665.

³ S. SCAPELLATO, *La responsabilità dell'agenzia assicurativa per la condotta illecita del suo subagente*, "Giurisprudenza italiana", Torino, volume 167, 2015, pp. 557-558.

⁴ I. RIVA, *Responsabilità padroni e committenti - Art. 2049 c.c. - Illecito dell'agente assicurativo - Responsabilità solidale dell'impresa preponente - Sussistenza. Responsabilità solidale del preponente - Eccesso dall'incarico agenziale - Irrilevanza - Iscrizione procura nel registro delle imprese - Conoscibilità legale - Concorso di colpa del danneggiato*, "Assicurazioni", Roma, volume 80, 2013, pp. 153.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

ove provato che il danneggiato, se anche non connivente, non abbia usato nel rapportarsi col dipendente autore del danno il grado di diligenza appropriato, anche alla luce di elementi ragionevolmente indicativi dell'illiceità della condotta, potrebbe trovare applicazione l'art. 1227 c.c. (intitolato "concorso del fatto colposo del creditore" e recitante "se il fatto colposo del creditore ha concorso a cagionare il danno, il risarcimento è diminuito secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate. Il risarcimento non è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza"), espressione del generale principio che esclude la possibilità di considerare risarcibile il danno che ciascuno procura a sé stesso. Pertanto la condotta colposa del danneggiato potrebbe ingenerare una concausa dell'evento dannoso da lui subito e determinare l'esclusione o una riduzione del risarcimento in suo favore⁵, e nel caso estremo in cui le modalità di esercizio dell'attività posta in essere dal dipendente siano tali da rendere palese l'eccesso o l'abuso rispetto alle mansioni affidategli, o addirittura le limitazioni e le modalità di esercizio (violate⁶) di queste ultime siano state messe preventivamente a conoscenza della vittima, la giurisprudenza ritiene che la responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2049 c.c.* non trovi alcuna applicazione⁷.

⁵ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 560.

⁶ F. G. PIZZETTI, *Responsabilità civile del datore di lavoro, occasionalità necessaria e stato soggettivo del danneggiato*, "Danno e responsabilità", Assago, volume 4, 1999, pp. 434.

⁷ G. LEOTTA, *Sulla responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 cod. civ.*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", Roma, volume 52, 2001, pp. 404.

Tuttavia, non va dimenticato che il principio sotteso alla disposizione di cui all'art. 1227 c.c. risiede nella compensazione delle colpe di vittima e responsabile civile, pertanto, come sostiene Breccia, l'eventuale comportamento doloso dell'autore dell'illecito dovrebbe togliere rilevanza al comportamento negligente di controparte, e la cosa dovrebbe valere sia nel giudizio di responsabilità contro l'autore dell'illecito, sia in quello di responsabilità indiretta dell'imprenditore⁸.

La responsabilità del datore o del committente sussiste anche nel caso di infortuni sul lavoro: la Corte di cassazione nel 2015 ha affermato: "in tema di infortuni sul lavoro, il committente dei lavori, sul quale incombe il dovere di vigilanza sull'operato del coordinatore per la sicurezza nominato, è civilmente responsabile per le violazioni commesse da quest'ultimo ed è, pertanto, tenuto al risarcimento del danno nei confronti delle parti civili costituite in giudizio"⁹.

1.2. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA

I presupposti della responsabilità del datore di lavoro sono: la commissione di un fatto illecito da parte del lavoratore, l'esistenza di un rapporto di preposizione tra il lavoratore (preposto), autore del fatto illecito, ed il suo datore di lavoro

⁸ I. RIVA, *op. cit.*, pp. 157-158.

⁹ M. T. GOFFREDO, V. MELECA, *La responsabilità civile per danni causati o subiti dal lavoratore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 34, 2017, pp. 2472-2473.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

(preponente), e l'esistenza di un nesso di occasionalità necessaria tra le mansioni svolte e l'evento dannoso¹⁰.

1.2.1. Il fatto illecito commesso dal dipendente

Il primo elemento affinché si configuri la responsabilità dell'art. 2049 c.c. è la commissione di un fatto illecito *ex art. 2043 c.c.*¹¹ (intitolato appunto "Risarcimento per fatto illecito" e recitante "qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno") da parte del (ed imputabile al¹²) lavoratore, nell'esecuzione della sua attività lavorativa, con violazione dei propri obblighi di diligenza *ex art. 2104 c.c.* ("Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende") e con danni ingiusti arrecati a terzi¹³.

¹⁰ M. T. GOFFREDO, V. MELECA, *op. cit.*, pp. 2473.

¹¹ A. D'ADDA, *Il nesso di occasionalità necessaria tra mansioni e condotta dannosa del proposto: ancora una discutibile pronuncia della Suprema Corte*, "La nuova giurisprudenza civile commentata", Padova, volume 26, 2010, pp. 189.

¹² A. MIRRA, *La responsabilità dell'intermediario per il fatto illecito commesso dal promotore finanziario suo agente*, "Giurisprudenza di merito", Milano, volume 43, 2011, pp. 2745.

¹³ M. T. GOFFREDO, V. MELECA, *op. cit.*, pp. 2473.

1.2.2. Il rapporto di preposizione

Le antiquate espressioni (padroni e committenti, domestici e commessi) utilizzate nella disposizione indicano che tra chi è chiamato a rispondere in via indiretta e l'autore dell'illecito deve intercorrere un rapporto di preposizione. Tale locuzione esprime una relazione in forza della quale un soggetto, detto preponente, si appropria delle utilità derivanti dall'attività di un altro soggetto, detto preposto, che si trova ad operare sotto il suo potere di direzione e sorveglianza. La genericità dei presupposti soggettivi indicati dalla disposizione ne ha consentito un'applicazione che si è evoluta nel tempo. Nessun dubbio si è mai avuto in relazione al rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, caratterizzato da un vincolo di dipendenza, sia pure di carattere occasionale o temporaneo. Infatti, come ha affermato la Corte di Cassazione nel 2005, “per la sussistenza della responsabilità dell'imprenditore ai sensi dell'art. 2049 c.c. non è necessario che le persone che si sono rese responsabili dell'illecito siano legate all'imprenditore da uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che le stesse siano inserite, anche se temporaneamente od occasionalmente, nell'organizzazione aziendale, ed abbiano agito, in questo contesto, per conto e sotto la vigilanza dell'imprenditore”; la Corte è tornata sul punto nel 2013, stabilendo che “ai fini della sussistenza della responsabilità civile dell'imprenditore per fatto illecito commesso dal dipendente, non è necessaria l'esistenza di uno stabile rapporto di lavoro subordinato essendo sufficiente che l'autore del fatto illecito sia legato all'imprenditore tempora-

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

mente od occasionalmente e che l'incombenza disimpegnata abbia determinato una situazione tale da agevolare o rendere possibile il fatto illecito e l'evento dannoso". Quindi l'applicazione dell'art. 2049 c.c. al rapporto di lavoro subordinato, anche se occasionale o temporaneo, è sempre stata certa. Meno scontata è stata l'applicabilità dell'articolo alle fattispecie in cui l'incarico avesse come destinatario un soggetto dotato di una propria struttura organizzativa o di un autonomo potere decisionale, e rispetto al quale il potere direttivo e di vigilanza fosse attenuato¹⁴. Senza entrare nel merito della questione, si può affermare che la giurisprudenza, nel corso del tempo, ha riconosciuto una serie di rapporti, diversi dal lavoro subordinato, aventi caratteristiche tali da poter configurare il rapporto di preposizione e dunque soggetti all'applicabilità della norma, superando il principio che, per ravvisare la responsabilità vicaria di cui all'art. 2049 c.c., imponeva di rilevare la sussistenza di un rapporto di subordinazione tra l'autore dell'illecito ed il proprio datore di lavoro¹⁵, fino ad arrivare al punto in cui, ormai, il rapporto di preposizione è sfumato e coincidente semplicemente con l'inserimento (anche occasionale¹⁶) del preposto nell'organizzazione imprenditoriale del preponente¹⁷.

¹⁴ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 558.

¹⁵ A. CRUSCO, *La Corte di legittimità fa un "passo indietro" sulla responsabilità solidale dell'assicuratore per il fatto di illecito del sub-agente privo del potere di rappresentanza?*, "Corriere giuridico", Milano, volume 32, 2015, pp.776.

¹⁶ I. RIVA, *op. cit.*, pp. 152.

¹⁷ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 561.

Una problematica che ha meritato un'attenzione particolare in dottrina ed in giurisprudenza riguarda le modalità di applicazione dell'art. 2049 c.c. nelle fattispecie di lavoratore distaccato o somministrato, in virtù della particolare configurazione che in questo caso il rapporto di preposizione assume. L'istituto del distacco è infatti una forma di dissociazione fra la titolarità del rapporto di lavoro ed il destinatario della relativa prestazione¹⁸, mentre la somministrazione è la dissociazione tra la titolarità del rapporto e la titolarità del potere/dovere di organizzazione della prestazione. Secondo Goffredo e Meleca (2017, pp. 2473), nel caso in cui ci si trovi in situazioni di distacco o di somministrazione, la responsabilità di cui all'art. 2049 c.c. dovrebbe incombere sul datore di lavoro distaccatario o sull'utilizzatore che hanno utilizzato di fatto la prestazione di lavoro. Solidoro (2011, pp. 762-765), a proposito del distacco, non concorda pienamente con questa posizione. Egli parte da una sentenza della Corte di cassazione che, chiamata nel 2010 a pronunciarsi sulla responsabilità civile per un infortunio che un lavoratore distaccato aveva procurato ad un dipendente della società distaccataria, riconobbe la responsabilità della società distaccante *ex art. 2049 c.c.* per i danni commessi dal lavoratore distaccato nei confronti di terzi presenti nell'ambiente di lavoro. L'autore prosegue considerando la posizione della dottrina che, a seguito di interventi normativi in tema di esternalizzazioni, sostiene che il rapporto di prepo-

¹⁸ M. PULICE, *Illecito del dipendente e responsabilità del datore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 27, 2010, pp. 2087.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

sizione non possa riguardare un concetto formale di dipendenza, ma vada riportato all'esercizio concreto del potere direttivo, riferendosi all'effettivo utilizzatore della prestazione. Infatti, ai fini della responsabilità del fatto del dipendente, va considerato "committente", per utilizzare la dizione della disposizione, chi si avvale, nell'esecuzione di un determinato lavoro, dell'attività di un soggetto che, seppur normalmente figurante alle dipendenze di altri, debba peraltro rispondere verso di lui del proprio operato. Quindi, sostiene l'autore, si è rivelata inadeguata la costruzione tradizionale ancorata al rapporto di preposizione strettamente formale. Fin qui, dunque, sembra che egli condivida la posizione di Goffredo e Meleca. Tuttavia, tornando alla suddetta sentenza, Solidoro spiega che la Corte di cassazione ha indagato l'aspetto dell'interesse, quale elemento costitutivo della legittimità del distacco: il distaccante risponde dei danni cagionati dal dipendente distaccato a condizione che si appuri la legittimità dell'istituto, cioè si dimostri l'esistenza di un interesse proprio del datore di lavoro a distaccare temporaneamente il proprio dipendente presso l'altrui azienda. Dunque l'autore, in virtù anche della sentenza richiamata, sostiene che il distacco, e quindi il relativo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale del distaccatario, non esclude ogni forma di responsabilità del datore di lavoro distaccante, "giacché quel che rileva, ai fini della responsabilità per i danni cagionati dal fatto del dipendente, è che il distacco non spezza il collegamento tra l'interesse organizzativo del datore di lavoro distaccante e l'esecuzione della prestazione presso il soggetto terzo". Di

conseguenza, prosegue l'autore, con il permanere dell'interesse del datore di lavoro al distacco, persiste anche la responsabilità di quest'ultimo in caso di danni cagionati dal lavoratore verso terzi. Sulla stessa posizione si colloca Pulice (2010, pp. 2087), secondo cui l'ammissibilità del distacco trova il suo fondamento nel fatto che, sul piano funzionale, continua ad operare la causa del contratto di lavoro in corso col distaccante. Il distacco, che deve realizzare, come detto, uno specifico interesse imprenditoriale, deve qualificarsi come atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, ed infatti, sostiene l'autrice, lo si considera una mera modifica di modalità di esecuzione della prestazione. Allora, prosegue Pulice, permane l'operatività della responsabilità *ex art. 2049 c.c.* in capo all'impresa distaccante, in quanto, come aveva affermato già Solidoro, persiste l'interesse del datore di lavoro in riferimento alla prestazione lavorativa del distaccato, essendo il distacco legittima estrinsecazione del potere datoriale di conformazione della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, essa si articola su di un particolare rapporto trilatero intercorrente tra impresa somministratrice, la quale provvede ad assumere alle proprie dipendenze il prestatore di lavoro ed a retribuirlo ed è pertanto il formale datore di lavoro, impresa utilizzatrice, la quale beneficia della prestazione lavorativa ed esercita il potere di organizzazione della stessa, e lavoratore somministrato. Anche in questo caso, si pone il problema se tale dissociazione consenta di addossare interamente al soggetto che ha il potere-

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

dovere di organizzazione della prestazione lavorativa gli oneri conseguenti ai danni cagionati dal prestatore di lavoro somministrato, come Goffredo e Meleca ritengono giusto, o se tali oneri debbano comunque gravare, in tutto o in parte, sul titolare del rapporto di lavoro. In altre parole, la questione è se il “padrone” o “committente”, nell’ipotesi di somministrazione di lavoro, sia l’impresa somministratrice, titolare formale del rapporto di lavoro e dei conseguenti obblighi retributivi e contributivi, o l’impresa utilizzatrice che organizza, gestisce concretamente e beneficia della prestazione lavorativa. L’orientamento giurisprudenziale prevalente, coerentemente con la posizione di Goffredo e Meleca, è orientato nel senso di identificare il soggetto responsabile *ex art. 2049 c.c.* privilegiando il profilo dell’esercizio dei poteri di direzione e controllo sulla prestazione lavorativa, piuttosto che la titolarità formale del rapporto con il prestatore di lavoro. Quindi è l’utilizzatore a rispondere civilmente dei danni che il lavoratore cagiona a terzi, anche alla luce dell’art. 20 comma 2 del d.lgs. n. 276/2003 affermando “per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell’interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore”: come si vede, torna ad emergere la rilevanza del concetto di interesse, ai fini dell’imputazione della responsabilità. Ma se già l’interpretazione della norma generale dell’art. 2049 c.c. appena offerta offre un quadro abbastanza chiaro della fattispecie, non rimane spazio per alcun dubbio leggendo la disposizione speciale dell’art. 26 del d.lgs. n. 276/2003, recitante “nel caso di somministrazione di lavo-

ro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni": ecco canonizzato il principio secondo cui è l'impresa utilizzatrice a rispondere del fatto illecito commesso dal lavoratore somministrato. La formulazione della disposizione consente anche di escludere che l'utilizzatore possa agire in via di regresso nei confronti del somministratore per quanto abbia pagato al terzo a titolo di risarcimento del danno. I profili di responsabilità del somministratore sembrano dunque piuttosto angusti: infatti, anche laddove il danneggiato non sia un terzo ma lo stesso utilizzatore, nonostante l'art. 26 d.lgs. n. 276/2003 non contempli specificamente questa ipotesi, non sembra sostenibile neppure in questo caso una responsabilità in capo all'impresa somministratrice. In effetti, la *ratio* per cui la responsabilità per il fatto illecito del lavoratore somministrato è in capo all'utilizzatore (e non al somministratore) risiede nel fatto che è appunto l'utilizzatore a beneficiare della prestazione lavorativa ed ad esercitare su di essa il potere di organizzazione, direzione e controllo: tale *ratio* non consente di attribuire la responsabilità al somministratore per il solo fatto che il danno è subito dall'utilizzatore anziché da un terzo. Dunque, i profili di responsabilità dell'impresa somministratrice si limitano alle ipotesi di inadempimento alle obbligazioni assunte nel contratto di somministrazione, ad esempio l'invio in missione presso l'impresa utilizzatrice di un lavoratore privo

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

delle capacità minime ed essenziali per svolgere le mansioni dedotte in contratto¹⁹.

1.2.3. Il nesso di occasionalità necessaria

Insieme al rapporto di preposizione e al fatto illecito del preposto, è necessaria l'esistenza di un nesso di occasionalità necessaria, cioè un legame fra il danno arrecato al terzo dal dipendente e le sue mansioni, che costituisce un presupposto indefettibile perché si figuri la responsabilità in capo al datore di lavoro. Tale legame ricorre ogni qual volta l'esercizio delle incombenze costituisca occasione della condotta illecita. Il legislatore non richiama in alcun modo il concetto di occasionalità necessaria: è una formula coniata in sede giurisprudenziale, con cui si giustificano i frequenti riconoscimenti di responsabilità del preponente, anche nei casi in cui il danno cagionato dal preposto non sia una manifestazione del rischio tipico delle incombenze del lavoratore. L'espressione "occasionalità necessaria" si compone di due elementi: l'occasione e la necessità. Con "occasione" di intende che l'incarico affidato al dipendente non deve necessariamente costituire la causa del danno, secondo il modello della *condicio sine qua non* di cui agli articoli 40 (secondo cui "nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione. Non impedire un evento, che si

¹⁹ L. A. COSATTINI, *Potere direttivo e responsabilità per fatto illecito dannoso del lavoratore somministrato*, "Il lavoro nella giurisprudenza", Milano, volume 18, 2010, pp. 280-283.

CAPITOLO 1

ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”) e 41 (“Il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento. Le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento. In tal caso, se l'azione od omissione precedentemente commessa costituisce per sé un reato, si applica la pena per questo stabilita. Le disposizioni precedenti si applicano anche quando la causa preesistente o simultanea o sopravvenuta consiste nel fatto illecito altrui”) del codice penale, ma è sufficiente che esso sia, appunto, una occasione, cioè un fattore che ha semplicemente agevolato il preposto nel compimento del fatto illecito. D'altronde, la formula usata nella disposizione non richiede che il fatto illecito sia stato commesso “a causa” dell'esercizio delle incombenze del preposto, ma, più latamente, “nell'esercizio” di esse. Ma se, da un lato, si fa riferimento ad una occasione, quindi ad un *minus* rispetto alla causa vera e propria, dall'altro, le mansioni svolte dal preposto devono rappresentare un presupposto necessario per la realizzazione dell'illecito: in questo modo, il presupposto causale sembra tornare ad acquisire rilevanza. In effetti, la stessa Corte di cassazione, partendo talvolta dal concetto di occasionalità necessaria, è, poi giunta a riconoscere un vero e proprio rapporto di causalità tra incombenze e fatto illecito. Al riguardo, una parte della dottrina ha sottolineato la difficoltà di comprendere in cosa il concetto di occasionante necessaria si distingua dalla regola della *condicio sine qua non*; altra

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

dottrina ritiene invece che l'occasionalità necessaria sia una rigorosa applicazione di tale regola, in quanto il datore di lavoro, avvalendosi dell'attività del lavoratore, crea un antecedente minimo senza il quale il preposto, autore del danno, non si sarebbe trovato nelle condizioni di realizzarlo. In realtà, l'occasionalità necessaria è una formula fondata su un giudizio di valore, attraverso il quale la giurisprudenza ha ritenuto che le mansioni affidate al lavoratore siano poste in un rapporto oggettivo con la condotta illecita tenuta dall'autore materiale del danno durante lo svolgimento delle stesse. Dunque, contrariamente a quanto sostiene la dottrina che associa il nesso di occasionalità a quello di causalità, l'indagine sulla rilevanza delle incombenze rispetto alla condotta antigiuridica del preposto è compiuta dalla giurisprudenza non sul piano causale, ma sul piano fattuale. Infatti, l'atto di attribuzione delle incombenze al dipendente è un antecedente temporale del comportamento illecito e quindi non rappresenta la causa in senso stretto dell'evento lesivo, ma una condizione che ha messo il preposto nelle condizioni di porre in essere la condotta illecita: ecco perché la giurisprudenza fa questo costante riferimento all'occasionalità. Infatti le mansioni si sostanziano in funzioni aventi determinate caratteristiche e modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e non corrispondono di per sé stesse ad un'azione dalla quale possa scaturire un evento che ne rappresenti la conseguenza, come invece la teoria della causalità di cui ai citati artt. 40 e 41 c.p. presuppone. Perciò, la causa del danno, sul piano giuridico, va individuata comunque nell'azione antigiuridica del dipendente, cioè in quel com-

portamento che, se venisse eliminato, farebbe venire meno anche l'evento dannoso. Reputare l'affidamento delle mansioni alla stregua di un atto che dà origine ad una progressione causale culminante nell'illecito, come fa Monateri, non sembra condivisibile, perché la fattispecie di cui all'art. 2049 c.c. rappresenta un'ipotesi di responsabilità per fatto altrui ed in quanto tale postula che l'azione antiggiuridica sia attuata dal lavoratore e non dal datore di lavoro, pertanto non appare corretto costruire un legame causale tra l'atto dannoso e l'affidamento delle mansioni, essendo questo un atto del preponente e non del preposto, mentre è degli atti di quest'ultimo che risponde il datore di lavoro. Ma, affinché la responsabilità del datore di lavoro si configuri, non è sufficiente la mera occasionalità, ma occorre anche la presenza dell'altro elemento sopra citato, la necessarietà, laddove con ciò si intende che l'espletamento delle incombenze affidate al dipendente deve inserirsi quale componente appunto necessaria nella situazione dalla quale l'evento è scaturito, come sostiene Farolfi. L'aggettivo "necessaria" è quindi finalizzato a fornire al criterio della mera occasionalità un adeguato profilo eziologico, nella misura in cui esprime un collegamento soggettivo per la riferibilità dell'atto alla sfera del datore di lavoro ed un collegamento oggettivo con le mansioni del dipendente. Quindi la necessarietà fa riferimento al fatto che, rispetto all'evento dannoso, è necessaria l'incidenza delle mansioni. Questa si può cogliere se si considera che, laddove nella cognizione del fatto illecito non si desse alle incombenze del lavoratore un adeguato peso, non si potrebbe raggiungere un esaustivo grado

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

di comprensione della vicenda lesiva, in quanto l'azione antigiuridica del preposto può essere adeguatamente giustificata e spiegata solo focalizzando l'attenzione sulle funzioni e sulle concrete modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Insomma, il nesso di occasionalità necessaria non è riconducibile ad un piano causale, ma razionale, e questo è stato chiarito anche dalla Corte di cassazione, la quale, nel 2015, ha affermato che “il punto è che lo svolgimento di una funzione è la ragione del contatto con soggetti estranei che altrimenti non avrebbero avuto motivo di entrare in contatto con l'autore dell'illecito”. Anche Scognamiglio, su questa linea, afferma che “si deve pronunciare un giudizio di rispondenza, in termini valoristici, dell'azione del commesso alle incombenze affidategli”: dunque il nesso in questione “fa capo ad un criterio di pertinenza degli atti dannosi all'esercizio delle incombenze; nel senso che, pur non coincidendo con l'oggetto dell'incarico, possono farsi rientrare, secondo un giudizio oggettivo di congruità, nel suo contenuto e scopo”. Anche Monateri e Comporti hanno illustrato la figura del nesso di occasionalità necessaria alla stregua di un “collegamento funzionale o strumentale fra lo svolgimento dell'incarico e l'evento lesivo”, collegamento che comunque non deve essere del tutto autonomo e casuale. Tali considerazioni permettono di evidenziare come la sussistenza di un legame oggettivo e funzionale fra le incombenze e il fatto illecito sia una questione essenzialmente fattuale e non causale.

I problemi posti dall'individuazione di un legame fra le mansioni ed il danno arrecato al terzo dal preposto sorgono perché è difficile identificare un cri-

terio idoneo a stabilire in maniera ragionevolmente certa se una determinata condotta antigiuridica possa essere ritenuta oggettivamente riconducibile all'incarico assegnato dal datore di lavoro al dipendente oppure se il fatto illecito commesso vada considerato come un'azione privata di carattere meramente personale e come tale distinta da quella d'impresa, con conseguente inconfigurabilità della fattispecie di cui all'art. 2049 c.c.. In base all'indirizzo dominante in giurisprudenza, affinché si delinei la responsabilità del preponente, è sufficiente che "il fatto lesivo sia stato prodotto da un comportamento reso possibile dallo svolgimento dell'attività lavorativa, anche se il dipendente abbia operato oltrepassando i limiti delle proprie mansioni, abbia agito all'insaputa del suo datore di lavoro, o persino trasgredendo agli ordini ricevuti, attuando una condotta contraria agli interessi del datore di lavoro, purché sia comunque rimasto nell'ambito dell'incarico affidatogli": si tratta di un principio ricorrente nelle pronunce della Corte di Cassazione, che delinea l'occasionalità necessaria in senso "oggettivo". Un esempio in cui tale principio è stato applicato riguarda un episodio accaduto una notte in cui un dipendente di una società, alla quale un comune aveva appaltato la custodia dei parcheggi siti sulle sponde del Lago di Garda, notò che un gruppo di giovani si stava bagnando nelle acque del lago e lo invitò ad abbandonare la spiaggia: ne scaturì una reazione, al cui esito uno dei giovani riportò delle lesioni cagionate dalle percosse del sorvegliante. La Corte di cassazione, nel 2009, cassando le sentenze di merito, considerando che il personale addetto al controllo, per adempiere alla pro-

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

pria mansione, si spostava da un parcheggio all'altro lungo le rive del lago, e che la società adibita alla sorveglianza finiva per occuparsi in concreto anche della vigilanza della spiaggia, ritenne responsabile ex art. 2049 c.c. tale società, in quanto il comportamento violento del lavoratore fu attuato nel "contesto" delle mansioni da lui concretamente esercitate. Come si vede, l'occasionalità necessaria intesa in questo senso non viene meno, oltre che nei suddetti casi, neppure in ipotesi di irregolare esecuzione delle mansioni o di atti illeciti compiuti con dolo dal dipendente, né, in generale, in tutti gli altri casi in cui la condotta dell'autore del danno presenti elementi di anomalia rispetto al corretto e normale esercizio delle mansioni: quel che rileva è che la deviazione del preposto rispetto all'incarico ricevuto sia stata oggettivamente agevolata dall'esercizio delle incombenze affidategli²⁰. Altre volte la Corte di cassazione ha ritenuto responsabile il preponente ex art. 2049 c.c. quando ha ricevuto un vantaggio indebito dall'attività illecita commessa dal preposto, orientamento criticato in dottrina in quanto la norma in esame non dà alcuna rilevanza a tale circostanza. Una pronuncia del Tribunale di Milano del 1998 ha invece escluso la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 c.c. per le molestie commesse da un dipendente verso una lavoratrice, in quanto tale condotta "presenta con il rapporto tra l'autore della molestia e il datore di lavoro tratti di assoluta occasionalità". In linea generale, infatti, il nesso di occasionalità necessaria è stato ritenuto insussistente, allorché le condotte del lavoratore sono ma-

²⁰ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 560.

turate in un contesto avulso dalle incombenze, le quali, dunque, hanno svolto rispetto all'azione antigiuridica una funzione di mera occasione. Infatti, l'inquadramento della commissione dell'illecito entro la cornice delle incombenze è necessario al fine di stabilire un nesso eziologico con il processo produttivo perseguito dal committente tale da giustificare l'imputazione della responsabilità all'imprenditore. Ciò si pone in linea con il concetto di occasionalità necessaria in senso oggettivo prima ricordato, e che costituisce l'orientamento giurisprudenziale prevalente. Ad esempio, nel 2001, è stata negata la responsabilità del datore di lavoro rispetto al caso di un dipendente che, recatosi presso un'abitazione per eseguire la sistemazione di cavi elettrici, aderì, dopo aver svolto tale incombenza, alla richiesta di fissazione di un lampadario: per la non corretta esecuzione dell'opera, la plafoniera cadde provocando dei danni. I giudici valutarono il rapporto di preposizione alla stregua di una mera occasionalità, in quanto il dipendente si era impegnato in maniera autonoma alla fissazione del lampadario. Anche in ordine alla responsabilità della banca o dell'intermediario finanziario per le condotte appropriate o fraudolente dei dipendenti o dei promotori, per i cui illeciti si applica l'articolo 31, comma 3 del t.u.i.f., in base al quale la responsabilità del "soggetto abilitato che ha conferito l'incarico per i fatti illeciti del promotore opera anche se tali danni sono conseguenti a responsabilità accertata in sede penale", vi è un'ampia produzione di giurisprudenza circa la rilevanza di una occasionalità necessaria. In merito, la tematica su cui è interessante soffermarsi riguarda il discri-

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

mine fra la possibilità di ritenere il rapporto tra il promotore finanziario e l'investitore di natura personale, senza un coinvolgimento dell'ente, caso in cui la responsabilità dell'intermediario non viene riconosciuta, e quella in cui, invece, sussiste una connessione fra il comportamento antigiuridico del dipendente della banca o del promotore finanziario e le sue incombenze, caso in cui, invece, viene riconosciuta la responsabilità dell'intermediario. Un esempio in cui rientra il primo caso riguarda una sentenza della Corte di appello di Palermo che, nel 2016, seguendo un principio consolidato in giurisprudenza, ha ritenuto responsabile una compagnia di assicurazioni per le condotte illecite di un capoarea che si era indebitamente appropriato dei premi versati per la negoziazione di prodotti assicurativi e finanziari, ritenendo irrilevante che gli assegni mediante i quali venivano versati i corrispettivi fossero intestati al promotore finanziario, in quanto le somme erano comunque destinate all'acquisto di polizze della società, che l'autore degli illeciti aveva il potere di collocare sul mercato grazie alla sua veste di rappresentante. Un esempio in cui rientra il secondo caso riguarda una decisione della Corte di cassazione che, nel 2013, ha ritenuto meramente personale l'attività illecita di un promotore laddove l'istituto di credito ha avuto una funzione di mero tramite, essendosi limitato a mettere a disposizione un servizio di *home banking* ed avendo gli investitori concluso un contratto *intuitu personae* con il consulente, cui gli stessi avevano anche comunicato le credenziali del sito della banca per compiere le operazioni finanziarie. Inoltre la Corte di cassazione ha escluso il nesso di occasiona-

lità necessaria, nel 2015, in un caso in cui gli investitori, legati alla banca soltanto da un rapporto di conto corrente, avevano mostrato una “fattiva acquiescenza alla violazione delle regole da parte del promotore, nonostante la ricezione degli estratti conto”. Si tratta, ancora una volta, di pronunce che si richiamano al nesso di occasionalità necessaria in senso oggettivo di cui si è detto sopra e che è dominante in giurisprudenza.

Recentemente, la figura del nesso di occasionalità necessaria ha assunto una fisionomia più ristretta. Infatti, nel 2016 la Corte di cassazione ha affermato che la responsabilità non si configura quando il fatto illecito del dipendente, pur essendo occasionato dalle mansioni, “sia avvenuto senza il benché minimo collegamento funzionale con l’attività lavorativa, ovvero quando la condotta abbia risposto ad esigenze meramente personali dell’agente, avulse quindi dal suo inserimento nell’organizzazione del preposto”. Ecco dunque una nuova figura di occasionalità necessaria: l’occasionalità necessaria in senso funzionale. In questa nuova prospettiva, occorre accertare, rispetto al caso concreto, che col proprio comportamento “il preposto abbia perseguito finalità coerenti con quelle in vista delle quali le mansioni gli furono affidate e non finalità proprie alle quali il committente non sia neppure mediatamente interessato”. Si tratta di una giurisprudenza che ritiene che l’occasionalità necessaria possa essere neutralizzata dalla sopravvenienza di un fatto assolutamente imprevedibile o estraneo, quale il perseguimento da parte del preposto di un interesse egoistico del quale il datore di lavoro non po-

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

teva avere contezza. Così, la Corte di cassazione ha escluso l'obbligazione risarcitoria di un condominio per le lesioni personali provocate ad un condomino da un pugno inferto dal portiere trovantesi nell'appartamento del primo per verificare un guasto: i giudici di legittimità, pur avendo riconosciuto tale attività come un'incombenza generalmente affidata ad un portiere, hanno ritenuto il colpo violento come un atto posto in essere per finalità egoistiche dell'agente e non aventi alcun nesso funzionale rispetto al suo incarico; il colpo inferto, infatti, sostiene la Corte, non rientra nel novero delle condotte considerabili "normalmente estrinsecabili" dall'esercizio delle funzioni di un portiere condominiale. Quindi, pur avendo l'incombenza agevolato i verificarsi dell'evento lesivo, l'assoluta estraneità di quest'ultimo alla condizione prefigurata dall'incaricante è apparsa alla Corte di cassazione idonea a spezzare il nesso di occasionalità necessaria. È una lettura che la giurisprudenza civilistica ha mutuato da quella penale, la quale, in materia di risarcimento del danno da reato, ha valorizzato, ai fini dell'esclusione della responsabilità del committente, il perseguimento di finalità a carattere esclusivamente personale²¹. Insomma, con il nesso di occasionalità necessaria in senso funzionale, di recente adozione da parte della Corte di cassazione, l'impresa non ri-

²¹ A. DAVOLA, *Responsabilità del datore di lavoro e nesso di occasionalità necessaria: la rilevanza delle finalità del preposto ai fini dell'imputazione dell'illecito*, "Il foro italiano", Bologna, volume, 141, 2016, pp. 2774-2776.

sponde della condotta del dipendente che persegua finalità meramente egoistiche e non coerenti con quelle proprie delle mansioni affidategli²².

La Corte di cassazione non ha mai mostrato piena consapevolezza della presenza, in seno alla sua giurisprudenza, di due orientamenti interpretativi riguardanti una diversa elaborazione del concetto di occasionalità necessaria riconducibili a due diverse letture dell'art. 2049 c.c.. Il principio dell'occasionalità necessaria in senso oggettivo è più diffuso in giurisprudenza ed ammette che possa delinearsi un'ipotesi di responsabilità vicaria anche ove sussista un'occasionalità necessaria *tout court*. Inoltre, anche il comportamento doloso, integrante un fatto di reato, non elide il nesso in questione. All'interno di questo indirizzo si possono cogliere ulteriori specificazioni tra cui quello affermato dalla Corte di cassazione nel 2015 secondo cui “il comportamento dannoso deve rientrare in un novero di eventi normalmente prevedibili rispetto alle mansioni affidate al lavoratore” e quello affermato nel 2007 secondo cui “il comportamento dell'addetto, pur se doloso, deve svolgersi all'interno di una sfera di sorveglianza del preponente”. Invece, il nesso di occasionalità necessaria in senso funzionale esclude la responsabilità del preponente quando la condotta lesiva del preposto, pur essendo occasionata dalle incombenze, non presenta un legame con le finalità dell'attività del datore di lavoro ed è invece connotata da intenti egoistici del preposto. Il divario fra gli ap-

²² D. RUCCO, *Il nesso di occasionalità necessaria*, “La nuova giurisprudenza civile commentata”, Padova, volume 33, 2017, pp. 598-603.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

procci giurisprudenziali risiede nel diverso peso da assegnare alla locuzione “a cui sono adibiti”, con la quale si chiude l’enunciato di cui all’art. 2049 c.c.. La tesi dell’occasionalità necessaria in senso oggettivo richiede di accertare che nella vicenda su cui verte il giudizio il lavoratore abbia compiuto il comportamento illecito mentre stava eseguendo le sue mansioni. In tal senso, questa corrente interpretativa non si appunta sugli scopi dell’attività lavorativa, ma sul fatto che la condotta illecita è obiettivamente riconducibile all’ambito delle incombenze del lavoratore: viene data rilevanza al dinamismo del contesto lavorativo, in cui viene posto in essere il comportamento illecito. Una sintesi dell’occasionalità necessaria in senso oggettivo è data dall’affermazione della Corte di cassazione secondo cui “il punto è che lo svolgimento di una funzione è la ragione del contatto con soggetti estranei che altrimenti non avrebbero motivo di entrare in contatto con l’autore dell’illecito”. Il sintagma con cui termina l’art. 2049 c.c. è considerato un presupposto in ordine al quale compiere una valutazione fattuale: infatti il principio dell’occasionalità necessaria in senso oggettivo vuole comunque che la responsabilità trovi spazio “purché [il preposto] sia rimasto nell’ambito dell’incarico”, e quindi bisogna approfondire nel merito che l’illecito non sia semplicemente compiuto dal lavoratore, ma che questo sia riconducibile al contesto delle sue mansioni. Invece l’orientamento giurisprudenziale dell’occasionalità necessaria in senso funzionale, richiedendo una coerenza finalistica fra l’attività illecita e quella cui è adibito il lavoratore, sembra trarre linfa proprio dalla locuzione conclusiva

dell'art. 2049 c.c.. Infatti, il principio giurisprudenziale, nella parte in cui delimita la portata del nesso (“occorre cioè che il preposto abbia perseguito finalità coerenti con quelle in vista delle quali le mansioni gli furono affidate e non finalità proprie alle quali il committente non sia neppure mediatamente interessato o partecipante”), rende evidente come la valutazione, circa il nesso di coerenza in questione, faccia leva proprio sugli scopi per i quali il preponente si avvale di un'altra persona per compiere il proprio interesse. Ciò premesso, la parte dell'art. 2049 c.c. su cui poggia il punto nodale di questa interpretazione è quello di chiusura: il legislatore, infatti, ha specificato che fonte di obbligazione risarcitoria sono i danni provocati nell'esercizio delle incombenze cui il danneggiante è *adibito* e, dunque, i danni cagionati dal preposto mentre persegue lo scopo che vuole il datore di lavoro. Da qui l'esito dell'interpretazione giurisprudenziale che presuppone, ai fini della rilevanza dell'ipotesi di responsabilità *ex art. 2049 c.c.*, un tendenziale allineamento fra la finalità per cui il preposto è inserito nell'organizzazione del preponente e quella della sua condotta illecita.

Sul piano pratico, l'orientamento del nesso di occasionalità necessaria in senso oggettivo espone il preponente al rischio di notevoli risarcimenti, mentre l'indirizzo del nesso di occasionalità necessaria in senso funzionale attenua la severità della responsabilità riducendo i casi in cui il datore di lavoro possa essere

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

considerato responsabile²³. Secondo Rucco (2017, pp. 607-608), il modello dell'occasionalità necessaria in senso oggettivo è preferibile da un punto di vista razionale. Infatti, l'art. 12 delle disposizioni preliminari stabilisce che “nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dalla intenzione del legislatore”; secondo l'autore il termine “adibiti”, da cui gli scopi, si riferisce ai domestici ed ai commessi e non ai fatti illeciti. Ne consegue, sostiene Rucco, che l'interpretazione dell'occasionalità necessaria in senso oggettivo è corretta nel ritenere sufficiente, perché si profili la responsabilità vicaria, che il fatto illecito sia realizzato dal prestatore di lavoro adibito ad una determinata incombenza. Invece, l'interpretazione della occasionalità necessaria in senso funzionale, postulando che il preposto mediante il contegno antiggiuridico persegua uno scopo coerente con quello per il quale il preponente si avvale di lui, impone al giudice di accertare che la condotta illecita presenti una connotazione che l'art. 2049 c.c. non presuppone. L'autore ritiene che tale impostazione sia avvalorata anche sul piano sistematico: l'art. 1228 c.c., spesso da leggere in combinato disposto con l'art. 2049 c.c., dispone che il debitore risponde per il fatto colposo o doloso compiuto dal terzo di cui si avvale nell'adempimento dell'obbligazione. Rispetto a questa norma, incentrata sull'adempimento dell'obbligazione, il ragionamento offerto dall'indirizzo che delimita l'occasionalità necessaria è valido. In-

²³ D. RUCCO, *op. cit.*, pp. 606-607.

fatti, secondo l'autore, qui è il legislatore a giustificare il rapporto di avvalimento tra debitore e ausiliario in funzione dell'adempimento dell'obbligazione e pertanto è ragionevole una limitazione della responsabilità del debitore rispetto ai soli fatti lesivi convergenti con lo scopo sotteso a tale rapporto, costituito in particolare dall'interesse del creditore e che proprio mediante l'ausilio del terzo si tende a soddisfare. Invece, secondo un canone di interpretazione razionale, gli scopi della condotta illecita non sembrano rilevanti per i casi regolati dall'art. 2049 c.c.. Infatti, secondo l'autore, come si può desumere dall'ampiezza della norma e dalla sua collocazione nel titolo riservato ai *fatti illeciti*, il legislatore ha voluto responsabilizzare il preponente rispetto a quei soggetti su cui può esercitare una sorveglianza di natura rilevante rispetto all'intero svolgimento delle mansioni; dunque, l'orientamento che restringe in un'ottica finalistica l'art. 2049 c.c. propone una regola operativa che il legislatore ha verosimilmente previsto per le ipotesi disciplinate dall'art. 1228 c.c., ossia per il debitore che si avvale di un ausiliario al mero fine di adempiere ad un'obbligazione, ma nei confronti del quale non necessariamente esercita un controllo ed una sorveglianza permanente. L'autore prosegue poi argomentando che l'interpretazione della occasionalità necessaria in senso oggettivo è anche coerente con le finalità del legislatore: fermo restando che la responsabilità vicaria di cui all'art. 2049 c.c. lascia aperta la strada dell'azione di regresso nei confronti dell'autore materiale dell'illecito, egli sostiene che attenuando la responsabilità dell'imprenditore si rischia di affievolire quella tensione

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

normativa insita in un regime di responsabilità oggettiva (dell'oggettività di tale responsabilità si dirà nel successivo paragrafo) che risulta fondamentale per varie ragioni. In primo luogo, essa mantiene alta la soglia di sicurezza negli ambienti lavorativi. Poi potrebbe essere difficoltoso individuare il singolo preposto autore della condotta antigiuridica: allora, ove egli abbia commesso un fatto illecito per finalità egoistiche, un regime attenuato di responsabilità oggettiva potrebbe precludere alla vittima la possibilità di ottenere un risarcimento del danno, non essendo possibile individuare un soggetto cui rivolgere una domanda di risarcimento. L'autore giunge ad ipotizzare che l'interpretazione dell'art. 2049 c.c. secondo il nesso di occasionalità necessaria in senso funzionale contrasta col principio per cui ad ognuno va garantito il diritto di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti, affermato con l'art. 24 Cost.. Inoltre, verificatosi l'evento lesivo, il sistema di responsabilità delineato dall'art. 2049 c.c. (che, come detto, è una responsabilità oggettiva) consente l'effettivo risarcimento dei danni con maggiore probabilità, ma, sostiene l'autore, nel caso in cui il preposto abbia agito per finalità egoistiche, l'orientamento giurisprudenziale che si basa sulla occasionalità necessaria in senso funzionale lascerebbe esposte le vittime ad una maggiore probabilità di non veder risarciti i loro diritti lesi, essendo il patrimonio dell'autore dell'illecito verosimilmente insufficiente per garantire ciò. Dunque, conclude l'autore, l'occasionalità necessaria in senso oggettivo è un'interpretazione da preferire sia per la coerenza rispetto al testo della disposizione, sia perché assicura con mag-

giore probabilità il risarcimento dei danni subiti dal terzo; dunque, spetta al giudice valutare oculatamente la reale ed effettiva incidenza dello svolgimento delle mansioni rispetto al fatto illecito commesso dal lavoratore.

Di parere contrario, rispetto a Rucco, è Davola (2016, pp. 2776), il quale invece ritiene più corretto l'orientamento giurisprudenziale più recente. Secondo lui, infatti, è giusto che l'assoluta estraneità della condotta del preposto alle proprie mansioni impedisca l'insorgere della responsabilità in capo al preponente. L'autore rafforza le sue argomentazioni sostenendo che l'attribuzione al datore di lavoro di una responsabilità oggettiva indiretta non possa prescindere da qualsiasi constatazione circa la condotta dell'agente, in quanto, se ciò avvenisse, il nesso di occasionalità necessaria perderebbe di significato, sovrapponendosi *tout court* con l'elemento della preposizione (sul fatto che il nesso di occasionalità necessaria inteso come circostanze attinenti all'esercizio delle incombenze che hanno favorito la commissione dell'illecito arrivi quasi a confondersi col rapporto di preposizione, è concorde anche Scapellato, 2015, pp. 561). Invece, prosegue l'autore, il fatto che i due requisiti siano tenuti distinti evidenzia come il nesso di occasionalità necessaria debba, in sede di valutazione, trovare una propria autonoma ontologia, il che è possibile solo ammettendo, all'interno del rapporto di preposizione, l'opportunità di scindere gradualmente l'atto del preposto dalla responsabilità del preponente mano a mano che la condotta del primo si allontana dai compiti assegnatigli. Dunque, conclude l'autore, la Corte di cassazione, attraverso

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

un'interpretazione del nesso di occasionalità necessaria volta a valorizzare le intenzioni soggettive del preposto, sembra promuovere una lettura della previsione finalizzata a valorizzare il ruolo del giudice, chiamato ad operare una sorta di *actio finium regundorum* nella distribuzione delle responsabilità tra preposto e preponente.

1.3. IL FONDAMENTO DELLA RESPONSABILITÀ

Secondo le opinioni più risalenti, fedeli ad un'idea di responsabilità fondata sull'elemento soggettivo, il fondamento della responsabilità per fatto altrui di cui all'art. 2049 c.c. era da rintracciare in una condotta colposa presunta (la presunzione è dovuta al fatto che l'articolo in questione non contempla la possibilità di fornire la relativa prova liberatoria) del preponente, per non aver attentamente vigilato sull'attività del proprio dipendente (c.d. *culpa in vigilando*) o per non aver ben scelto il preposto (*culpa in eligendo*); questo orientamento rifletteva precise opzioni di politica del diritto dell'interprete: solo subordinare la responsabilità del datore di lavoro ad una sua condotta colposa avrebbe consentito di garantire la riparazione della sfera dell'offeso senza disincentivare l'esplicazione dell'attività d'impresa. Tuttavia, nel corso del tempo, la dottrina e la giurisprudenza si sono affrancate da questa interpretazione, ormai superata in modo pressoché unanime, e si sono orientate nel senso di considerare la responsabilità *ex art. 2049 c.c.* come una responsabilità oggettiva, cioè scevra dal presupposto della colpa, muovendo dal tenore letterale della disposizione, che addossa al padrone o al committente (e

quindi al datore di lavoro) la responsabilità per il fatto illecito del domestico o del commesso (quindi del dipendente) senza la possibilità di offrire la prova liberatoria. Quest'ultima circostanza fa sì che l'imprenditore risponda soltanto in base alla propria qualifica e posizione, e consente di sostenere che l'art. 2049 c.c. è l'unica vera ipotesi di responsabilità indiretta ed oggettiva per fatto altrui prevista dal codice²⁴. Non solo: a differenza delle disposizioni codicistiche che precedono (artt. 2047 e segg.) e che seguono (artt. 2050 e segg.), nell'art. 2049 c.c. non c'è alcun riferimento alla possibilità di offrire la prova del caso fortuito, dell'inevitabilità del danno o di avere adottato tutte le misure atte a prevenirlo. Dunque, i giudici ormai ritengono che si debba prescindere dall'esistenza di una concreta *culpa in eligendo* o *in vigilando* del datore di lavoro²⁵. Del resto, come nota Galgano, se si trattasse di una responsabilità per *culpa in vigilando* o *in eligendo*, il preponente non avrebbe azione di regresso, trattandosi di responsabilità per fatto proprio; dunque la responsabilità del preponente è priva di ogni elemento di colpevolezza. Quindi (al di là del fatto che una parte della dottrina ha sostenuto come nell'art. 2049 c.c. convivano una responsabilità soggettiva per colpa del dipendente ed una oggettiva del datore di lavoro unite dal rapporto di dipendenza), la responsabilità ex art. 2049 c.c. non viene più considerata come fondata sulla colpa del preponente, ma come una responsabilità oggettiva - ossia indipendente dalla natura dolosa

²⁴ G. RISO, *op. cit.*, pp. 1665.

²⁵ M. T. GOFFREDO, V. MELECA, *op. cit.*, pp. 2473.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

o colposa dell'atto - per fatto altrui, e l'oggettività della responsabilità implica l'irrilevanza dell'ignoranza del preponente rispetto all'attività illecita posta in essere dal preposto²⁶. Tutto questo è coerente con un sistema di responsabilità civile che, anche al di fuori delle fattispecie di responsabilità oggettiva, è considerato più volto a garantire la soddisfazione del danneggiato che a sanzionare condotte altrui²⁷. Fermo restando tutto ciò, la dottrina è divisa.

La dottrina maggioritaria riconduce il fondamento dell'obbligazione risarcitoria del preponente alla teoria del rischio di impresa sostenuto dall'imprenditore attraverso l'inserimento, all'interno della propria organizzazione, di lavoratori deputati a svolgere attività che implicino l'interrelazione con terzi; si tutela, di conseguenza, l'affidamento del terzo, il quale si relazioni con "emanazioni" di chi sarebbe altrimenti deputato a svolgere l'incarico personalmente²⁸. Questa teoria è efficacemente sintetizzabile con le formule latine *cuius commoda eius et incommoda e ubi emolumentum, ibi onus*. Questi brocardi esprimono l'opportunità di far ricadere sull'imprenditore tutti gli effetti derivanti dall'attività lavorativa dei dipendenti, e dunque non solo quelli favorevoli, ma anche quelli pregiudizievoli, tra i quali appunto il risarcimento dei danni che essi, nell'esercizio delle loro mansioni, cagionino a terzi: la logica è quella

²⁶ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 560.

²⁷ A. D'ADDA, *op. cit.*, pp. 189-190.

²⁸ A. DAVOLA, *op. cit.*, pp. 2774.

dell'inscindibilità degli effetti dannosi da quelli utili, per cui chi trae vantaggio dall'attività del dipendente è tenuto anche alle relative conseguenze dannose, indipendentemente da propria colpa²⁹ (si tratta infatti, come detto, di responsabilità oggettiva). In questo senso, l'obbligazione risarcitoria è un costo dell'attività imprenditoriale, che in un'ottica di equità è ragionevole far gravare sul soggetto che è meglio in grado di sopportarlo, in quanto l'imprenditore può prevedere il danno, adottando misure di sicurezza, e può inoltre fare ricorso all'assicurazione della responsabilità civile. Secondo questa impostazione, il danno che può essere considerato occasionato dall'esercizio delle incombenze è solo quello che rappresenta un rischio tipico dell'attività di impresa, oppure, secondo visioni più articolate, quello che rientra comunque nella sfera di vigilanza e controllo del datore. In tale direzione, la Corte di cassazione, nel 2016, ha affermato che “le condotte del preposto, le cui conseguenze dannose possa sopportare il preponente, debbono essere in qualche modo collegate alle ragioni anche economiche della preposizione e ricondursi al novero delle normali potenzialità di sviluppo di queste”. Questa affermazione fa capire che è coerente con la teoria del rischio di impresa l'orientamento giurisprudenziale che applica il nesso di occasionalità necessaria in senso funzionale. Si può notare come sia questo indirizzo giurisprudenziale sia la correlativa tesi che fonda la *ratio* della norma nel rischio di impresa muovono da una interpretazione dell'art. 2049 c.c. che oltrepassa il tenore letterale della disposizione.

²⁹ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 557-558.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

Vi è tuttavia un secondo approccio dottrinale, il quale critica la spiegazione che riconduce la responsabilità del datore di lavoro alla teoria del rischio di impresa, perché essa si basa su argomentazioni socio-economiche prive di un appiglio diretto nella norma dell'art. 2049 c.c., il quale non specifica che la responsabilità dei padroni o dei committenti sia tipicamente imprenditoriale³⁰. Questa dottrina sostiene che il fondamento giuridico dell'obbligazione risarcitoria del datore di lavoro risieda nel rapporto di preposizione tra questo e il dipendente. Nello specifico, il preponente, avvalendosi dell'opera di un altro soggetto, il preposto appunto, per un fine egoistico, amplia la propria sfera d'azione e conseguentemente è tenuto al risarcimento del danno, in virtù del fatto che l'attività dannosa è stata compiuta mentre viene perseguito il suo interesse. Anche la Corte di cassazione a volte ha abbracciato questa posizione, rinvenendo il fondamento della responsabilità *ex artt. 2049 e 1218* (di cui si dirà in seguito) c.c. nel principio "dell'appropriazione o dell'avvalimento dell'attività altrui per l'adempimento della propria obbligazione, comportante l'assunzione del rischio per i danni che al creditore ne derivano", come ha avuto modo di affermare nel 2016. Questa ricostruzione giustifica le numerose applicazioni della norma a rapporti di preposizione che si collocano al di fuori dell'attività di impresa ed ad ipotesi in cui il danno cagionato non è espressione del rischio tipico delle incombenze del preposto. In-

³⁰ S. SOLIDORO, *La responsabilità civile del datore di lavoro per i danni cagionati a terzi dal lavoratore distaccato*, "Diritto delle relazioni industriali", Milano, volume 21, 2011, pp. 763-764.

fatti, in molti casi, grazie alla lettura dell'art. 2049 c.c. in combinato disposto con l'articolo 28 della Costituzione ("I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici"), è stata riconosciuta la responsabilità di enti pubblici per fatti illeciti di dipendenti di pubbliche amministrazioni³¹. Coerente con questo approccio dottrinale è l'orientamento giurisprudenziale a favore di un nesso di occasionalità necessaria in senso oggettivo³².

1.4. LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Oltre che indiretta e oggettiva, la responsabilità prevista dall'art. 2049 c.c. è una responsabilità extracontrattuale. Al riguardo, è utile leggere tale articolo insieme all'art. 1228 c.c., intitolato "responsabilità per fatto degli ausiliari", il quale, come accennato, recita "salva diversa volontà delle parti, il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si vale dell'opera di terzi, risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro". La formula normativa utilizzata dal legislatore consente di inquadrare nella categoria degli ausiliari tutti coloro che prendono parte all'esecuzione promessa dal debitore. La dottrina ha precisato che è necessario che i "fatti dolosi o colposi" degli ausiliari, ai fini dell'applicazione della norma, determinino un'impossibilità definitiva o temporanea della prestazione oppure ca-

³¹ D. RUCCO, *op. cit.*, pp. 599-600.

³² D. RUCCO, *op. cit.*, pp. 606

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

gionino un danno al creditore. A tal fine la misura della diligenza ai fini della determinazione dell'esattezza della prestazione e dell'accertamento dell'imputabilità dell'inadempimento è quella richiesta al debitore, ossia la diligenza media del buon padre di famiglia. La *ratio* dell'articolo consiste nell'opportunità di accollare il rischio dell'attività svolta dagli ausiliari a coloro che ne traggono vantaggio, analogamente alla tesi dottrinale che fonda la responsabilità *ex art. 2049 c.c.* sulla teoria del rischio di impresa.

Nel 2001 la Corte di cassazione ha avuto modo di affermare che l'art. 1228 c.c. costituisce l'estensione alla sfera contrattuale dell'art. 2049 c.c.. Quindi, le due norme hanno ambiti applicativi diversi. La differenza tra la responsabilità contrattuale *ex art. 1228 c.c.* e la responsabilità extracontrattuale *ex art. 2049 c.c.* è incentrata sulla preesistenza, o meno, di un rapporto obbligatorio. In particolare, la prima presuppone che un'obbligazione resti inadempita, pertanto si configura in capo all'impresa responsabilità solidale da inadempimento *ex art. 1228 c.c.* quando il fatto dannoso compiuto dall'ausiliario si verifica in occasione di un rapporto diretto tra l'impresa preponente ed il terzo danneggiato, rapporto generato dalla stipula di contratto valido ed efficace tra le parti; in tal caso, l'impresa, avvalendosi nell'esecuzione della prestazione dovuta dell'opera dell'ausiliario, il quale in tale occasione determina il verificarsi del danno patito dal danneggiato, risponde del danno secondo i principi previsti dall'art. 1218 c.c. ("il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se

non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile"). La seconda, invece, scaturisce dalla semplice violazione del principio generale del *neminem laedere*: si configura la responsabilità *ex art. 2049 c.c.* quando il danneggiato, non avendo alcun rapporto contrattuale con l'impresa preponente, subisce danni a causa del fatto illecito commesso dal preposto. Un'altra differenza tra le due norme sta nel fatto che nella fattispecie disciplinata dall'art. 1228 c.c. il debitore è esclusivamente il preponente, il quale rimane l'unico responsabile dell'adempimento: infatti, come dice Breccia, "nel caso della responsabilità contrattuale, il creditore vanta un titolo che pone fin dall'origine a carico del debitore le conseguenze dell'inadempimento dell'obbligazione per il fatto doloso o colposo degli ausiliari. Difatti [...] l'ausiliario si atteggia quale strumento impiegato dal debitore al fine di attuare l'obbligo che fa carico a quest'ultimo; del dolo e della colpa del sostituto del debitore risponde come di un fatto proprio: le conseguenze dei comportamenti delle persone che hanno collaborato con lui gli sono imputabili così come gli sarebbero imputabili le conseguenze di una personale e diretta inesecuzione dell'obbligo". Invece, nello schema dell'art. 2049 c.c., il debitore è il dipendente e la sua responsabilità si estende al datore di lavoro per un esplicito precetto legislativo: "nel caso della responsabilità per fatto illecito, la giustificazione della responsabilità del datore di lavoro si rinviene nel rapporto di dipendenza che l'autore del fatto illecito ha nei suoi confronti. Tale è il fatto oggettivo che, insie-

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

me con l'evento dannoso ingiusto, comporta l'imputazione dell'obbligazione risarcitoria: non già la decisione del soggetto di servirsi di altri nell'adempimento di una prestazione, le cui conseguenze negative sono già contrattualmente ascrivibili al debitore in quanto tale". Il diverso tipo di responsabilità comporta poi delle differenze sul piano della disciplina per quanto attiene alla prescrizione dell'azione (ai sensi degli artt. 2946 e 2947 c.c., il diritto al risarcimento del danno da inadempimento contrattuale si prescrive in dieci anni, mentre il diritto al risarcimento del danno derivante da fatto illecito *ex art. 2043 c.c.* si prescrive in cinque anni), alla messa in mora (non necessaria se il debito deriva da fatto illecito, secondo l'art. 1219 c.c.), al danno risarcibile (disciplinato dagli artt. 1225 e 2056 c.c.) ed all'onere della prova. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, in ossequio alla regola dell'art. 2697 c.c. ("Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento. Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda"), l'onere di provare gli elementi costitutivi della fattispecie prevista dell'art. 2049 c.c. incombe su colui che agisce per il risarcimento del danno nei confronti dell'imprenditore, il quale, volendo esimersi dalla responsabilità, non potrà discolarsi fornendo la prova di essere stato diligente, dal momento che il suo stato soggettivo non rileva, ma potrà fornire la prova dell'insussistenza degli stessi fatti costitutivi³³; più in particolare, il danneggiato, da un lato, deve

³³ S. SCAPELLATO, *op. cit.*, pp. 557.

dimostrare in giudizio la responsabilità aquiliana del preposto, *ex art. 2043 c.c.*, quale autore diretto del fatto illecito provando (almeno) la colpa dello stesso, dall'altro, lo stesso danneggiato deve provare la responsabilità oggettiva del preponente ai sensi dell'art. 2049 c.c.. Invece, nel caso della responsabilità contrattuale *ex art. 1228 c.c.*, il terzo danneggiato può usufruire dei vantaggi previsti dall'art. 1218 c.c., che, in tema di onere probatorio (oltre che di prescrizione), conferisce all'attore maggiori benefici rispetto all'azione aquiliana, *ex art. 2043 c.c.*, che, diversamente dall'azione da inadempimento, fa gravare sul danneggiato l'onere probatorio, come visto. D'altra parte, mentre la disposizione di cui all'art. 2049 c.c. non consente al datore di lavoro di fornire alcuna prova liberatoria per il danno cagionato dal proprio dipendente, la disposizione di cui all'art. 1228 c.c., letta in combinato disposto con l'art. 1229 c.c. (intitolato "Clausole di esonero da responsabilità" e recitante "è nullo qualsiasi patto che esclude o limita preventivamente la responsabilità del debitore per dolo o per colpa grave. È nullo altresì qualsiasi patto preventivo di esonero o di limitazione di responsabilità per i casi in cui il fatto del debitore o dei suoi ausiliari costituisca violazione di obblighi derivanti da norme di ordine pubblico"), consentirebbe al datore di lavoro di dimostrare che l'agire del dipendente non è a lui imputabile, qualora il datore di lavoro stesso riuscisse a dimostrare di aver preventivamente concordato l'esonero da responsabilità *ex art. 1228 c.c.*³⁴.

³⁴ G. RISO, *op. cit.*, pp. 1664-1665.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

Elencate le differenze, si possono ora osservare le analogie tra gli artt. 1228 e 2049 c.c.: entrambe, per essere applicate concretamente, impongono all'interprete di verificare se nella fattispecie sia possibile ravvisare l'esistenza di un danno causato dal fatto dell'ausiliario, un rapporto di preposizione tra l'ausiliario e l'impresa e l'esistenza di una relazione di occasionalità necessaria tra il danno e l'esercizio dell'attività affidata all'ausiliario stesso³⁵, ed entrambe, come affermato dalla Corte di cassazione nel 2010, individuano un'ipotesi di responsabilità oggettiva tale per cui il dolo o la colpa vanno valutati con riferimento al fatto dell'ausiliario, e non al comportamento del debitore³⁶.

1.5. LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO NELLA FATTISPECIE DI MOBBING ORIZZONTALE

1.5.1. Il mobbing: aspetti generali

Il fenomeno del mobbing è stato delineato dalla giurisprudenza, visto che non vi sono normative nazionali che lo disciplinano in modo specifico. Integra la nozione di mobbing la condotta illecita, protratta nel tempo, consistente nel volontario compimento, da parte del datore di lavoro (nel qual caso si parla di mobbing verticale) o di un dipendente (è il caso del mobbing orizzontale), di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali ed eventualmente anche intrinsecamente leciti) con l'intento di perseguire o emarginare un lavoratore, di cui viene lesa,

³⁵ A. CRUSCO, *op. cit.*, pp.772.

³⁶ S. SOLIDORO, *op. cit.*, pp. 763.

in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico del datore dall'art. 2087 c.c., la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica)³⁷. Il mobbing è dunque un fenomeno di violenza morale caratterizzato da condotte reiterate, sistematiche e dolose volte al terrorismo psicologico, alla vessazione, alla persecuzione, alla prevaricazione emotiva, all'umiliazione, all'emarginazione, al depauperamento del valore professionale del lavoratore, inducendo nella vittima processi di svalutazione delle proprie capacità e provocando un deterioramento delle sue condizioni lavorative, con la finalità ultima di addivenire alla sua espulsione reale o estromissione virtuale dal contesto lavorativo. I variabili atti o congegni che realizzano queste angherie tuttavia non sono pacifici ed hanno confini di cui non è chiaro fin dove si possano spingere e a quali conseguenze possano portare: la difficoltà della definizione giuridica del fenomeno deriva proprio dal fatto che, come accennato, non sempre ci si trova dinanzi ad atti illegittimi, ma ad atti neutri, con il conseguente problema di distinguere gli atti che arrecano danni risarcibili da quelli che rientrano nella normale gestione, pur conflittuale, dei rapporti di lavoro e sociali. L'importanza dell'individuazione della categoria del mobbing risiede proprio in questa unificazione di condotte eterogenee in sé a volte astrattamente irrilevanti o inidonee a suscitare una reazione adeguata dell'ordinamento e che tuttavia, nel loro insieme,

³⁷ M. FLICK, *Mobbing orizzontale e responsabilità (oggettiva?) del datore di lavoro*, "Danno e responsabilità", Assago, volume 14, 2009, pp. 394.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

possono essere valutate nella loro portata lesiva reale. Ad ogni modo, secondo la giurisprudenza, l'intento specifico che sorregge il comportamento e la durata nel tempo sono gli elementi che consentono di distinguere la condotta mobbizzante dai singoli atti, illegittimi e non, che la costituiscono³⁸. Infatti il mobbing consente di decodificare, unificare e collegare quei diversi comportamenti, indipendentemente dalla illiceità di ciascuno di essi, in un *unicum* connotato da disvalore e rilevanza giuridica autonoma, pertanto la valutazione del mobbing quale illecito postula la valutazione unitaria dei fatti. L'unitarietà della fattispecie è confortata anche da una sentenza della Corte di cassazione che, nel 2007, ha stabilito che il termine di prescrizione per l'azione di risarcimento dei danni da mobbing comincia a decorrere non dal primo degli episodi denunciati, bensì dal momento in cui la produzione del danno si manifesta all'esterno, diventando oggettivamente percepibile e riconoscibile³⁹.

1.5.2. Il risarcimento del danno da mobbing

Per quanto riguarda il risarcimento del danno alla persona causato da mobbing, il panorama giurisprudenziale è complesso e vasto: molti sono infatti i diritti inerenti la persona e il lavoratore sanciti dalla Costituzione che possono essere lesi da una condotta vessatoria, denigrante o diretta all'emarginazione. A

³⁸ M. FLICK, *op. cit.*, pp. 398-399.

³⁹ F. BUFFA, *La responsabilità del datore di lavoro per il mobbing orizzontale subito dal lavoratore*, "Giustizia civile", Milano, volume 58, 2008, pp. 2491-2493.

questo proposito, la norma più importante è l'art. 32, comma 1 della Costituzione ("la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti"), che, in relazione al danno alla persona del lavoratore, secondo autorevole dottrina, assume un valore individuale e uno collettivo. La funzione primaria risulta certamente quella di tutelare l'integrità fisica della persona, e tale diritto fondamentale viene violato da una condotta di mobbing ogni qual volta i comportamenti illeciti comportino conseguenze pregiudizievoli per la salute della vittima. Nella maggior parte dei casi si configura un danno di natura psichica per il lavoratore. Peraltro, l'approfondimento dimostrato dalle scienze giuridiche e mediche in tema di danni alla persona conseguenti al mobbing ha permesso di perfezionare il riconoscimento dei danni psichici subiti dal lavoratore e dunque di equiparare la malattia e la disabilità fisica a quella psichica. Infatti ultimamente la giurisprudenza si è espressa a favore della liquidazione del danno psichico riconosciuto alla vittima del mobbing, a fronte, nella maggior parte dei casi, di una puntuale prova e di un accertamento medico-legale. Inoltre, nel 1999 una sentenza del Tribunale di Torino ha superato definitivamente le tesi secondo cui l'insorgere di patologie in seguito a condotte vessatorie, reiterate e continue perpetrate ai danni di un lavoratore costituisse un esito eccezionale ed inaspettato, affermando al contrario che tale esito costituisce la normale e prevedibile conseguenza di questi comportamenti.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

Il risarcimento del danno non patrimoniale conseguente al mobbing deve poi tener conto anche di una funzione collettiva dell'art. 32 Cost., essendo stata riconosciuta in esso un'espressione del diritto all'ambiente salubre, quale ulteriore tutela rivolta alla pluralità di soggetti che lavorano nell'ambiente stesso. Tale interpretazione è ulteriormente confermata dall'art. 41, comma 2 della Costituzione, che individua, tra i limiti alla libertà di iniziativa economica, quello del rispetto della sicurezza, oltre che della libertà e della dignità del lavoratore. In tal senso la salute e la sicurezza del lavoratore devono considerarsi prioritari, ma non alternativi all'iniziativa economica. Data questa premessa, è evidente che un inadempimento datoriale che trova concretizzazione nel mobbing lede gravemente questi diritti, impedendo la crescita personale e professionale del lavoratore. È proprio a questa lesione che la giurisprudenza maggioritaria fa riferimento quando, a fronte di una fattispecie di mobbing (o altre fattispecie di inadempimento dell'art. 2087 c.c., intitolato "Tutela delle condizioni di lavoro" e recitante "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"), riconosce la sussistenza di un danno, denominato molto spesso esistenziale, intendendo così ristorare quei pregiudizi inscindibilmente connessi allo sviluppo della persona umana nelle formazioni sociali dove si estrinseca la sua personalità tutelato, prima di tutto, dall'art. 2 Cost.. La Corte di cassazione stessa, nel 2009, nel definire la nozione di "danno existen-

ziale in sede giuslavorista”, ha fatto riferimento ai pregiudizi, prima considerati inesistenti, provocati “sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all’espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno”: si tratta evidentemente di danno non patrimoniale, la cui risarcibilità, nonostante l’art. 2059 c.c. (“il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge”), viene riconosciuta configurando il danno esistenziale quale “conseguenza collegata all’inadempimento di un obbligo costituzionalmente protetto”, richiamando le norme costituzionali (in particolare gli artt. 2, 3, 4, 41) in chiave individuatrice dei beni giuridici protetti e quindi rafforzativa delle norme di legge ordinaria⁴⁰.

Spesso, nelle motivazioni rese a sostegno del danno esistenziale causato da condotte di mobbing, vi sono anche dei riferimenti alla vita professionale del lavoratore e con essa alla compromissione dell’aspettativa di “sviluppo della professionalità del lavoratore dentro e fuori l’impresa in quanto espressione anche del prestigio professionale e della dignità umana”, con un richiamo agli artt. 1 e 2 Cost., o all’art. 4 Cost., il quale riconosce il diritto al lavoro. Queste norme e interpretazioni vengono anche poste a fondamento di un’altra voce di danno che può conseguire ad una fattispecie di mobbing, cioè il danno alla professionalità, la cui

⁴⁰ C. ZOLI, *Il mobbing: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti*, “Il lavoro nella giurisprudenza”, Milano, volume 11, 2003, pp. 339.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

natura, secondo la giurisprudenza recente, è patrimoniale, dato che i comportamenti mortificanti e vessatori tenuti nei confronti del lavoratore non solo ledono il diritto di quest'ultimo alla libera esplicazione della sua personalità morale, ma pregiudicano la dignità professionale del lavoratore “intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque), rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore) [...]”. È dunque evidente che una condotta di mobbing possa ledere numerosi diritti della persona tutelati dal nostro ordinamento, procurando danni patrimoniali e non anche gravi alle vittime⁴¹.

1.5.3. La responsabilità datoriale secondo la giurisprudenza e la dottrina

La giurisprudenza riconosce la responsabilità del datore di lavoro per i danni che il proprio dipendente cagiona ad un altro lavoratore con una condotta di mobbing orizzontale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2087 e 2049 c.c., e, secondo il suo orientamento, l'imprenditore risponde delle condotte vessatorie realizzate all'interno dell'azienda se egli, pur avendo conoscenza (o, quanto meno, la conoscibilità) della condotta illecita commessa dal dipendente, ha ommesso di apprestare misure di sicurezza per la rimozione del fatto lesivo. L'art. 2087 c.c.

⁴¹ V. CECCARELLI, *Il risarcimento del danno non patrimoniale nel mobbing c.d. orizzontale: attuante soggettiva del lavoratore e responsabilità datoriale*, “Rivista italiana di medicina legale”, Milano, volume 36, 2014, pp.729-730.

infatti pone a carico del datore di lavoro uno speciale ed autonomo obbligo di protezione della persona del lavoratore, e reca una previsione comprensiva delle condizioni e dei limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. La norma pone anche obblighi sul datore di lavoro tesi ad introdurre e mantenere delle misure idonee, nelle concrete condizioni aziendali, a prevenire infortuni ed eventuali situazioni di pericolo per il lavoratore, derivanti da fattori naturali o artificiali di nocività o penosità presenti nell'ambiente di lavoro, e che possano influire su quelli che sono i beni protetti dalla norma, cioè l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Insomma, l'art. 2087 c.c. pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di sicurezza, e, essendo la norma integrata nel contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 1374 c.c. ("il contratto obbliga le parti non solo a quanto è nel medesimo espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge [...]"), la violazione di tale obbligo configura un inadempimento di un'obbligazione oggetto di contratto ed è pertanto fonte di responsabilità contrattuale⁴².

Da quando la fattispecie del mobbing è stata introdotta nel nostro ordinamento, non ci sono stati dubbi circa la sua enucleazione all'interno dell'art. 2087 c.c.. Come è stato affermato, infatti, la formulazione di questo articolo è tale che ad esso si può ricondurre, oltre al generale principio del *neminem leadere*, "ogni elemento che includa l'obbligo del datore di lavoro di comportarsi nei riguardi

⁴² F. BUFFA, *op. cit.*, pp. 2491-2492.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

dell'altra parte secondo il generale dovere di correttezza di cui all'art. 1175 c.c.”, supplendo così alle lacune di una disciplina generale che difficilmente potrebbe prevedere ogni fattore di rischio. L'applicazione e l'interpretazione dell'art. 2087 c.c. è determinante per comprendere le ragioni per cui il datore di lavoro viene ritenuto responsabile delle lesioni da mobbing subite dal lavoratore e dunque onerato del relativo risarcimento del danno, anche laddove la condotta attiva sia stata realizzata non da lui, ma da un suo dipendente. Secondo la giurisprudenza, infatti, come accennato, la responsabilità per il comportamento mobbizzante deve essere imputata, oltre che ai singoli autori *ex art. 2043 c.c.*, in via diretta al datore di lavoro, nella misura in cui non abbia correttamente adempiuto all'obbligazione di sicurezza. Infatti, vi sono dei comportamenti attivi richiesti al datore per poter invocare l'esonero dalla responsabilità contrattuale *ex art. 2087 c.c.*, essendo onerato della prova di aver fatto tutto il possibile per evitare l'evento lesivo. Se, per quanto concerne in generale l'obbligo di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, la giurisprudenza ha delimitato il confine della responsabilità all'interno di uno standard oggettivo di esigibilità generale, richiamando il datore al rispetto, oltre che delle regole scritte, anche di quelle che “è in grado di ricavare dall'esperienza”, alludendo così all'esigenza “di aprirsi alle nuove acquisizioni tecniche e tecnologiche”, tale parametro deve trovare applicazione anche nelle ipotesi di mobbing (o comunque di attestate vessazioni e mortificazioni compiute all'interno dell'ambiente lavorativo). Infatti ai datori è richiesto di conoscere e prevenire tali condotte, come con-

fermato dal Testo Unico 81/2008 che all'art. 28 prevede che nella valutazione dei rischi si debba tener conto di “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...]”.

La giurisprudenza, nelle ipotesi di mobbing orizzontale, quando non sia ravvisabile il dolo in capo al datore di lavoro (configurabile nel caso in cui egli, consapevole delle pratiche mobbizzanti, le tolleri), lo assoggetta a responsabilità contrattuale per colpa *ex art. 2087 c.c.*, se egli ha violato il proprio obbligo di protezione non impedendo e scoraggiando efficacemente, come dovrebbe, il protrarsi delle aggressioni e vessazioni e la degenerazione della situazione tra i suoi dipendenti, rimanendo, al contrario, inerte per negligenza o incapacità o agendo con ritardo: secondo la Corte di cassazione, infatti, se il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare sul luogo di lavoro le condizioni per l'espletamento della prestazione lavorativa senza pregiudizi per la salute dell'individuo, egli deve certamente porre attenzione ad eventuali pratiche di mobbing di cui un lavoratore sia fatto oggetto, e deve intervenire facendole cessare.

In questo senso, dunque, la giurisprudenza individua un dovere di protezione a carico del datore, il quale, secondo gli standard di conoscenza attuali, avrebbe tutti i mezzi e gli strumenti per poter interrompere tali condotte mobbizzanti. La conoscibilità o la conoscenza del rischio e la prolungata inerzia del datore lo rendono responsabile del danno subito dal lavoratore, anche nel caso in cui il *mobber* sia un altro dipendente: in quest'ultimo caso, come detto, la giurisprudenza

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

za maggioritaria riconosce la responsabilità del datore per la condotta illecita di un suo dipendente per mezzo del combinato disposto degli artt. 2087 e 2049 c.c.. Ad esempio, in una sentenza del 2008 la Corte di cassazione afferma che anche quando il comportamento vessatorio non è caratterizzato da uno specifico intento lesivo “la responsabilità del datore può discendere, attraverso l’art. 2049 c.c., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo”, dovendosi escludere la sufficienza di un mero e tardivo intervento pacificatore, non seguito da concrete misure di vigilanza⁴³. Ovviamente, nel caso in cui la responsabilità dell’imprenditore per il fatto illecito del dipendente *mobber* si faccia discendere dall’art. 2049 c.c., la giurisprudenza richiede la sussistenza dei tre elementi costitutivi di questa fattispecie di responsabilità⁴⁴, che sono stati trattati precedentemente. Inoltre, se, come detto, l’art. 2087 c.c. configura in capo al datore di lavoro una responsabilità contrattuale, utilizzando l’art. 2049 c.c. la responsabilità del datore di lavoro per mobbing orizzontale può essere configurata anche per l’aspetto extracontrattuale, ed infatti nel 2004 il Tribunale di Modena ha ravvisato un concorso tra la responsabilità contrattuale *ex art. 2087 c.c.* e quella extracontrattuale *ex art. 2049 c.c.* Dunque, il lavoratore mobbizzato che voglia avvalersi dell’art. 2049 c.c., potrà esercitare un’azione extracontrattuale diretta nei confronti del dipendente autore della condotta mobbizzante ed un’azione extracontrattuale nei confronti del datore di lavoro.

⁴³ M. FLICK, *op. cit.*, pp. 400-401.

⁴⁴ V. CECCARELLI, *op. cit.*, pp.732-733.

ro, il quale può poi rivalersi nei confronti dei dipendenti responsabili del mobbing. Perciò, a differenza della giurisprudenza che ha fatto frequente rinvio all'art. 2049 c.c., la dottrina - parte della quale addirittura ha ritenuto superfluo, nel caso di mobbing orizzontale, il richiamo all'art. 2049 c.c., in considerazione del fatto che il datore di lavoro è sempre responsabile per fatto proprio, gravando su di lui l'obbligo di protezione⁴⁵ - attribuisce modesto rilievo all'operare dell'art. 2049 c.c. in quanto essa prevalentemente radica in sede contrattuale la responsabilità del datore di lavoro. In effetti, anche l'art. 1228 c.c. può essere richiamato per configurare la responsabilità del datore di lavoro per mobbing orizzontale. Infatti, nell'adempire l'obbligazione di consentire l'espletamento della prestazione lavorativa in condizioni di sicurezza, il datore di lavoro si avvale anche dei propri collaboratori, siano essi posti a livello dirigenziale o inferiore. Se dunque tali soggetti, che sono dipendenti dell'impresa, attuano pratiche vessatorie nei confronti del lavoratore, l'art. 1228 c.c. consente, come l'art. 2087 c.c., di ravvisare una responsabilità contrattuale in capo al datore di lavoro, debitore dell'obbligazione di sicurezza. Il lavoratore può così esperire, oltre ad un'azione extracontrattuale diretta al risarcimento dei danni nei confronti degli autori delle condotte mobbizzanti, un'azione diretta nei confronti del datore di lavoro, stavolta per via contrattuale⁴⁶.

⁴⁵ V. CECCARELLI, *op. cit.*, pp.735.

⁴⁶ M. FLICK, *op. cit.*, pp. 403-404.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

La responsabilità datoriale per le fattispecie di mobbing orizzontale, fatto illecito inquadrabile in diverse fattispecie di reato, ha anche un profilo penale. Al riguardo, ci sono più possibilità. Se il *mobber* agisce su mandato esplicito o implicito del datore di lavoro, i due soggetti agiscono in concorso tra loro e commettono il reato di maltrattamenti *ex art. 572 c.p.* Se invece il datore di lavoro non è direttamente a conoscenza della situazione di conflitto all'interno della propria azienda, incorre in una responsabilità colposa per omessa vigilanza. Questa responsabilità viene fatta discendere dagli obblighi derivanti dall'*art. 2087 c.c.* La costante giurisprudenza della Corte di cassazione configura la violazione di questa norma quale violazione della normativa sulla prevenzione degli infortuni. Da ciò viene tratta la conclusione che, ove tale violazione vi sia, a prescindere dalla violazione di specifiche norme di prevenzione, è configurabile la fattispecie prevista dall'*art. 590 c.p.*, che disciplina le lesioni colpose e che al terzo comma stabilisce delle pene aggravate e la procedibilità d'ufficio per lesioni gravi o gravissime, tra le quali rientra la malattia professionale di durata superiore a quaranta giorni o con effetto invalidante, compiute in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. In sostanza, in caso di mobbing orizzontale, è configurabile un concorso colposo del datore di lavoro nel reato doloso commesso dal suo dipendente, non avendo il datore di lavoro prevenuto le condotte, come avrebbe dovuto. Vi è anche una differenza importante, in termini di onere probatorio, tra la responsabilità penale e civile del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.* In particolare,

in sede civile, trattandosi di responsabilità contrattuale, è il datore di lavoro a dover dimostrare l'impossibilità di fornire la tutela cui è contrattualmente obbligato, nel momento in cui il lavoratore abbia provato di essere stato vittima di mobbing e il nesso di causalità tra le vessazioni subite ed i danni riportati. In ambito penale, questa inversione dell'onere della prova non è ipotizzabile, essendo onere dell'accusa l'allegazione probatoria della prevedibilità e prevenibilità dell'evento da parte del datore di lavoro e quindi della sua colpa in relazione alle pratiche di mobbing commesse dal suo dipendente⁴⁷.

1.5.4. Incongruenze nell'orientamento giurisprudenziale in tema di responsabilità datoriale per mobbing orizzontale

Come è stato visto, l'indirizzo giurisprudenziale in tema di mobbing orizzontale riconosce la responsabilità del datore di lavoro per gli atti lesivi della dignità del lavoratore quando posti in essere da altri dipendenti. Come accennato, inoltre, la giurisprudenza riconnette la responsabilità del datore di lavoro (anche) all'art. 2049 c.c. a patto che questo “sia consapevole della condotta illecita e nonostante ciò rimanga inerte, senza provvedere alla rimozione del fatto lesivo”; questo lascia presupporre, dunque, che l'omissione del datore di lavoro sia connotata almeno da colpa, e su questo viene meno ogni dubbio laddove si consideri la parte di sentenza richiamata sopra, cioè “la responsabilità del datore può discende-

⁴⁷ A. BISIGNANO, *Mobbing orizzontale: quale responsabilità per il datore di lavoro?*, “ISL: igiene e sicurezza del lavoro”, Assago, volume 10, 2006, pp. 511-513.

LA RESPONSABILITÀ CIVILE DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI
DAL DIPENDENTE: L'ART. 2049 C.C.

re, attraverso l'art. 2049 c.c., da *colpevole* inerzia nella rimozione del fatto lesivo". Tuttavia, applicando l'art. 2049 c.c., come la giurisprudenza maggioritaria fa, l'orientamento giurisprudenziale in tema di mobbing orizzontale non è corretto, perché tale norma configura, come detto, una fattispecie di responsabilità oggettiva per fatto altrui, per la cui rilevanza è, quindi, sufficiente che il fatto illecito sia rimproverabile al lavoratore che lo ha realizzato e non anche al datore di lavoro⁴⁸. La norma in oggetto, in altre parole, configura una responsabilità che non è fondata sulla colpa, quindi è incoerente l'orientamento giurisprudenziale che, in tema di mobbing orizzontale, da un lato richiama l'art. 2049 c.c. per attribuire la responsabilità al datore, e dall'altro richiede la colpa di quest'ultimo affinché la responsabilità si configuri, in contrasto con giurisprudenza e dottrina prevalenti che invece sostengono che, ai fini della responsabilità di cui all'art. 2049 c.c., la colpa dell'imprenditore non sia richiesta.

⁴⁸ D. RUCCO, *op. cit.*, pp. 601.

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE

PER I REATI COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

2.1. GENESI NORMATIVA E AMBITO APPLICATIVO DEL D. LGS. N. 231/2001

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è la norma che disciplina la responsabilità amministrativa delle imprese per i reati compiuti, tra gli altri, dai propri dipendenti. Questo decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001, è stato emanato in attuazione dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione di alcune convenzioni internazionali relative alla lotta alla corruzione dei pubblici uffici stranieri nelle operazioni economiche internazionali, dei funzionari degli stati membri dell'Unione europea e delle finanze comunitarie, l'adesione alle quali da parte dell'Italia ha significato l'impegno ad adottare adeguati strumenti di repressione e di prevenzione della criminalità economica, le cui protagoniste sono le imprese. Poiché il contrasto delle attività criminose esclusivamente in capo all'esecutore materiale delle stesse è apparso inadeguato alla mutata realtà economica, si è resa necessaria l'introduzione, negli ordinamenti degli stati membri, di specifiche ipotesi di imputabilità degli illeciti alle imprese: al riguardo, la relazione di accompagnamento al d.lgs. 231/2001 parla di un "sopravanzamento della illegalità di impresa sulle illegalità individuali". In particolare, le convenzioni hanno imposto l'affermazione, negli ordinamenti nazionali, di un nuovo modello sanzionatorio finalizzato a punire direttamente le imprese, nonché di un obbligo di

introdurre un sistema di responsabilità delle persone giuridiche per reati di frode, corruzione e riciclaggio di denaro commessi da determinati soggetti nell'interesse delle stesse¹.

I soggetti cui la norma si applica sono tutti gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica: quindi le persone giuridiche private, le società di persone, le associazioni non riconosciute e gli enti pubblici economici, ma è necessario, di volta in volta, valutare la natura effettiva dell'ente a prescindere dal *nomen iuris*, mentre sono esclusi dall'applicazione della norma lo stato, gli enti pubblici non economici, i partiti politici e i sindacati². L'adozione del decreto in esame ha così permesso di non lasciare impuniti quei soggetti, diversi dalle persone fisiche che hanno materialmente compiuto l'illecito, che hanno tratto vantaggio da reati commessi nel loro interesse³.

2.2. LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA

Le imprese che hanno i requisiti visti sopra affinché la norma si applichi loro (e, ovviamente, gli altri soggetti cui il decreto si applica) sono assoggettate ad una responsabilità amministrativa, che, comunque, si è affermata con fatica nell'ordinamento giuridico italiano, in quanto è stato difficile intaccare il principio

¹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *I modelli organizzativi ex d.lgs. 231/2001. La responsabilità amministrativa delle imprese*, Giuffrè, Milano, 2006, pp. 3-4.

² F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 10-11.

³ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 6.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

societas delinquere non potest, che sembrava inattaccabile. Tale principio infatti deriva dall'art. 27 Cost., secondo il quale la responsabilità penale è personale. Da qui si è fatta discendere l'impossibilità di configurare una responsabilità penale per soggetti diversi dalle persone fisiche. Un'interpretazione restrittiva della norma costituzionale, infatti, vieta l'individuazione dell'impresa quale soggetto attivo nella commissione di un reato, dovendo appunto la responsabilità penale necessariamente far capo ad una persona fisica capace di formare una sua volontà propria. Il decreto in questione invece si fonda sull'opposta convinzione che l'impresa sia autonomo centro di imputazione di interessi e rapporti giuridici, origine e riferimento delle decisioni e delle attività dei soggetti che operano per suo conto. Inoltre, col passare del tempo è apparsa sempre più evidente l'imputabilità alle imprese di alcuni reati e, al tempo stesso, l'insufficienza delle sanzioni civili quale strumento di contrasto degli stessi. Per risolvere questa contraddizione, il d.lgs. 231/2001 definisce come amministrativa la responsabilità in cui incorre l'impresa, quale conseguenza di alcuni reati specifici commessi da persone fisiche ad essa legate, ma al contempo detta una disciplina ispirata a schemi tipicamente penalistici, sia per quanto riguarda alcuni caratteri essenziali di tale responsabilità, sia per ciò che concerne le relative modalità di accertamento. In particolare, la norma prevede, in relazione ad alcune fattispecie, una responsabilità diretta e autonoma dell'impresa nel caso in cui il reato sia commesso dai suoi dirigenti, dipendenti e comunque da soggetti che operano per essa. L'inquadramento della fattispecie

nell'alveo della responsabilità penale non è unanimemente condiviso, ma, nonostante il carattere amministrativo ribadito dal titolo della norma, la responsabilità consegue ad un reato e fruisce delle garanzie del diritto penale sostanziale e processuale. In particolare, la disciplina di questa responsabilità è ancorata al principio di legalità e al principio di irretroattività. Per questi motivi la relazione di accompagnamento al decreto precisa che, rispetto alle responsabilità amministrativa e penale, il nuovo sistema punitivo costituisce un *tertium genus* "che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo [...]". Quindi il legislatore è rimasto formalmente legato alla tradizionale concezione secondo cui la responsabilità penale è imputabile soltanto alle persone fisiche, e questo finisce con l'affievolire alcuni tradizionali elementi di distinzione tra la sanzione penale e la sanzione amministrativa, sia in relazione ai relativi presupposti sia ai principi generali di regolamentazione. Ad ogni modo, la responsabilità amministrativa emerge solo allorquando i comportamenti illeciti dei singoli individui siano generati all'interno dell'impresa e siano in qualche modo funzionali ad essa, secondo la *ratio* per cui, essendo il reato commesso dalla persona fisica nell'interesse dell'ente, deve essere questo a subirne le conseguenze sanzionatorie⁴.

⁴ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 6-8.

2.3. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

2.3.1. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Nel disciplinare i criteri di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente, il legislatore ha ricondotto essenzialmente gli stessi all'esistenza di due tipologie: quella del rapporto di rappresentanza, al quale viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'ente, e quella del rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'impresa per colpa. Il primo comma dell'art. 5, infatti, individua le persone fisiche alla cui condotta illecita è collegata la responsabilità dell'impresa, suddividendole in due categorie:

– “Soggetti in posizione apicale”, cioè persone che rivestono funzioni, anche di fatto, di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; rientrano in questa categoria gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali a qualsiasi titolo, i preposti a sedi secondarie, gli eventuali direttori di divisioni dotate di autonomia finanziaria e funzionale.

– “Soggetti sottoposti all'altrui direzione”, cioè persone, tra cui i dipendenti dell'impresa, sottoposte alla direzione o alla vigilanza altrui, le quali eseguono nell'interesse dell'impresa le decisioni intraprese dal vertice; rientrano in questa categoria tutti coloro che operano in una posizione di subordinazione, anche se non formalmente inquadrabili in un rapporto di lavoro dipendente, purché sotto-

posti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali. La formulazione letterale della disposizione solleva dei dubbi: non è ben chiaro, infatti, se il riferimento sia a tutti coloro che prestano la propria opera a favore dell'impresa, indipendentemente dalle mansioni effettivamente svolte, o se invece esistano alcune categorie di subordinazione il cui operato non può in alcun caso dare origine alla responsabilità amministrativa dell'ente. Se è vero che, in linea di principio, non vi possono essere soggetti esclusi a priori dall'applicazione della norma, bisogna tuttavia considerare il fatto che vi sono alcuni soggetti subordinati, operanti nell'ambito dell'ente all'interno di aree, settori o funzioni, che in nessun caso possono rientrare fra quelli a rischio di commissione di uno dei reati cui la norma si applica. In tali ipotesi, data la finalità preventiva della norma, è dubbia la sua applicabilità a tali soggetti. In ogni caso, la locuzione "soggetti sottoposti all'altrui direzione" comprende sicuramente i dipendenti, ma non solo: vi rientrano anche i soggetti che prestano all'impresa la loro opera lavorativa da parasubordinati o da autonomi, operando su direttive e vigilanza della stessa, quali ad esempio prestatori di collaborazioni coordinate e continuative, consulenti, agenti, fornitori di beni, servizi o prestazioni professionali⁵. Restano in ogni caso esclusi quei soggetti che per attività svolta e dimensioni rientrano nella previsione normativa.

Ove i soggetti elencati abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" la responsabilità amministrativa dell'impresa non sussiste: essa infatti in-

⁵ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 145.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

sorge solo se il reato sia stato commesso da uno dei soggetti menzionati nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Ove il reato commesso da tali soggetti non sia in alcun modo riconducibile all'impresa, questa non risponde neanche nel caso in cui tale reato, al di là delle intenzioni degli autori, si sia poi rivelato vantaggioso per l'ente⁶.

2.3.2. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il legislatore ha ritenuto che, nel caso in cui sia commesso da soggetti che hanno la rappresentanza dell'ente, il reato costituisca espressione diretta della politica aziendale dello stesso: per tale motivo ne ha chiamato in causa direttamente la responsabilità amministrativa. Tuttavia, il primo comma dell'art. 6 dispone che, nel caso di un reato compiuto da un soggetto in posizione apicale, l'ente non è responsabile se concorrono contestualmente le seguenti condizioni:

— Prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato i modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati analoghi a quello verificatosi;

— Ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento, e non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo⁷;

⁶ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 12-15.

⁷ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 142-143.

— A fronte del reato è stata riscontrata l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi: ai fini dell'esimente è dunque richiesto che nell'agire delle persone fisiche in questione sia rinvenuto il connotato della frode.

Ove il reato sia stato compiuto da soggetti in posizione apicale, è l'impresa ad avere l'onere di provare che essi hanno violato il divieto da essa imposto ed eluso i modelli predisposti per la sua tutela. L'ente, in altre parole, al fine di sottrarsi all'applicazione delle sanzioni, deve provare l'adozione dei modelli, la nomina dell'organismo di vigilanza e l'efficace esercizio delle funzioni di controllo da parte di quest'ultimo, l'elusione fraudolenta da parte dell'autore materiale del reato. La relativa verifica dovrà essere effettuata dal giudice penale, tenuto ad accertare *post factum* sia la colpevolezza dell'autore materiale del reato, sia la sussistenza delle suddette circostanze esimenti, valutando discrezionalmente l'adeguatezza del modello. Il secondo comma dell'art. 6 completa la disciplina definendo i requisiti dei modelli organizzativi, i quali devono prevenire i reati introducendo un idoneo sistema disciplinare per punire il mancato rispetto delle misure contenute nei modelli stessi.

L'art. 7 del decreto prevede che, ove il reato sia stato compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, la responsabilità dell'impresa sussiste se esso sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Ciò in quanto la diversa posizione di tali soggetti nell'ambito della gerarchia aziendale induce a ritenere che la volontà criminale degli stessi non possa essere ricondotta

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

direttamente in capo all'impresa, essendo a tal fine necessaria l'inosservanza, da parte degli organi dirigenti, degli obblighi di direzione e vigilanza imposti loro. Tale inosservanza è esclusa se l'impresa ha adottato modelli organizzativi che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge. La differenza tra l'ipotesi di reato commesso da soggetto in posizione apicale e l'ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto ad altrui direzione risiede nell'onere della prova, che nel primo caso grava sull'ente, presunto colpevole, mentre nel secondo grava sull'accusa, alla quale spetterà il compito di dimostrare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'impresa⁸.

2.4. I REATI CUI LA NORMA SI APPLICA

La materia dei reati compiuti dai dipendenti e dagli altri soggetti più volte menzionati la commissione dei quali è fonte di responsabilità amministrativa dell'impresa è stata oggetto di una serie di interventi integrativi. Attualmente, i reati in questione sono:

- _ indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico;
- _ delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- _ delitti di criminalità organizzata;
- _ concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;

⁸ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 15-18.

— falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

— delitti contro l'industria e il commercio

— reati societari previsti dal codice civile, se commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti alla loro carica: come si vede, sono sanzionati solo i reati commessi nell'interesse dell'impresa e non anche quelli che abbiano determinato un vantaggio per essa⁹; i reati in questione sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), falso in prospetto (art. 2623 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2624 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), ripartizione illegale degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

— delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

⁹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 155.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

– pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (il legislatore qui ipotizza che enti o loro strutture organizzative possano essere utilizzati allo scopo di consentire o agevolare le c.d. pratiche di infibulazione);

– delitti contro la personalità individuale: i reati in questione sono l'induzione di minori alla prostituzione, la riduzione in schiavitù, la tratta e il commercio di schiavi, il caporalato;

– abusi di mercato¹⁰;

– omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: questo significa che se si verifica un infortunio causato dalla violazione delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro da parte dei soggetti che hanno l'obbligo giuridico di rispettarle e farle rispettare - cioè il datore di lavoro, il committente, il delegato, il dirigente o il preposto - e se tale infortunio provoca la morte o lesioni personali gravi o gravissime al lavoratore, l'impresa viene assoggettata a responsabilità amministrativa, se la suddetta violazione è avvenuta nel suo interesse o a suo vantaggio;

– ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

– delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

¹⁰ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 19-22.

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- razzismo e xenofobia.

2.5. LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio delineato dagli artt. 9 e 23 del decreto è essenzialmente binario, in quanto prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie, discendenti direttamente dalla commissione dell'illecito, ed interdittive, trovanti applicazione esclusivamente nei casi di particolare gravità. Completano il sistema sanzionatorio la pubblicazione della sentenza di condanna, sanzione comminabile ogni qualvolta ricorrono gli estremi per l'applicazione della sanzione interdittiva, e la confisca, anche "per equivalente", che è sempre disposta con la sentenza di condanna, in quanto consegue automaticamente all'accertamento della responsabilità dell'impresa.

Le sanzioni si prescrivono in cinque anni dalla data di commissione del reato¹¹. Vengono applicate dal giudice competente con sentenza di condanna, impugnabile davanti alla corte d'appello e suscettibile di revisione, qualora dopo la condanna emergano elementi che potrebbero portare ad escludere la responsabilità dell'ente. Le sanzioni in questione sono definite come amministrative, ma sono

¹¹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 102

irrogate dal giudice penale attraverso un procedimento che prevede l'applicazione delle stesse garanzie previste per il processo penale. Al riguardo, si è parlato di una natura amministrativa ibrida della persona giuridica, valutata dal giudice penale nell'ambito di un processo a carico di un altro soggetto, cioè la persona fisica autrice del reato. Comunque, la natura penale o amministrativa delle sanzioni attiene ad un piano più formale che sostanziale, dal momento che nel tempo gli istituti e le garanzie proprie del diritto penale si sono estesi al diritto amministrativo. Dunque, il sistema sanzionatorio previsto dalla norma si inserisce nell'ambito di un sempre più diffuso fenomeno di assorbimento tra il sistema punitivo penale e quello amministrativo¹².

2.5.1. Le sanzioni pecuniarie

Con riferimento alle sanzioni pecuniarie, il legislatore, con una scelta del tutto innovativa, ha optato per il metodo della determinazione per quote, meccanismo che prevede che il giudice proceda ad una doppia valutazione, al fine di adeguare la sanzione non solo alla gravità del fatto, ma anche alle condizioni economiche dell'impresa. Così, la determinazione della sanzione viene effettuata in due momenti:

— in prima battuta, si ha la definizione del numero delle quote. La valutazione deve essere effettuata avendo riguardo a fattori quali la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'impresa, nonché il comportamento da essa assunto al fine

¹² F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 23-25.

di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

— Definito il numero delle quote, si definisce l'importo della singola quota, avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'impresa.

L'entità della sanzione pecuniaria si ottiene così moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore attribuito a ciascuna di esse. A differenza di quanto avviene regolarmente nel campo degli illeciti amministrativi, la sanzione pecuniaria non può essere pagata in misura ridotta, ad ulteriore conferma del carattere un po' peculiare di questo tipo di responsabilità gravante sulle imprese. La norma però prende in considerazione la possibilità che sussistano circostanze attenuanti, in presenza di illeciti di particolare tenuità o di condotte riparatorie poste in essere dall'impresa. In presenza di tali circostanze la sanzione pecuniaria, che comunque non può essere inferiore ad euro 10329,14, può essere ridotta. In particolare il primo comma dell'art. 12 stabilisce che la sanzione è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103291,38 se:

— L'autore del reato ha commesso l'illecito nel prevalente interesse proprio o di terzi, procurando all'impresa nessun vantaggio o al più un vantaggio minimo.

— Il danno patrimoniale causato è di modesta entità.

Il legislatore ha ritenuto opportuno, ricorrendo tali circostanze, un'attenuazione del regime sanzionatorio, stante il coinvolgimento marginale

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

dell'impresa nel reato commesso ovvero la non eccessiva gravità delle conseguenze dannose provocate.

Il secondo comma dell'art. 12 reca un'ulteriore ipotesi di diminuzione delle sanzioni pecuniarie, se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

— l'impresa ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperata efficacemente in tal senso;

— è stato adottato ed attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati della specie di quello commesso.

Nel caso in cui si verifichi una sola di queste due condizioni, la sanzione si riduce da un terzo alla metà, mentre se si verificano congiuntamente, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi¹³. Come si vede, quel che rileva in questo caso ai fini della riduzione della sanzione è il comportamento assunto dall'impresa *post factum*¹⁴.

2.5.2. Le sanzioni interdittive

L'art. 9, comma 2 elenca le seguenti sanzioni interdittive:

— interdizione dall'esercizio dell'attività;

— sospensione o revoca della autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

¹³ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 264.

¹⁴ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 25-29.

CAPITOLO 2

– divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

– esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli già concessi;

– divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'art. 13 dispone l'applicazione di queste sanzioni, in gran parte mutate dal diritto penale, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

– l'impresa ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

– in caso di reiterazione degli illeciti.

Il legislatore ha limitato l'applicazione delle sanzioni interdittive solo ai reati più gravi, stabilendo che la loro durata sia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni. La scelta della durata e del tipo di sanzione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri indicati per le sanzioni pecuniarie: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'impresa, attività svolte da questa al fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose dell'illecito e prevenire la commissione di ulteriori reati. Il giudice deve tener conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire reati dello stesso tipo di quello commesso, e le misure adottate devono

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'impresa, perciò l'applicazione della sanzione deve essere limitata al solo ramo di attività interessato dalla commissione del reato. Quando è applicata l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il giudice, su richiesta dell'impresa, può autorizzare il compimento di atti di gestione ordinaria che non comportino la prosecuzione dell'attività interdetta. Ove necessario, le sanzioni possono essere applicate anche congiuntamente.

Se la regola, come detto, è la temporaneità delle sanzioni interdittive, vi sono casi eccezionali in cui le sanzioni interdittive sono applicabili in via definitiva. La natura temporanea delle sanzioni interdittive è infatti derogata dal disposto di cui all'art. 16 comma 1, il quale prevede che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono trovare applicazione definitiva ove l'impresa sia stata già condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività è prevista per gli enti utilizzati in via esclusiva o prevalente al fine di consentire o di agevolare la commissione di reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa¹⁵.

L'art. 15 dispone che, ove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva dalla quale deriva l'interruzione dell'attività, il giudice

¹⁵ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, Giuffrè, Milano, 2006, pp. 29-32.

può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'impresa da parte di un commissario giudiziale per un periodo corrispondente alla durata della misura irrogabile, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- _ l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità dalla cui interruzione può derivare un grave pregiudizio alla collettività;
- _ considerate le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, l'interruzione della sua attività può dare luogo a rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Per quanto riguarda la tipologia delle sanzioni interdittive in sostituzione delle quali può essere nominato il commissario giudiziale, il decreto fa riferimento ad una sanzione che determini l'interruzione dell'attività dell'impresa. In dottrina se ne è desunto che l'istituto del commissariamento possa trovare applicazione anche nel caso in cui la sanzione comminata sia quella della revoca o della sospensione di autorizzazioni, licenze e concessioni. In ogni caso è esclusa la prosecuzione dell'attività da parte del commissario quando l'interruzione della stessa consegue all'applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

I poteri e i compiti del commissario, la nomina del quale è richiesta dal pubblico ministero al giudice, devono essere indicati da quest'ultimo nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'impresa, tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere l'illecito. Nell'ambito di dette in-

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

dicazioni il commissario deve curare l'adozione e l'efficace attuazione, all'interno dell'impresa, di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Inoltre, il commissario non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza il consenso del giudice. Le descritte indicazioni legislative lasciano presumere che le funzioni poste in capo al commissario siano per lo più esecutive, essendo rimessi al giudice tutti i poteri decisionali, sia in merito alla definizione dei compiti del commissario, sia in relazione all'adozione dei modelli, che è semplicemente "curata" da quest'ultimo, sia, infine, con riferimento alla necessità dell'autorizzazione per il compimento di atti eccedenti l'ordinaria amministrazione.

La disposizione stabilisce la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività. Ciò rispecchia la natura sanzionatoria del provvedimento adottato dal giudice. Infatti, la prosecuzione dell'attività sostituisce comunque una sanzione, perciò l'impresa non deve essere posta in condizioni tali da ricavare un profitto dallo svolgimento di un'attività che, in assenza di una delle due condizioni dette sopra, sarebbe stata interrotta¹⁶.

Infine, va ricordato l'art. 17, che stabilisce che, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

¹⁶ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 34-36.

– l'impresa ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;

– l'impresa ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello commesso;

– l'impresa ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca¹⁷.

Se l'ente soltanto tardivamente ha posto in essere le citate condotte idonee a riparare le conseguenze del reato, l'art. 78 stabilisce che, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, l'impresa può richiedere al giudice di convertire la sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria. A tal fine, entro dieci giorni dalla presentazione della richiesta, il giudice fissa l'udienza in camera di consiglio e ne fa dare avviso alle parti e ai difensori; se la richiesta non appare manifestamente infondata, il giudice può sospendere l'esecuzione della sanzione. Al termine dell'udienza, se accoglie la richiesta, il giudice con ordinanza converte le sanzioni interdittive, determinando l'importo della sanzione pecuniaria in una somma non inferiore a quella già applicata in sentenza e non superiore al doppio della stessa. Nel determinare l'importo della somma, il giudice tiene conto della gravità

¹⁷ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 265.

dell'illecito ritenuto in sentenza e delle ragioni che hanno determinato il tardivo adempimento della riparazione delle conseguenze del reato¹⁸.

2.5.3. Le altre sanzioni

Il sistema sanzionatorio delineato dal d.lgs. 231/2001 è completato dalla previsione di due ulteriori sanzioni: la pubblicazione della sentenza e la confisca. L'applicazione della sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice; tale sanzione può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'impresa sia applicata una sanzione interdittiva, cioè nelle ipotesi di maggiore gravità: in tal caso, infatti, l'interesse dei terzi alla conoscenza della condanna inflitta all'ente è legittimato. La pubblicazione della sentenza di condanna è eseguita a spese dell'impresa nei cui confronti è applicata la sanzione¹⁹.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, misura destinata a sottrarre all'impresa il prezzo del reato, cioè il corrispettivo promesso per indurre alla commissione del fatto illecito, o il profitto del reato, cioè il vantaggio economico conseguito. Non viene confiscata la parte che può essere restituita al danneggiato, e comunque sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede sull'oggetto destinato alla confisca, che restano impregiudicati dalla stessa. Nel caso in cui il recupero materiale del prezzo o del profitto non sia possibile, il se-

¹⁸ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 109-111.

¹⁹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 110.

condo comma dell'art. 19 dispone la confisca per equivalente, avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato²⁰.

2.6. L'AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA E DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO

La responsabilità dell'impresa è oggettivamente dipendente dalla commissione di un reato²¹. Tuttavia, il legislatore afferma che la responsabilità dell'ente sussiste anche nell'ipotesi in cui non sia possibile identificare l'autore del reato ovvero lo stesso non sia imputabile. In tal caso, infatti, il processo ha luogo esclusivamente a carico dell'impresa, non essendo possibile accertare la responsabilità penale dell'autore del reato. La responsabilità dell'impresa permane anche nell'ipotesi di reato estinto per cause diverse dall'amnistia: il reato dal quale trae origine la responsabilità amministrativa dell'ente, e la conseguente condanna dello stesso ove ne ricorrano gli estremi, permangono infatti anche se la persona fisica autrice materiale del reato non è punibile. La responsabilità dell'impresa, pur presupponendo l'esistenza di un soggetto che materialmente commette il reato, è dunque del tutto autonoma e, di conseguenza, sussiste anche nel caso in cui venga meno l'inscindibilità tra la vicenda processuale dell'ente e quella della persona fi-

²⁰ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 32-33.

²¹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 45.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

sica²². Però parlare di autonoma responsabilità dell'impresa non significa in alcun modo aver sancito la responsabilità dell'ente in ogni caso, del resto l'art. 60 dispone che non si può procedere alla contestazione all'impresa dell'illecito amministrativo quando il reato da cui esso dipende è estinto per prescrizione; né autonomia della responsabilità amministrativa implica che l'impresa risponda in luogo dell'autore del reato: la responsabilità dell'ente deve essere accertata specificamente e gli deve essere concessa la possibilità di difendersi in modo compiuto, ai sensi dell'art. 24 Cost e degli art. 34 e 35 del decreto. Il necessario legame, ferma restando l'autonomia, tra la responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e la responsabilità amministrativa dell'impresa emerge anche dall'art. 37 del decreto, che statuisce l'inaccertabilità della responsabilità dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità: vertendosi in un'ipotesi del genere, la sorte giudiziaria dell'impresa è strettamente connessa a quella dell'autore del reato. E deve essere ricordato come il decreto preveda, quale regola generale, che il procedimento per l'illecito amministrativo debba essere riunito al procedimento penale nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende. Insomma, non ci può essere illecito amministrativo senza la commissione di un reato, ma è vero anche che l'illecito amministrativo recupera la sua autonomia. Il procedimento di accertamento del reato e quello per

²² F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 18-19.

l'accertamento dell'illecito amministrativo infatti mantengono una loro autonomia: se non si accerta il reato non può accertarsi l'illecito amministrativo, ma quest'ultimo non può discendere automaticamente dal primo accertamento. Il procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative è modellato per la massima parte sul processo penale: all'impresa si applicano, in quanto compatibili, le norme processuali relative all'imputato e la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi è attribuita al giudice penale competente per il reato da cui l'illecito amministrativo dipende, ma questo lascia ferma la suddetta autonomia dell'illecito amministrativo²³.

2.7. L'IMPUGNAZIONE DELLE SENTENZE

L'art. 71 comma 1 statuisce che contro la sentenza che applica sanzioni amministrative diverse da quelle interdittive, l'impresa può proporre impugnazione nei casi e nei modi previsti per l'imputato del reato dal quale dipende l'illecito amministrativo. In tal caso vale ancora una volta il principio del *simultaneus processus*: al fine di evitare l'insorgere di un possibile contrasto di giudicati tra l'accertamento penale e quello relativo all'illecito amministrativo dipendente dal medesimo reato, il legislatore esige che il giudizio venga condotto in perfetta simmetria, anche per quanto attiene alla possibilità delle impugnazioni. Ovviamente, la disposizione vale non solo nei casi in cui effettivamente il procedimento

²³ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 48-50.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

sia svolto parallelamente, ma anche per quelli in cui, per qualsiasi motivo, il giudice debba trattare della sola responsabilità dell'impresa.

Il secondo comma, invece, afferma che contro la sentenza che applica una o più sanzioni interdittive l'impresa può sempre proporre appello, anche se questo non è ammesso per l'imputato del reato dal quale dipende l'illecito amministrativo. Nel caso in cui l'imputato possa proporre ricorso solo per Cassazione e l'ente, invece, possa appellare la sentenza, il ricorso dell'imputato si converte, *ex lege*, in appello, risultando così amplificate anche le possibilità di impugnazione riconosciute all'imputato.

Il terzo comma dell'articolo, invece, disciplina la possibilità riconosciuta al pubblico ministero in merito all'impugnazione della sentenza che riguarda l'illecito amministrativo: l'organo dell'accusa può far valere gli stessi strumenti riconosciutigli nel processo penale per il reato da cui l'illecito amministrativo contestato all'ente dipende.

L'art 72 stabilisce che le impugnazioni poste dall'imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e dall'ente giovano, rispettivamente, all'ente e all'imputato: la norma ha l'evidente scopo di evitare il più possibile il contrasto tra la pronuncia relativa al reato e quella relativa all'illecito dell'impresa. Tuttavia, la possibilità che si verificano giudicati contrastanti in relazione all'accertamento della responsabilità penale della persona fisica e della responsabilità amministrativa dell'ente, nonostante il legislatore abbia tentato di evitarlo in tutti i modi, nel-

la pratica esiste: per ovviare a tale evenienza, l'art. 73 del d.lgs. 231/2001 prevede la possibilità di revisione delle sentenze pronunciate nei confronti dell'impresa. Quanto ai presupposti e al procedimento, è stata richiamata la relativa disciplina processuale penale, nei limiti della compatibilità²⁴.

2.8. I MODELLI ORGANIZZATIVI

2.8.1. La colpa di organizzazione

Il legislatore, nel definire gli elementi costitutivi della responsabilità dell'impresa, ha individuato un sistema che ricalca quello penale, essendo anch'esso fondato sul principio della colpevolezza. In particolare, la colpa dell'impresa risiede nell'omessa predisposizione di un modello di organizzazione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace dei processi critici dell'ente e di conseguenza eviti, o comunque sia finalizzato ad evitare, le fattispecie delittuose. Viene così delineata la colpa di organizzazione, che si riscontra quando l'impresa non adotta il modello organizzativo, non provvedendo così a codificare i comportamenti, disegnare le metodologie applicative, attuarle, verificare il loro rispetto e la loro efficacia, esprimendo così una politica aziendale lassista o condiscendente²⁵. È proprio sulla colpa di organizzazione che si fonda la responsabilità amministrativa dell'impresa per reati compiuti dal dipendente (o altro soggetto di cui agli artt. 6 e 7): il legislatore delegato, cui solo va imputata la scelta di confi-

²⁴ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 104-106.

²⁵ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 115.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

gurare un sistema di prevenzione dell'illecito amministrativo fondato sull'adozione di modelli organizzativi, ha inteso evitare all'impresa un'imputazione della responsabilità fondata su criteri esclusivamente oggettivi, ritenendo invece opportuno individuare il fondamento della responsabilità, appunto, nella colpa. Così, l'introduzione di ipotesi di esonero dalla responsabilità o di riduzione della pena è collegata ad un comportamento virtuoso dell'impresa, dal quale emerge la volontà di questa di prevenire i reati o quantomeno di attenuarne le conseguenze. Infatti, come detto, l'adozione dei modelli organizzativi da parte dell'impresa può comportare:

– l'esonero della responsabilità, in caso di adozione preventiva, ricorrendo i presupposti di cui agli artt. 6 e 7 del decreto;

– la riduzione delle sanzioni pecuniarie comminabili in caso di adozione dopo l'imputazione del reato, ma prima della dichiarazione dell'apertura del dibattimento (art. 12 comma 2), nonché, sempre nella stessa ipotesi, l'eliminazione delle sanzioni interdittive (art. 17).

– La conversione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie, ove i modelli vengano adottati a condanna emessa (art. 78²⁶).

Quindi, l'adozione del modello da parte dell'impresa, pur non essendo obbligatoria, costituisce uno dei presupposti che la legge riconosce quale esimente

²⁶ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 119-120.

dal reato²⁷, rappresentando un'arma di difesa importante la mancanza della quale espone l'impresa all'applicazione di sanzioni tutt'altro che irrilevanti²⁸.

2.8.2. Il codice etico

L'art. 6, comma 2 demanda all'organo dirigente il compito di adottare ed attuare efficacemente modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Dunque, i modelli di organizzazione e gestione previsti dalla norma possono essere definiti quali "regole cautelari autonormate", cioè elaborate dall'impresa stessa al fine di prevenire la commissione dell'illecito penale. I modelli organizzativi sono dunque sistemi di regole, pertanto occorrerà verificare che esse siano rispettate: così si spiega la previsione normativa di un organismo interno di sorveglianza che vigili "sul funzionamento e l'osservanza del modello". Alla luce di ciò, è fondamentale anche la predisposizione di un sistema disciplinare che preveda l'applicazione di sanzioni nei confronti dei soggetti che non si adeguano alle regole previste dal modello. Tutto questo porta a considerare l'elemento che non può mancare in un modello: il codice etico²⁹.

Il codice etico, nell'ambito dei modelli organizzativi previsti dall'art. 6 comma 2, assume una rilevanza fondamentale: la sua elaborazione è imprescindibile in un valido modello aziendale. Il codice etico è il principale strumento di

²⁷F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 139-141.

²⁸F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 170.

²⁹F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 140-141.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, della quale può essere considerato alla stregua di una "carta costituzionale": definisce, infatti, i diritti e i doveri morali dell'impresa, nonché la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione. È un efficace mezzo di prevenzione dei comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'impresa, in quanto definisce espressamente le responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti. Attraverso le dichiarazioni rese nel codice, l'impresa interviene nella gestione promuovendo o vietando determinati comportamenti e imponendo, in quest'ultimo caso, un vero e proprio sistema sanzionatorio ove le condotte poste in essere violino le norme in esso contenute. Quindi, attraverso la codificazione delle regole di comportamento, l'ente si impegna a rendersi garante della legalità dell'attività aziendale. La struttura del codice etico comprende i principi etici generali, l'esplicitazione degli standard etici di comportamento ed un sistema sanzionatorio comprendente misure disciplinari interne previste in caso di violazione delle norme del codice. L'attuazione dei principi contenuti nel codice etico è affidata di solito ad un comitato etico, che ha il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del codice in azienda, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, comminare sanzioni. È fondamentale lo svolgimento di un'attività di formazione volta alla diffusione del codice e dei suoi contenuti: solo in tal modo, infatti, è possibile far condividere a tutto il personale i valori in esso affermati.

CAPITOLO 2

Ai fini dell'esimente di cui agli artt. 6 e 7 del decreto, il codice etico non sembra dover essere applicato a tutti gli aspetti della vita dell'impresa, ma soltanto a quelli che rilevano in relazione al catalogo dei reati in esso contenuto. Con ciò si vuole evidenziare la necessità che esso esprima la politica dell'ente di avversione alla commissione di reati nel suo interesse, in generale e con particolare riferimento alle condotte illecite rilevanti ai fini dell'applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001. In virtù dello schema delineato dal legislatore, il codice etico si inserisce nell'ambito di uno specifico modello di organizzazione a base preventiva, adottato dall'impresa in ossequio ad una regola cautelare. Il codice serve infatti a regolare i comportamenti aziendali al fine di uniformarli a criteri di correttezza e trasparenza, raccomandando, promuovendo o vietando comportamenti e prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni, nonché a ridurre il rischio di illeciti commessi per ignoranza da soggetti interni all'azienda. In buona sostanza, il codice etico redatto in ossequio al disposto di cui al d.lgs. 231/2001 contiene le norme di comportamento cui i dipendenti devono attenersi. Ovviamente, come detto, la violazione del codice etico deve essere adeguatamente punita, mediante la predisposizione di un idoneo sistema sanzionatorio. Condotte difformi dai principi affermati nel codice devono essere, pertanto, punite indipendentemente dall'esito di un eventuale procedimento penale ai sensi del d.lgs. 231/2001, in quanto le procedure interne e, conseguentemente, le regole di condotta, sono stabilite dall'impresa in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che tali con-

dotte possano dare luogo a un illecito. Le sanzioni devono essere compatibili con le norme che disciplinano il rapporto tra l'ente e ciascuno dei soggetti nei cui confronti trova applicazione il modello. Perciò, nel caso in cui la violazione sia stata posta in essere da un dipendente, il procedimento disciplinare e il possibile provvedimento sanzionatorio devono rispettare i limiti imposti dallo Statuto dei lavoratori (legge 300 del 1970). Quindi le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti e le sanzioni non possono mai travalicare i limiti stabiliti dai contratti di lavoro o eventuali apposti accordi³⁰.

2.8.3. La diversa funzione dei modelli a seconda della posizione organizzativa del soggetto autore del reato

Si è detto che ai fini dell'imputazione della responsabilità all'impresa rilevano due categorie: i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Le norme sui modelli organizzativi appaiono ispirate a fini preventivi, e la diversa posizione dei suddetti soggetti nella struttura organizzativa aziendale comporta una differente metodologia di prevenzione per i reati a rischio. In particolare, le funzioni svolte dai soggetti in posizione apicale sono di natura nodale per l'impresa: amministrazione, rappresentanza, direzione, controllo di diritto e di fatto. Per questo motivo non è facile individuare situazioni di rischio da essi poste in essere per il solo interesse personale. Così, il legislatore ha previsto che l'ente

³⁰ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 130-136.

dimostri la propria estraneità alle fattispecie delittuose mediante la predisposizione e l'efficace attuazione di modelli di prevenzione dei reati. Pure, ai fini dell'esonero dalla responsabilità del reato, l'impresa deve dimostrare di aver fatto eseguire dei controlli tanto ricorrenti e penetranti che, per il soggetto che ha commesso o tentato di commettere il reato, si è reso necessario eludere fraudolentemente il modello di organizzazione e controllo utilizzando dei raggiri o degli inganni. Quindi vale l'inversione dell'onere della prova, che grava sull'impresa: questa può dimostrare la propria estraneità rispetto al reato, ma deve farlo provando che il reo ha agito violando il modello organizzativo adottato, e che questo era costruito in modo tale da poter essere eluso solo fraudolentemente. La realizzazione di un modello idoneo a sollevare l'ente da colpa ha, quindi, una funzione preventiva del rischio.

Diversa è l'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione: in questo caso non è prevista l'inversione dell'onere della prova, per cui è l'accusa ad avere l'onere di provare che il reato è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che viene esclusa *ex lege* se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Ciò in ragione della posizione subordinata e non apicale del reo, che fa venire meno il nesso ontologico fra stato soggettivo e colpa dell'impresa. In tal caso la prevenzione si realizza mediante

l'attuazione e la verifica dell'efficacia del modello di gestione e controllo: la posizione di subordinazione di tali soggetti nell'organigramma aziendale non consente l'attuazione di reati scaturenti da attività nodali³¹. In definitiva, l'impresa è responsabile del reato solo se si è realizzata una disfunzione nella catena organizzativa aziendale e tale disfunzione è esclusa se è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Come si vede, l'importanza dei modelli è diversa nei due casi: mentre nell'ipotesi di reato commesso da soggetto apicale l'ente può sottrarsi alla responsabilità solo a condizione di aver formalmente adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo, nell'ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione la responsabilità dell'impresa può essere esclusa anche in assenza di siffatto modello, ogni qual volta risulti che non vi è stata violazione dei generici obblighi di direzione e vigilanza³², e che pertanto il reato non è dipeso da tale violazione.

2.8.4. La costruzione dei modelli organizzativi

Sulla scorta degli elementi forniti dal legislatore, è possibile individuare alcuni tratti comuni ai modelli organizzativi, che in tutti i casi dovranno contenere i meccanismi idonei ad escludere la commissione di fatti illeciti a vantaggio o nell'interesse dell'impresa, ribadire l'obbligatorietà dei codici comportamentali

³¹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 120-121.

³² F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 144-146.

prescelti, indicare le misure di salvaguardia in caso di violazione delle regole di condotta e il regime sanzionatorio interno applicabile in caso di loro violazione. È di fondamentale importanza che essi vengano adottati ed attuati prima della commissione del fatto illecito al quale dovrà essere applicata l'esimente dell'adozione del modello. Ai fini dell'esimente, inoltre, va ricordato che, in caso di commissione del reato nonostante l'adozione ed attuazione del modello, deve fornirsi la prova della sua efficacia. Un'efficace attuazione del modello non può prescindere dalla verifica periodica e dalle eventuali modifiche del modello, ove si registrino violazioni delle prescrizioni in esso contenute. In questo caso emerge tutta l'importanza dell'adozione di un sistema disciplinare interno valido, che preveda adeguate sanzioni per il mancato rispetto delle misure individuate dal modello: seguendo le previsioni legislative, la costruzione di un modello organizzativo efficace deve prevedere l'identificazione dei rischi, la progettazione di un sistema di controllo preventivo, l'identificazione dell'organismo di vigilanza e, appunto, l'individuazione delle sanzioni comminabili³³.

Per quanto riguarda l'identificazione dei rischi, questa costituisce la prima fase di costruzione del modello³⁴. Non si tratta di un'attività sempre semplice: al riguardo, l'individuazione delle aree a rischio di reato è particolarmente complessa in relazione ai reati contro la personalità individuale, in cui rientrano illeciti

³³ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 147-148.

³⁴ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 151.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

connessi alla tratta di esseri umani, alla riduzione in schiavitù, al caporalato. Le aree aziendali a rischio, in questo caso, sono gli uffici addetti al reclutamento del personale e quelli amministrativi, ove si occupino del trattamento assicurativo e previdenziale dei dipendenti. E poi, contestualmente all'identificazione delle aree a rischio di reato, devono essere indicati i soggetti che si occupano delle relative attività. In tal modo possono definirsi correttamente le successive procedure, nell'ambito delle quali devono essere posti divieti di comportamento in capo ai soggetti apicali e a quelli ad essi sottoposti. Alcuni rischi possono rimanere scoperti quando la probabilità che l'evento dannoso si verifichi sia molto ridotta: al riguardo è opportuno richiamare la nozione di rischio accettabile. L'art. 6 comma 1, in caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, richiede tra l'altro che l'impresa fornisca la prova che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello, per cui si ritiene che la soglia di accettabilità sia rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. Più precisamente, l'intenzionalità della persona fisica che commette l'illecito deve estrinsecarsi secondo modalità fraudolente, cioè con artifici e raggiri: per commettere il reato, in altre parole, il soggetto deve violare intenzionalmente le procedure interne di controllo. Alla luce di ciò, un sistema di controllo preventivo può definirsi efficace solo nella misura in cui consente di escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta illecita adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

Per quanto riguarda la seconda fase, quella della progettazione di un sistema di controllo preventivo, il modello deve prevedere specifiche procedure volte ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire. A tal fine, occorre procedimentalizzare tutte quelle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione. Questo implica, tra l'altro, la predisposizione di un sistema normativo interno, consistente essenzialmente nell'adozione di un codice etico, il quale deve essere costituito da principi di comportamento espressamente finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001³⁵. Il codice etico deve essere approvato dai massimi vertici aziendali e ampiamente divulgato all'interno dell'azienda, e l'informazione, nei confronti del dipendente, deve essere capillare, efficace e autorevole. Ove necessario, i dipendenti delle aree a rischio vanno adeguatamente formati a seconda del loro livello³⁶. La progettazione di un sistema di controllo preventivo, inoltre, deve rispettare l'art. 6 comma 2 del decreto laddove prevede espressamente la necessità di individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

È stata più volte ribadita l'importanza del sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori. Il modello organizzativo, infatti, una volta adottato, deve essere rispettato. Al riguardo, il sistema disciplinare deve innanzitutto prevedere la

³⁵ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 156-159.

³⁶ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 163-164.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

sorveglianza sul comportamento del personale, con particolare attenzione a quello operante nelle aree a rischio. Inoltre, devono essere previste le sanzioni da applicare in caso di mancato rispetto delle regole stabilite dal modello. La condotta che viola le norme del modello organizzativo costituisce una chiara violazione del dovere di diligenza del prestatore di lavoro, pertanto l'osservanza del modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti dell'impresa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.. La violazione delle norme e dei regolamenti impartiti nel modello può, pertanto, costituire inadempimento alle obbligazioni primarie derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge non solo in ordine all'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità alle leggi e ai contratti collettivi, ma anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione commessa. Le sanzioni, che vengono irrogate con le procedure di legge, devono essere proporzionate alla gravità della violazione e alla reiterazione dei comportamenti. Oltre alle sanzioni che fanno preciso richiamo alla normativa sul lavoro, è precisamente richiesta l'introduzione all'interno dell'azienda di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Di conseguenza, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano

determinare. Ovviamente tali sanzioni devono essere compatibili con le norme che disciplinano il rapporto tra l'impresa e ciascuno dei soggetti nei cui confronti trova applicazione il modello. La previsione di sanzioni a carico dei dipendenti per il mancato rispetto delle previsioni contenute nel codice etico, da portare in ogni caso a conoscenza dei lavoratori, trova fondamento nell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. In base a quest'ultimo, le sanzioni irrogabili sono:

- _ rimprovero verbale;
- _ ammonizione scritta;
- _ multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- _ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

I contratti collettivi prevedono, quale sanzione irrogabile, anche il licenziamento³⁷. In ogni caso, l'adozione delle sanzioni deve avvenire nel rispetto dell'iter previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori³⁸. Esse devono essere applicate sulla base della rilevanza che assumono le singole fattispecie considerate e devono essere proporzionate alla loro gravità. Più in particolare, nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente e dai contratti collettivi, si può tracciare un elenco più preciso del tipo di sanzione che spetta ad ogni infrazione:

³⁷ A. DI STASI, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 141.

³⁸ A. DI STASI, *op. cit.*, pp. 139.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

– incorre nel provvedimento dell’ammonizione scritta il dipendente che tenga un comportamento in contrasto con quelli previsti dal modello, sempre che si tratti di prima violazione riscontrata e che la stessa non debba essere punita con sanzione più grave in relazione all’entità ed alla gravità delle conseguenze provocate dal comportamento del dipendente;

– incorre direttamente nel provvedimento della multa il dipendente che tenga un comportamento in contrasto con quelli descritti nel modello, qualora sia stata precedentemente riscontrata, in capo allo stesso, un’altra violazione alle disposizioni del modello, considerando comunque che l’ultimo comma dell’art. 7 dello Statuto dei lavoratori recita “non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”;

– incorre direttamente nel provvedimento del licenziamento il dipendente che abbia assunto una condotta violante le prescrizioni del modello e penalmente rilevante. Incorre in tale provvedimento anche il lavoratore dipendente che tenga ripetuti comportamenti in violazione alle disposizioni del modello, dovendosi ravvisare nella recidività delle violazioni atti che minano gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea³⁹.

³⁹ F. M. D’ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 166-169.

2.8.5. L'organismo di vigilanza

Nel delineare le caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati imputabili alle imprese, l'art. 6 comma 1 del decreto assegna ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento. La norma, evidentemente vaga in quanto limitantesi a prevedere generici doveri di vigilanza ed aggiornamento, stabilisce che l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo è uno degli elementi la cui presenza preclude la possibilità di esenzione dell'impresa dalla responsabilità. Inoltre, l'art.6 al comma 2 dispone che i modelli di organizzazione e gestione debbano prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli⁴⁰.

La giurisprudenza ha attribuito fondamentale importanza all'individuazione, in capo all'organismo di vigilanza, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, ritenendo inaccettabili quei modelli organizzativi che sono risultati eccessivamente lacunosi e generici in relazione a tale aspetto. L'art. 6 comma 1 attribuisce all'organo dirigente, che deve adottare ed efficacemente attuare i modelli organizzativi, il compito di nominare l'organismo di vigilanza, ma questo non significa l'impossibilità di ravvisare il requisito dell'autonomia in capo all'organismo di vigilanza, l'operatività del quale è raffor-

⁴⁰ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 173-175.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

zata dal secondo comma dell'art. 6 che prevede l'obbligo di creazione, ad ogni livello aziendale, di meccanismi di comunicazione interna su ogni informazione e fatto che possano ritenersi rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza. Infatti l'esercizio delle funzioni di vigilanza e aggiornamento sancite dal legislatore presume una conoscenza di tutte le informazioni aziendali rilevanti ai fini della vigilanza stessa. Ecco perché, tra i poteri attribuiti all'organo, deve figurare necessariamente quello di accesso senza limiti a tali informazioni. Così, in capo a tutti i soggetti che operano nell'ente, deve essere posto l'obbligo di fornire le informazioni utili al fine di consentire all'organismo di svolgere le proprie mansioni nel miglior modo possibile. Anche la giurisprudenza ha sottolineato l'importanza di tale obbligo informativo, evidenziando la necessità che nell'ambito del modello organizzativo esso trovi espressa e specifica disciplina.

La natura dell'organismo di vigilanza è quella di organismo interno all'ente. Al riguardo, l'art.6 comma 1 dispone molto chiaramente che, ai fini dell'esenzione dalla responsabilità, l'impresa non risponde se prova, tra le altre cose, che i compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento sono stati affidati ad un organismo dell'ente, ed ancor più chiara è la relazione governativa che, in riferimento all'organismo di vigilanza, spiega come, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura costituita al suo interno, fondando così una vera

e propria colpa dell'impresa⁴¹. Nelle imprese di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente, visto che in tali enti non conviene appesantire la struttura con ulteriori organismi il cui onere potrebbe non essere sostenibile. Oltre che interno, poi, l'organismo di vigilanza deve assicurare continuità al processo di vigilanza sulla reale efficacia del modello, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e deve essere collegiale⁴².

Per quanto riguarda le responsabilità, all'organismo di vigilanza non sono attribuiti concreti poteri di gestione: esso verifica l'effettiva funzionalità, predispone l'aggiornamento e verifica la capacità preventiva dei reati del modello, l'adozione e la concreta attuazione del quale sono invece riservate all'organo dirigente. All'organismo di vigilanza, dunque, competono esclusivamente compiti di controllo, i quali sono finalizzati ad assicurare il funzionamento, l'osservanza, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento del modello, non ad impedire il compimento di reati. Ma l'organismo di vigilanza potrebbe assumere un atteggiamento di dolosa inerzia rispetto al compimento di reati derivanti da un'inosservanza del modello di cui sia a conoscenza, quindi può comunque configurarsi una responsabilità penale dei singoli componenti dell'organismo, ove questi abbiano preso parte direttamente, attraverso l'omissione delle proprie funzioni di vigilan-

⁴¹ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 177-180.

⁴² F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 185.

za, ad un illecito compiuto da altri. In ogni caso, il mancato adempimento delle funzioni dell'organismo di vigilanza, il cui corretto svolgimento costituisce uno dei presupposti necessari per l'esonero dell'impresa dalla responsabilità amministrativa, può determinare una responsabilità civile, oltre che disciplinare, dei componenti inadempienti. Tale responsabilità può avere natura contrattuale, in virtù dell'incarico conferito, ovvero extracontrattuale⁴³.

2.9. GLI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

Con riferimento ai soggetti destinatari della norma, la Corte di cassazione ha affermato che la disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 non si applica alle imprese individuali, nei confronti delle quali può configurarsi solo una responsabilità civile e penale. La Corte, infatti, analizzando la genesi del decreto legislativo e le disposizioni maggiormente significative dello stesso, ha stabilito che esse trovano applicazione esclusivamente nei confronti di enti collettivi. In effetti il decreto costituisce l'esercizio della delega contenuta nella legge 29 settembre 2000, n. 300, nella quale veniva disposta la ratifica di convenzioni finalizzate ad introdurre nell'ordinamento italiano una disciplina della responsabilità delle persone giuridiche. La Corte mette in evidenza come il legislatore italiano, dovendo stabilire quali dovessero essere i soggetti destinatari della disciplina, abbia delegato il Governo ad emanare "un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni o enti

⁴³ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 188-189.

privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”, ivi compresi gli enti pubblici, eccettuati lo Stato e gli altri enti pubblici esercenti pubblici poteri. Di conseguenza, prosegue la Corte, l’art. 1 comma 1 del d.lgs. 231/2001, dopo aver fissato il proprio ambito oggettivo di disciplina nella “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”, ha stabilito i confini soggettivi di applicazione della normativa prevedendo che essa riguarda gli enti dotati di personalità giuridica e “le società e associazioni anche prive di personalità giuridica” (comma 2) e che restano fuori dalla sua sfera di applicazione lo Stato, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (comma 3). Gli artt. 5-8 del decreto dettano regole sulla “responsabilità dell’ente” e stabiliscono criteri di imputazione ad esso dei reati commessi dai soggetti “di vertice” e dai dipendenti. Alla luce di tutto questo, la Corte conclude che il decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa di enti collettivi conseguente a reato. Per la Corte, sia nelle convenzioni internazionali, sia nella legge di delegazione, sia nell’art. 1 comma 1 del decreto si fa riferimento unicamente agli “enti”, termine che evoca soggetti di diritto metaindividuali, e la cosa è confermata dalla specificazione dell’ambito soggettivo di applicazione della norma ad opera dei commi 2 e 3 dell’art. 1 del decreto. La Corte cita anche la relazione governativa sul d.lgs. 231/2001, che fa riferimento alla necessità di introdurre forme di responsabilità degli “enti collettivi”. Nella stessa sentenza si aggiunge anche che la responsabili-

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

tà dell'ente è aggiuntiva, e non sostitutiva, della responsabilità delle persone fisiche, regolata dal diritto penale comune. Quindi, conclude la Corte, l'ambito soggettivo di applicazione della norma sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica non può essere esteso alle imprese individuali. Da tale orientamento emerge come la disciplina della responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato debba applicarsi a tutti gli enti privati, con o senza personalità giuridica, purché con autonoma soggettività giuridica. La disciplina infatti si fonda sull'esigenza di predisporre un sistema sanzionatorio adatto a colpire quelle forme di criminalità che sviluppano all'interno di organizzazioni complesse, nell'ambito delle quali l'illecito è frutto della politica condotta dai vertici dell'impresa, o, comunque, del mancato o insufficiente controllo da parte di questi sull'operato dei dipendenti e degli altri soggetti subordinati; in entrambe le ipotesi i vantaggi derivanti dalla commissione del reato devono essere riconducibili direttamente in capo all'ente. Ad ulteriore conferma di quanto affermato dalla Corte di cassazione, inoltre, l'art. 27 del decreto dispone che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde il solo ente col proprio patrimonio. Ciò significa che il legislatore ha inteso introdurre una disciplina autonoma per il pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente, distinguendo il patrimonio di questo da quello dei soggetti che per esso hanno agito. In tal modo si può definitivamente escludere l'applicabilità della disciplina nei confronti delle imprese individuali,

non essendo esse dotate di un patrimonio distinto da quello del titolare dell'impresa. Nei confronti dell'imprenditore individuale, pertanto, si può configurare esclusivamente una responsabilità civile o penale, secondo le regole generali⁴⁴.

Con riferimento ai modelli organizzativi, come detto, ai sensi dell'art. 17, l'ente può evitare le sanzioni interdittive, ferma restando l'applicazione di quelle pecuniarie, quando esso, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, dimostra di aver risarcito integralmente il danno e di aver rimosso le conseguenze dannose o pericolose del reato (o di essersi comunque efficacemente adoperato in tal senso), di aver eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando ed attuando modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, di aver messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca. Al riguardo, il Tribunale di Roma ha avuto modo di affermare che, per beneficiare dell'art. 17, il modello organizzativo adottato non può essere considerato idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi se non dedica specifica considerazione all'area operativa dell'azienda nella quale è stato commesso il reato e se non garantisce effettive autonomia e indipendenza all'organismo di controllo. Sempre al riguardo, un'ordinanza del Tribunale di Milano ha avuto modo di affermare che la produzione del codice etico non può bastare ai fini dell'adozione del modello organizzativo previsto dall'art. 17 quale

⁴⁴ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 194-199.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

strumento preventivo ed impeditivo della commissione di nuovi reati. Infatti, come indica l'ordinanza, per beneficiare dell'art. 17 è necessario istituire organi di controllo dotati di autonomo potere di iniziativa, approntare protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente rispetto ai reati da prevenire, individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati, adottare un efficace sistema di veicolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione dei comportamenti e delle misure indicate. Dunque, secondo il giudice, il solo codice etico non è sufficiente a scongiurare il pericolo di reiterazione del reato e dunque non configura un modello di prevenzione dei reati idoneo a beneficiare dell'esclusione delle sanzioni interdittive ai sensi dell'art. 17⁴⁵. Perciò, se ne può desumere che il solo codice etico sia insufficiente anche per la riduzione delle sanzioni pecuniarie derivante dall'adozione del modello *post factum* e per l'esenzione da responsabilità che l'adozione del modello *ex ante* garantisce. Sempre con riferimento all'adozione dei modelli organizzativi, la Corte di cassazione ha assimilato la mancata adozione di un modello organizzativo per la prevenzione dei reati alla *culpa in vigilando*, requisito di natura soggettiva necessario affinché l'impresa possa essere considerata responsabile: si tratta dalla citata colpa di organizzazione.

⁴⁵ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 204-207.

La giurisprudenza si è pronunciata anche con riferimento alle nozioni di “interesse” e “vantaggio”, che rappresentano il presupposto oggettivo della responsabilità dell’impresa. Infatti, ai sensi del primo comma dell’art. 5, l’ente risponde solo per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. Tali presupposti sono ravvisabili ogniqualvolta l’illecito è potenzialmente finalizzato allo scopo sociale dell’ente. Come osservato da autorevole dottrina, infatti, ai fini dell’imputazione del reato è necessaria la presenza di un nesso tra l’attività e il perseguimento del suddetto scopo, nesso non ravvisabile quando il soggetto agente opera nell’interesse esclusivo proprio o di terzi: di conseguenza, al verificarsi di tale circostanza l’ente non risponde. Quanto alla differenza tra l’agire nell’interesse e l’agire a vantaggio dell’impresa, la relazione al decreto precisa che ai fini dell’accertamento della sussistenza dell’interesse dell’ente è sufficiente una verifica *ex ante*, essendo lo stesso ancorato ad un parametro soggettivo cioè la condotta illecita del soggetto agente. Viceversa, la determinazione del vantaggio dell’impresa richiede una verifica *ex post*, in quanto l’accertamento è ancorato a parametri oggettivi, potendo l’ente aver tratto vantaggio anche nel caso in cui il soggetto agente non abbia commesso l’illecito nell’interesse di esso. La soluzione offerta dal legislatore, tuttavia, non consente di stabilire se, ai fini dell’imputazione della responsabilità amministrativa, il semplice vantaggio possa prescindere dalla finalizzazione soggettiva della condotta illecita: non consente, cioè, di capire se l’ente, avvantaggiato dal reato, risponda anche se colui che lo ha

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE PER I REATI
COMMESSI DAI DIPENDENTI: IL D.LGS. N. 231/2001

commesso perseguiva lo scopo di un soggetto diverso dall'impresa. La Corte di cassazione ha avuto modo di pronunciarsi in merito a tale questione⁴⁶: secondo l'orientamento della Corte, l'ente è responsabile ai sensi del decreto se ha obiettivamente conseguito un vantaggio all'esito del reato, anche se non espressamente divisato *ex ante* dal soggetto agente; analogamente, l'interesse implica la sola finalizzazione del reato al conseguimento di un'utilità, senza richiedere che questa venga effettivamente conseguita: in caso di mancato o parziale conseguimento dell'utilità economica il requisito dell'interesse sussiste ugualmente, dando comunque luogo alla responsabilità dell'impresa⁴⁷.

⁴⁶ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 216-217.

⁴⁷ F. M. D'ANDREA, A. DE VIVO, L. MARTINO, *op. cit.*, pp. 219-221.

3. LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZ- ZURRA

3.1. IL FATTO

Nella notte dell'8 dicembre 2018 a Corinaldo, in provincia di Ancona, nella discoteca Lanterna azzurra, gestita dalla società Magic srl, in seguito all'utilizzo di spray urticante i clienti, presi dal panico, fuggirono in massa dal locale. Nella fuga disordinata, sei clienti (cinque minorenni ed una donna) morirono travolti dalla calca, più di cento rimasero feriti. Alcuni feriti raccontarono di essersi precipitati verso una porta di emergenza, trovandola sbarrata (l'allora ministro dell'Interno Matteo Salvini disse però che le porte delle uscite di sicurezza non erano bloccate ma funzionanti¹). Alcuni buttafuori dissero loro di tornare verso l'interno del locale (in realtà, secondo un dj che lavorava nel locale, nessun buttafuori avrebbe fermato i clienti che scappavano), ma la calca si deviò verso un muretto, crollò una balaustra laterale sulla rampa d'emergenza e caddero in un fossato decine di persone: quelle finite sotto alle altre morirono soffocate. Il fatto che a causare le morti fosse stato il cedimento di una balaustra trovò conferma nelle parole del ministro dell'Interno Salvini². Pertanto, oltre che sull'utilizzatore dello

¹ <https://tg24.sky.it/cronaca/2018/12/08/corinaldo-lanterna-azzurra-morti-calca-sfera-ebbasta.html>

² <https://www.ilsole24ore.com/art/tragedia-concerto-sfera-ebbasta-si-indaga-troppi-biglietti-venduti-AEWxq2vG>

spray al peperoncino, le indagini si concentrarono proprio sul sovraffollamento e sulle misure di sicurezza della discoteca, ipotizzandosi un'accusa di omicidio colposo plurimo in capo ai gestori della discoteca³ per aver violato le norme di sicurezza vendendo, tra l'altro, troppi biglietti rispetto alla capienza del locale. Nella discoteca, infatti, il numero di persone era superiore a quello consentito: nella sala in cui si è verificato l'incidente, a fronte di una capienza di quattrocentocinquantanove persone, doveva aver luogo un evento (una sorta di concerto) per il quale furono venduti seicentoottanta biglietti, di cui cinquecento staccati. Pare anche che fossero presenti delle persone senza biglietto: a dire di una donna, sua figlia e un'amica di questa, prive di biglietto, avevano prenotato un tavolo fuori dal locale, quando un addetto alle prenotazioni, passato a riscuotere i pagamenti, consegnò loro un braccialetto giallo per l'ingresso, consentendo così l'entrata. Così nel locale, a fronte di un limite di sicurezza di ottocentosettantuno persone, ce n'era almeno un migliaio⁴, proprio perché, anche nella suddetta sala, si entrava non solo col biglietto, ma anche prenotando un tavolo o mettendosi in lista, come è prassi per le feste in discoteca. Proprio per la violazione delle norme di sicurezza, oltre

³ <https://stream24.ilsole24ore.com/podcast/italia/concerto-sfera-ebbasta-indagine-due-fronti-la-tragedia-corinaldo/AEcExDwG>

⁴ <https://www.ilsole24ore.com/art/strage-discoteca-identificato-minore-spray-dj-usato-rubare-catenina-AEreVewG>

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

agli imprenditori, cioè i soci della società che gestiva la discoteca⁵, uno dei quali era anche amministratore unico⁶ e responsabile della gestione delle emergenze⁷, sono accusati di omicidio colposo, lesioni⁸ colpose anche gravi e disastro colposo⁹ anche i proprietari dell'immobile, l'addetto alla sicurezza responsabile della sicurezza in quella notte e il deejay del locale¹⁰ che ha organizzato la serata, ritenuto dalla procura co-gestore dell'evento¹¹. A quest'ultima persona, secondo un file audio acquisito dai carabinieri, sono attribuite le parole "So' messo abbastanza male perché di solito stampo cinquemila prendite: ne ho stampate 6mila e me sa che non bastano"¹². Inoltre, il sindaco di Corinaldo e i componenti della Commissione unificata di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo dei Comuni associati in seno all'Unione Misa-Nevola, che rilasciò i permessi per il locale nel 2017, devono rispondere, a vario titolo, di concorso in omicidio colposo, lesioni anche

⁵ https://www.tgcom24.mediaset.it/cronaca/marche/discoteca-corinaldo-7-indagati-tra-gestori-e-proprietari-ipotesi-omicidio-preterintenzionale-per-il-minore-dello-spray_3179765-201802a.shtml

⁶ <https://www.rockol.it/news-698278/tragedia-corinaldo-indagati-omicidio-gestori-della-discoteca>

⁷ <http://www.anconatoday.it/cronaca/indagati-strage-discoteca-corinaldo-ancona.html>

⁸ <https://www.fanpage.it/attualita/strage-di-corinaldo-le-novita-sulle-indagini-a-un-anno-dalla-tragedia/>

⁹ <https://tg24.sky.it/cronaca/2019/05/24/corinaldo-lanterna-azzurra-sequestro.html>

¹⁰ <https://www.valmisa.com/149459/tragedia-a-corinaldo-salgono-a-dieci-gli-indagati>

¹¹ <https://www.fanpage.it/attualita/discoteca-corinaldo-ci-sono-altri-2-indagati-un-dj-e-un-addetto-alla-sicurezza/>

¹²

https://www.corriereadriatico.it/ancona/lanterna_azzurra_gli_indagati_salgono_a_dieci_oggi_il_so_pralluogo-4185451.html

gravi, disastro colposo e falsità ideologica per le irregolarità riscontrate nei locali della discoteca¹³. Di falso ideologico, oltre che di omicidio colposo, lesioni anche gravi e disastro colposo, sono altresì accusati un ingegnere consulente della Magic, che condivide l'accusa con il legale rappresentante della stessa, e un ingegnere che lavorava per la famiglia proprietaria dell'immobile, per aver essi falsificato documenti finalizzati al computo della capienza massima del locale¹⁴, la quale secondo la relazione del perito della procura, anziché ad ottocentosettantuno, corrisponde a duecentocinquantacinque persone¹⁵.

Il 3 agosto 2019, la procuratrice della Repubblica di Ancona Monica Garrulli conferma che la tragedia “ha avuto quell'epilogo anche in ragione [...] dell'assenza di presidi di sicurezza [della struttura]. Il fattore scatenante della reazione della folla è stato l'utilizzo della sostanza urticante che ha determinato la fuoriuscita dei giovani avventori. A questo dato si è unito il problema, molto rilevante, del sovraffollamento, perché erano presenti più di mille persone, delle carenze strutturali, della gestione dell'evento e dell'inidoneità dei presidi di sicurezza del locale [...] Le balaustre appunto sono cedute proprio per quelle carenze di

¹³ <https://www.ilsole24ore.com/art/strage-discoteca-6-arresti-omicidio-preterintenzionale-AC7Nd6c?fromSearch>

¹⁴ <https://www.cronachemaceratesi.it/2019/05/24/strage-della-lanterna-azzurra-indagato-il-sindaco-di-corinaldo/1253408/>

¹⁵ <http://www.anconatoday.it/cronaca/strage-corinaldo-indagati-numeri-discoteca-lanterna-azzurra.html>

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

sicurezza di cui abbiamo parlato”¹⁶; in sostanza, secondo la Procura, le carenze della struttura “la rendono inidonea alla destinazione a locale di pubblico spettacolo e tale da non garantire, in caso di emergenza, le necessarie condizioni di sicurezza”: infatti l’uscita di sicurezza della discoteca è “risultata strutturalmente e funzionalmente inidonea allo scopo come emerge dalle numerose irregolarità accertate”, tra le quali l’assenza di dispositivi di sicurezza sulla scala, l’assenza di idonee segnalazioni dell’uscita esterna, “due balaustre, di fattura artigianale e in stato di ossidazione avanzata [...], non idonee a sopportare le sollecitazioni delle azioni di spinta, derivanti da un rapido deflusso del pubblico in situazione d'emergenza”. Inoltre, sempre secondo la Procura, “le caratteristiche tecniche delle vie di esodo e del sistema di areazione del locale sono tali da non poter consentire l’ingresso del numero complessivo di ottocentosettantuno persone, numero indicato nella licenza rilasciata *ex art. 68* Tulpas dal Suap in data 20/10/2017 ma, ove autorizzabile, un numero molto inferiore”¹⁷. Dalle indagini è addirittura emerso che il locale Lanterna azzurra non poteva essere adibito a discoteca¹⁸.

¹⁶ <https://stream24.ilsole24ore.com/video/italia/spray-urticante-scateno-folla-pesarono-carenze-sicurezza/ACRnO8c>

¹⁷

https://www.ilmessaggero.it/italia/corinaldo_strage_discoteca_spray_arresti_omicidio_diretta_oggi_ultime_notizie-4656732.html

¹⁸ <https://www.ilrestodelcarlino.it/ancona/cronaca/corinaldo-processo-1.492444>

3.2. LE NORME DI SICUREZZA AFFERENTI AL CASO

Non è sempre illecito vendere un numero di biglietti superiore rispetto alla capienza del locale: nel caso di “evento continuativo o senza gestione della pianta,”, in cui rientra la festa in discoteca, non lo è, perché c’è ricambio di pubblico, quindi è ammessa la vendita di biglietti eccedente la capienza del locale, la quale, come previsto dal testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, viene verificata da una specifica commissione che controlla anche l’adeguatezza della struttura e delle vie di fuga. È poi cura dell’organizzatore dell’evento accertarsi che il pubblico non ecceda la capienza del locale in alcun momento¹⁹. In realtà, secondo il direttore della SIAE Gaetano Blandini, la possibilità di vendere anche più biglietti di quante siano le persone che il locale, per essere in sicurezza, può contenere, con il mero obbligo di dire, dopo cinque giorni dallo svolgimento dell’evento, quanti biglietti sono stati venduti e staccati e quante persone sono entrate, non può garantire la sicurezza e istiga a delinquere coloro che antepongono il profitto alla sicurezza: ecco la critica alla normativa che disciplina la vendita di biglietti nei locali come Lanterna azzurra²⁰.

In generale, nell’organizzare un evento pubblico, cioè comportante un assembramento di una moltitudine di partecipanti, è necessario gestire non solo la

¹⁹ <https://www.ilsole24ore.com/art/sfera-ebbasta-e-notte-corinaldo-5-luoghi-comuni-sfatate-strage-AEIIK1wG>

²⁰ <https://www.ilsole24ore.com/art/tragedia-corinaldo-blandini-siae-cambiare-regole-ingresso-locali-solo-biglietti-digitali-AEkmrFxG>

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

cd. *safety*, cioè la sicurezza sul lavoro durante le fasi di montaggio e smontaggio delle strutture degli impianti, disciplinata dal Testo unico sicurezza del lavoro, ma anche la cd. *security*, intesa come sicurezza e gestione del pubblico. A tale riguardo, considerando che, proprio come è avvenuto a Corinaldo, la folla presa dal panico travolge chiunque trovi sulla propria strada, l'organizzatore, d'intesa con le forze dell'ordine e gli organi tecnici preposti al controllo pubblico, deve rispettare le prescrizioni delle Commissioni di Vigilanza (organo adibito al rilascio della cd. "agibilità dei luoghi" per lo svolgimento dell'evento), tener conto e garantire, fra l'altro, le vie di fuga, assicurare spazi e strutture adeguati rispetto al numero degli spettatori, assicurare la presenza del personale di *security* (steward) necessario per gestire i controlli e le emergenze, anche nell'ottica della prevenzione di atti criminali. In tal senso depongono diverse circolari, come la cd. "Circolare Gabrielli" ("Pubbliche manifestazioni. Misure a salvaguardia dell'incolumità e della sicurezza delle persone") adottata nel giugno del 2017 dal capo della polizia, prefetto Franco Gabrielli. Anche il Ministero dell'interno, in seguito, ha emanato una direttiva, la cd. direttiva Morcone, che fornisce indicazioni e chiarimenti sulle misure atte a garantire alti livelli di sicurezza nelle manifestazioni pubbliche sia in termini di *security* che di *safety*. Nell'ambito degli apparati preventivi e protettivi che presiedono allo svolgimento delle manifestazioni pubbliche, la direttiva Morcone chiarisce il quadro dei necessari interventi di pianificazione necessari a ridurre al minimo i potenziali rischi per i cittadini. La direttiva evidenzia, in particola-

re, come la necessità di una attenta valutazione dell'evento e delle sue vulnerabilità non debba essere ispirata da logiche astratte e dall'acritica applicazione di rigidi schemi di riferimento, bensì deve essere effettuata sulla base di un'analisi del contesto specifico e dei rischi che esso presenta. Qualora, infatti, la manifestazione possa comportare un innalzamento, anche solo potenziale, del livello di rischio per i partecipanti, derivante, ad esempio, dalle modalità di svolgimento dell'evento, dal luogo prescelto o dal prevedibile, elevato afflusso di persone, viene richiesto necessariamente un *surplus* valutativo di livello più ampio e coordinato, al fine di assumere, se necessario, ulteriori cautele e precauzioni in ambito *safety*, tali da elevare la cornice di sicurezza dell'evento anche in rapporto ai profili *security*.

Il 18 luglio 2018 viene emanata una direttiva del Ministero dell'interno volta a ricomporre unitariamente le suddette linee di indirizzo, al fine di consentire l'individuazione di più efficaci strategie operative assicuranti l'incolumità e la sicurezza del pubblico. Infatti le precedenti circolari e la direttiva Morcone avevano dimostrato rigidità e difficoltà applicative. L'intento di questa direttiva, pertanto, è quello di ridefinire alcuni passaggi procedurali e favorire una migliore parametrizzazione delle misure di *safety* e *security* rispetto alle vulnerabilità rilevabili in merito alle manifestazioni pubbliche. Così, il provvedimento individua i passaggi procedurali che spettano agli organizzatori e ai Comuni per comunicare e pianificare le modalità di gestione del rischio. In particolare, in merito alle "pubbliche

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

manifestazioni sottoposte a regime autorizzatorio”, l’iniziativa spetta all’organizzatore, il quale deve trasmettere al Comune, con congruo anticipo rispetto alla data dell’evento, un’istanza corredata, oltre che dalla documentazione tecnica necessaria, anche dell’indicazione delle misure di sicurezza che intende adottare. Qualora si tratti invece di eventi di pubblico spettacolo, il Comune, ai fini del rilascio dell’autorizzazione e secondo le previsioni dell’art. 80 del R.D. n. 773/1931, deve acquisire il parere della Commissione comunale o provinciale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo. Nelle altre ipotesi, è il Comune stesso a rilasciare l’autorizzazione e a indicare, eventualmente, le misure di sicurezza più idonee da adottare. Nei casi più complessi e dove si profilano particolari condizioni di criticità connesse alla tipologia dell’evento, alla conformazione del luogo, al numero e alle caratteristiche dei partecipanti, il sindaco, o il presidente della Commissione di vigilanza, devono informare anche la Prefettura. Laddove se ne ravvisi l’esigenza, deve essere istruito il Comitato provinciale per l’ordine e la sicurezza pubblica, allargato alla partecipazione del comandante provinciale dei Vigili del fuoco, e sarà lo stesso Comitato a poter modificare le misure di sicurezza previste dall’organizzatore.

Nell’ambito della “progettazione dell’evento”, si pone anche la norma UNI EN 13200-8:2017, relativa alla “gestione della sicurezza nelle installazioni per spettatori”, elaborata per identificare i criteri generali per la gestione della sicurezza negli eventi, indipendentemente dalla dimensione, dall’attività o dal profilo

del pubblico. Tra i tanti aspetti trattati, la UNI EN 13200-8:2017 definisce le caratteristiche generali di gestione della sicurezza nelle installazioni per spettatori, delineando le politiche e le procedure di precauzione e protezione. Vengono, fra l'altro, esplicitate la definizione di barriera, cioè qualsiasi elemento di un'installazione per spettatori destinato a impedire alle persone di cadere ed a trattenerle, fermarle o guidarle, e la definizione di capacità, quale numero totale di spettatori in relazione al quale viene progettata l'installazione o alcune divisioni della stessa (blocco o settore). Degna di menzione è anche la definizione di piano di emergenza, vale a dire il documento redatto per gestire un incidente nelle installazioni per spettatori o nelle vicinanze, laddove si precisa che esso è di proprietà dei servizi di emergenza e/o dell'autorità locale, così come quella di piano di evacuazione, cioè il documento finalizzato ad assicurare che le installazioni per spettatori possano essere efficacemente evacuate in caso di pericolo secondo quanto previsto dal piano di emergenza. Si disciplinano anche il piano di gestione, ossia il documento con cui mantenere, prima, durante e dopo l'evento, lo stato ottimale dell'installazione per spettatori, ed il piano di contingenza, cioè il documento organizzativo che precisa quali azioni intraprendere per reagire ad incidenti che si verificano sul luogo dello spettacolo e che potrebbero pregiudicare la sicurezza del pubblico o interrompere le normali operazioni legate all'evento. La norma UNI prevede altresì, in aggiunta alla strategia di sicurezza e protezione durante gli eventi, la redazione di una pianta delle installazioni per spettatori, defini-

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

ta sulla base delle caratteristiche di progettazione delle installazioni per spettatori e dell'ambiente circostante; sono previsti inoltre un documento chiamato politica di sicurezza, realizzato, rivisto e monitorato dall'organizzatore dell'evento, e l'elaborazione di specifiche procedure di sicurezza che raccolgano il piano operativo e di emergenza, contenente ruoli e responsabilità, livelli di personale (su tutti steward, responsabile steward e gestore delle installazioni), valutazioni del rischio, disposizioni mediche e contingenze varie.

Tra i soggetti rilevanti che emergono da tutte queste norme ci sono l'organizzatore dell'evento, cioè la persona responsabile della produzione di eventi dalla progettazione al completamento, e il responsabile della sicurezza, persona che supervisiona la gestione delle operazioni per la sicurezza del giorno dell'evento, incluse le pianificazioni pre-evento e la valutazione post-evento. La norma UNI analizza nel dettaglio le competenze e i ruoli di quest'ultima figura, precisando che:

- _ il responsabile della sicurezza deve avere il controllo completo delle questioni relative alla gestione operativa della sicurezza e deve essere presente nel giorno dell'evento;
- _ il responsabile della sicurezza deve avere l'autorità per prendere decisioni relative alla sicurezza;
- _ si possono nominare uno o più sostituti del responsabile della sicurezza, i quali devono tuttavia essere in grado di gestire l'evento in assenza del responsabile

(i sostituti del responsabile devono comunque aver lavorato al fianco del responsabile della sicurezza per almeno quattro eventi ed aver dimostrato il necessario grado di competenza, prima di assumersi la responsabilità).

Altra figura degna di nota è quella del gestore delle installazioni: trattasi di uno dei soggetti più importanti dell'organigramma legato alla sicurezza dell'evento; viene definito come la persona responsabile della gestione delle installazioni per conto del proprietario o dell'organizzazione dell'evento. Non bisogna dimenticare, infine, il ruolo parimenti importante che assume la figura dello steward, il quale viene definito come membro del team di gestione della sicurezza, impegnato a garantire la sicurezza ed il benessere di tutti gli spettatori. La norma UNI, tra le altre cose, si sofferma approfonditamente anche sui doveri basilari riconosciuti in capo allo steward. Per le manifestazioni con profilo di rischio elevato, ad integrazione o in sostituzione del servizio di addetti alla sicurezza, è necessario appunto fare ricorso ad un servizio di "stewarding", ossia ad operatori adeguatamente formati e destinatari di apposite discipline, integrabili e modulabili in relazione alle specifiche fattispecie ed esigenze di prevenzione e protezione. Gli steward non soltanto devono occuparsi dell'accoglienza degli spettatori, provvedendo ad un servizio di monitoraggio e di controllo preliminare del pubblico (tra cui, ad esempio, rientrano le attività di controllo dei biglietti e di verifica della presenza di oggetti contundenti o, comunque, pericolosi in possesso degli spettatori), ma devono altresì essere in grado di occuparsi dell'indirizzamento, della os-

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

servazione e dell'assistenza del pubblico durante tutto lo spettacolo. Essi, dunque, devono essere ben preparati al fine di prestare la massima assistenza possibile al pubblico, sia in fase di prefiltraggio, sia durante tutto lo spettacolo. Inoltre, gli steward devono essere in grado di gestire i flussi, anche in caso di evacuazione, adoperandosi altresì nel gestire le aperture di emergenza presenti.

A Corinaldo, l'organizzatore dell'evento e il responsabile della sicurezza hanno omesso o trascurato molto le misure previste dalle suddette norme²¹.

3.3. L'APPLICABILITÀ DELL'ART. 2049 C.C.

Ci si chiede, a questo punto, se, ed in qual misura, sia applicabile al caso oggetto di analisi l'art. 2049 c.c.. In altre parole, si vuol capire se, ai sensi di tale articolo, Magic srl possa essere chiamata a rispondere in sede civile dei danni compiuti dai soggetti accusati (se verranno accertati in sede giudiziaria). Per fare questo, si prendono in considerazione gli elementi la cui contestuale presenza è necessaria affinché l'art. 2049 c.c. possa trovare spazio: il rapporto di preposizione, l'illecito del preposto, il nesso di occasionalità necessaria.

3.3.1. La sussistenza del rapporto di preposizione

Analizzando la sussistenza del rapporto di preposizione, emerge innanzitutto come, rispetto ai soggetti accusati, solo in relazione ad alcuni può trovare applicazione l'art. 2049 c.c.. Infatti i soci della Magic non possono essere conside-

²¹ F. BACCHINI, *Spettacolo e manifestazioni pubbliche tra safety e security*, "Guida al lavoro", Milano, volume 1, 2019, pp. 20-25.

rati preposti rispetto all'impresa di cui sono essi stessi proprietari. Del resto è stato detto che, affinché vi sia il rapporto di preposizione, è necessario che il preposto operi sotto la direzione e la sorveglianza dell'imprenditore, e, poiché i soci, in quanto tali, sono essi stessi gli imprenditori, è chiaro che essi non possono essere considerati preposti. Pertanto, in caso di loro condanna, la Magic non risponderà per loro in sede civile *ex art. 2049 c.c.*

Ancor più scontato è il fatto che Magic srl non possa essere considerata responsabile dei danni causati dai proprietari dell'immobile, non essendo questi in alcun modo inseriti nell'organizzazione aziendale. Non vi è dunque alcuna possibilità di ritenere che tali soggetti siano legati alla società da un rapporto di preposizione.

Qualche dubbio sussiste in merito all'ingegnere, consulente esterno della Magic, accusato di aver falsificato la capienza del locale. Si è visto che, secondo la giurisprudenza recente, il rapporto di preposizione sussiste anche in caso di inserimento, pur occasionale, dell'autore dell'illecito nell'organizzazione imprenditoriale. Dunque, vista la tendenza espansiva della giurisprudenza da questo punto di vista, forse, dell'illecito del consulente, potrebbe rispondere anche l'impresa, *ex art. 2049 c.c.* In realtà, per esserne certi, bisognerebbe indagare la reale sostanza dei rapporti tra il consulente e l'impresa, e verificare se egli possa essere effettivamente considerato *inserito* nell'organizzazione imprenditoriale.

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

Meno dubbi dovrebbero sussistere in merito al legale rappresentante della Magic, accusato di falso ideologico. In questo caso, pur in assenza di un rapporto di lavoro subordinato, dovrebbe essere chiaro il fatto che questo soggetto è inserito nell'organizzazione di Magic srl.

Ma dubbi non possono sussistere in merito al deejay, organizzatore dell'evento, ed all'addetto di sicurezza, responsabile della sicurezza nella notte in cui si è verificato il fatto. Se viene accertata la colpevolezza di questi soggetti, l'impresa può certamente essere chiamata a rispondere ai sensi dell'art. 2049 c.c., in quanto si tratta senz'altro di dipendenti dell'impresa, o comunque, anche in presenza di un contratto diverso dal quello di lavoro subordinato, è chiaro che essi erano inseriti nell'organizzazione d'impresa. Non solo: se il responsabile della sicurezza, forse, poteva disporre di certi margini di autonomia, l'organizzatore dell'evento, senz'altro, era soggetto ai poteri di direzione e controllo dell'organizzazione datoriale. Quindi, il rapporto di preposizione tra Magic srl e, da un lato, il responsabile della sicurezza, e dall'altro, l'organizzatore dell'evento, sussiste di certo.

3.3.2. La sussistenza del fatto illecito del preposto

Fino a quando la magistratura non si sarà pronunciata, non è dato sapere se i soggetti considerabili preposti abbiano effettivamente commesso un fatto illecito. Se essa accerterà che, effettivamente, il responsabile della sicurezza e/o l'organizzatore dell'evento sono colpevoli di omicidio colposo, lesioni colpose e/o

disastro colposo, è chiaro che l'elemento dell'illecito del preposto sussiste, e quindi vi sarà questo ulteriore requisito per poter agire contro Magic srl *ex art.* 2049 c.c.. Se, infatti, la magistratura accerterà che il responsabile della sicurezza e l'organizzatore dell'evento hanno effettivamente violato le norme per la sicurezza del pubblico negli eventi, rendendosi conseguentemente responsabili dei suddetti reati, significherà che essi hanno commesso un fatto colposo cagionante un danno ingiusto (la morte e il ferimento di varie persone): dunque, ecco ravvisata la fattispecie dell'art. 2043 c.c., requisito necessario affinché sussista l'illecito del preposto.

Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui la magistratura accerti la colpevolezza del consulente e del rappresentante di Magic srl, ammesso che possano essere considerati preposti.

3.3.3. La sussistenza del nesso di occasionalità necessaria

Nel caso in cui venga accertato l'illecito dei preposti, non dovrebbe esserci dubbio in merito all'esistenza del nesso di occasionalità necessaria. Considerando il nesso di occasionalità necessaria in senso oggettivo, è necessario che l'illecito sia agevolato dalle mansioni e che il dipendente, nel commetterlo, sia comunque rimasto nell'ambito di esse. È evidente, allora, che, qualora venga accertata, la violazione delle norme per la sicurezza del pubblico da parte dell'organizzatore dell'evento e del responsabile per la sicurezza è avvenuta proprio nell'ambito delle loro mansioni, essendo un'omissione rispetto ai doveri imposti dalle stesse. È

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

chiaro il collegamento funzionale tra lo svolgimento delle mansioni e il fatto illecito provocato, se verrà accertato, in quanto è stato proprio nell'ambito delle stesse che gli accusati hanno trascurato le norme di sicurezza.

Probabilmente, anche il nesso di occasionalità necessaria in senso funzionale sussisterebbe. Questo si ha quando, sempre nell'ambito delle mansioni, l'autore dell'illecito non persegue finalità egoistiche alle quali il preponente non sia neppure mediatamente interessato. Trascurando le norme di sicurezza (se la magistratura accerterà che così è stato), l'organizzatore dell'evento e il responsabile della sicurezza non hanno perseguito finalità meramente egoistiche, ma, al contrario, hanno agito per uno scopo al quale Magic srl poteva ben avere un interesse, visto che, dalla violazione di tali norme, le sarebbe potuto derivare un vantaggio economico.

Inoltre, tutte queste considerazioni non devono venir meno per il fatto che la condotta tenuta dai preposti è (se accertato) penalmente rilevante: è stato visto, infatti, che se il fatto illecito commesso integra un reato, il nesso di occasionalità necessaria non viene meno.

Analoghe conclusioni dovrebbero trarsi considerando i reati ipoteticamente commessi dal consulente e dal rappresentante legale di Magic srl, a patto che possano essere considerati suoi preposti.

In definitiva, si presume che, in caso di accertata responsabilità dell'organizzatore dell'evento e/o del responsabile della sicurezza (e degli altri

eventuali preposti), gli aventi diritto possano agire in giudizio, ai sensi dell'art. 2049 c.c., nei confronti di Magic srl, quale impresa datrice di lavoro dei soggetti autori dell'illecito dannoso, per ottenere da essa un risarcimento dei danni cagionati, risultando irrilevante l'elemento soggettivo della colpa in capo ad essa, trattandosi di responsabilità oggettiva.

3.4. L'APPLICABILITÀ DEL D.LGS. 231/2001

Non sembra, invece, che Magic srl possa essere chiamata a rispondere in sede amministrativa per i reati di cui sono accusati i soggetti che teoricamente, ai sensi del d.lgs. 231/2001, lo consentirebbero: l'organizzatore dell'evento, il responsabile della sicurezza, l'amministratore, il rappresentante legale ed il consulente; in effetti, non risulta che la società sia stata imputata. Infatti, i reati di cui questi soggetti sono accusati non rientrano nel novero dei reati per i quali trova applicazione il d.lgs. 231/2001. In particolare, il decreto non menziona affatto il disastro colposo e il falso ideologico. Rientrano invece tra i reati cui si applica il d.lgs. 231/2001 l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi, ma solo se commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; tuttavia, non è in violazione di queste norme che i reati contestati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi sono stati commessi, ma in violazione delle norme, sopra richiamate, a tutela della *security*, cioè sicurezza del pubblico, e infatti tra le vittime non vi sono lavoratori di Magic srl, ma solo clienti della discoteca da essa gestita.

LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER I DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI: IL CASO DELLA DISCOTECA LANTERNA AZZURRA

3.5. ALTRI PROFILI DI RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL'IMPRESA

Una responsabilità cui invece la società sarà presumibilmente assoggettata è la responsabilità civile conseguente a reato, di cui al comma 2 dell'art. 185 c.p. (“ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui”) e di cui al comma 1 dell'art. 197 c.p. (gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l'amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell'interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolvenza del condannato, di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta.). In caso di condanna a multa dell'amministratore, del rappresentante legale o dei dipendenti sotto accusa, e di loro insolvenza, quest'ultimo articolo troverebbe senz'altro applicazione, perché:

– Magic srl, in quanto società a responsabilità limitata, è una persona giuridica;

– i reati contestati costituiscono una violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dai soggetti menzionati: così, ad esempio, garantire la sicurezza del pubblico era un obbligo facente capo all'organizzatore dell'evento e, soprattutto, al responsabile della sicurezza in quanto tali;

CAPITOLO 3

— i reati contestati sono stati commessi nell'interesse della società, in quanto la violazione delle norme di sicurezza era probabilmente destinata (ma sarà la magistratura a chiarirlo) a garantire ad essa maggiori guadagni; tra l'altro, stando alla lettera della disposizione, quanto affermato in questo punto non deve necessariamente verificarsi, se si verifica la condizione di cui al punto precedente, e viceversa.

Conclusioni

Ora che sono emersi i tratti salienti delle due fattispecie di responsabilità dell'impresa per i danni causati dal dipendente e che, alla luce di essi, si è sostenuto che al caso di Corinaldo sia applicabile la sola responsabilità *ex art. 2049 c.c.*, sono possibili alcune considerazioni conclusive.

Quanto emerge dal primo capitolo fa riflettere sul fatto che il sistema di responsabilità civile è, ormai, molto più volto a garantire la riparazione dei danni ingiusti che a sanzionare l'autore dell'illecito. Come si è visto, infatti, dei danni cagionati dal dipendente, il datore di lavoro risponde anche se privo di colpa, proprio perché il ristoro del danneggiato è più importante che punire l'effettivo danneggiante. Altro indice di questa tendenza è il progressivo aumento delle forme di collaborazione nell'impresa cui la giurisprudenza applica l'art. 2049 c.c.: il rapporto di preposizione, ormai, non si identifica più nel solo rapporto di lavoro subordinato, ma in ogni rapporto che veda l'autore dell'illecito inserito nell'organizzazione del preponente; ecco dunque, in nome della tutela del terzo¹, un ulteriore allargamento dei casi in cui il datore di lavoro è chiamato a rispondere del fatto illecito altrui. E ancora: in luogo del nesso di causalità, è sufficiente un nesso di occasionalità necessaria tra le mansioni del lavoratore ed il danno, anche se, in questo caso, un orientamento giurisprudenziale relativamente recente richiede requisiti più stringenti affinché il nesso si configuri, riducendo quindi i casi di

¹ A. CRUSCO, *op. cit.*, pp. 775-776.

responsabilità datoriale, anche se questo, come sostiene Rucco, sembra essere in contrasto col tenore letterale dell'art. 2049 c.c. e con le intenzioni del legislatore.

Completamente diverso è il caso della responsabilità amministrativa dell'impresa per reati compiuti dai dipendenti. Infatti, mentre il sistema di responsabilità delineato dall'art. 2049 c.c. è un sistema risarcitorio, quello delineato dal d.lgs. 231/2001 è un sistema punitivo. Ecco perché, mentre per la responsabilità dell'impresa *ex art. 2049 c.c.* è sufficiente l'occasionalità necessaria, per la responsabilità *ex d.lgs. 231/2001* è necessario che l'autore del reato lo abbia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'impresa²: trattandosi di un sistema punitivo, il legislatore ha voluto evitare che l'ente rispondesse di tutte le condotte riconducibili alla sfera dei comportamenti dell'impresa e legate sotto il profilo eziologico all'attività di quest'ultima³. Ancora: mentre la responsabilità *ex art. 2049 c.c.* è oggettiva, la responsabilità *ex d.lgs. 231/2001* è fondata sulla colpa di organizzazione, proprio perché, in un sistema punitivo, la responsabilità non può non essere fondata sull'elemento soggettivo. Di conseguenza, mentre nel regime di responsabilità civile il datore di lavoro non può fornire alcuna prova liberatoria, nel regime di responsabilità amministrativa l'impresa può provare la propria assenza di colpa e, addirittura, nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti ad altrui

² F. VIGNOLI, *Il modello di imputazione della responsabilità secondo l'occasionalità necessaria*, "La responsabilità amministrativa delle società e degli enti", Torino, 2015, pp. 105.

³ F. VIGNOLI, *op. cit.*, pp. 107.

direzione è l'accusa a dover provare la colpa dell'impresa. La responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001, infatti, non ha come fine primario quello di risarcire le vittime di danni, ma di sanzionare l'impresa per reati che ad essa possono essere riferiti, quindi è necessario accertarne la colpa.

Una riflessione è stata avanzata in merito alla coesistenza di queste due responsabilità: Dipace (2009, pp. 327) si chiede se la responsabilità amministrativa di cui al d.lgs. 231/2001 possa superare la responsabilità civilistica di cui all'art. 2049 c.c.. In realtà, non sembra esserci ragione perché le due responsabilità non possano continuare a coesistere: innanzitutto la responsabilità amministrativa si applica solo se i dipendenti commettono dei reati, e solo quelli specificati dal decreto, quindi, per tutti gli altri reati e per i fatti illeciti non penalmente rilevanti, continuerà a trovare applicazione l'art. 2049 c.c.. Inoltre, anche la commissione, da parte del dipendente, dei reati indicati dal decreto darà luogo solo alla responsabilità civilistica dell'impresa, se l'illecito non è compiuto nell'interesse o a vantaggio di essa. Ancora, e questa ipotesi è richiamata anche da Dipace: se un dipendente commette un reato previsto dal decreto nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, la quale però dimostra l'assenza di (o l'accusa non riesce a dimostrare la) colpa, deve escludersi la responsabilità amministrativa, ma la responsabilità civile dovrebbe comunque applicarsi, essendo in questo caso irrilevante la colpa del datore di lavoro, e sempre che si ravvisi l'occasionalità necessaria.

Quindi, trattandosi di due fattispecie di responsabilità completamente diverse, non sembra esserci ragione della presenza di interferenze particolarmente significative.

Quello che ne risulta è in realtà un sistema di responsabilità dell'impresa per danni del dipendente di ampie dimensioni, in cui, ad un sistema risarcitorio che lascia al datore di lavoro ben poche possibilità di evitare la responsabilità, si è recentemente affiancato anche un sistema punitivo, per sanzionare direttamente l'impresa (oltre che la persona fisica autrice dell'illecito) dei reati dei quali essa possa essere considerata colpevole. In definitiva, ad oggi i fatti illeciti dei dipendenti espongono l'impresa ad un ventaglio di responsabilità tutt'altro che irrilevante e ad un sistema sanzionatorio che, recentemente ampliatosi con il d.lgs. 231/2001, rende l'illiceità delle condotte dei dipendenti un serio rischio per l'attività imprenditoriale.

Bibliografia

BACCHINI F., *Spettacolo e manifestazioni pubbliche tra safety e security*, “Guida al lavoro”, Milano, volume 1, 2019.

BARTOLINI F., *I preponenti, le occasioni e le necessità dell’art. 2049 c.c.*, “Danno e responsabilità”, Assago, volume 13, 2008.

BISIGNANO A., *Mobbing orizzontale: quale responsabilità per il datore di lavoro?*, “ISL: igiene e sicurezza del lavoro”, Assago, volume 10, 2006.

BOCHICCHIO F., *Illeciti dei promotori finanziari nei confronti dei risparmiatori e responsabilità oggettiva dell'intermediario: articolazione del principio di responsabilità nell'ambito delle dinamiche di impresa*, “Giurisprudenza commerciale”, Milano, volume 24, 1997.

BOERI E., *Osservazioni a margine del concetto di occasionalità necessaria*, “La nuova giurisprudenza civile commentata”, Padova, volume 18, 2002.

BUFFA F., *La responsabilità del datore di lavoro per il mobbing orizzontale subito dal lavoratore*, “Giustizia civile”, Milano, volume 58, 2008.

CAVAGNARO L., COSA M., *La responsabilità solidale dell’intermediario finanziario per il fatto illecito del promotore: una conferma dalla Cassazione*, “Responsabilità civile e previdenza”, Milano, volume 79, 2014.

CECCARELLI V., *Il risarcimento del danno non patrimoniale nel mobbing c.d. orizzontale: attenuante soggettiva del lavoratore e responsabilità datoriale*, “Rivista italiana di medicina legale”, Milano, volume 36, 2014.

COSATTINI L. A., *Potere direttivo e responsabilità per fatto illecito dannoso del lavoratore somministrato*, “Il lavoro nella giurisprudenza”, Milano, volume 18, 2010.

CRUSCO A., *La Corte di legittimità fa un 'passo indietro' sulla responsabilità solidale dell'assicuratore per il fatto di illecito del sub-agente privo del potere di rappresentanza?*, “Corriere giuridico”, Milano, volume 32, 2015.

CULTRERA D., *In tema di citazione del responsabile civile e nesso di occasionalità necessaria tra la condotta dell'imputato e le incombenze affidategli*, “Il foro ambrosiano”, Milano, volume 7, 2005.

D'ADDA A., *Il nesso di occasionalità necessaria tra mansioni e condotta dannosa del proposto: ancora una discutibile pronuncia della Suprema Corte*, “La nuova giurisprudenza civile commentata”, Padova, volume 26, 2010.

D'ANDREA F. M., DE VIVO A., MARTINO L., *I modelli organizzativi ex d.lgs. 231/2001. La responsabilità amministrativa delle imprese*, Giuffrè, Milano, 2006.

D'AURIA M., *Ancora sul nesso di "occasionalità necessaria" negli illeciti dei promotori finanziari: profili problematici*, “Giurisprudenza italiana”, Torino, 2011.

D'ORO S., *Fatto illecito del promotore e responsabilità dell'intermediario*, “Giurisprudenza italiana”, Torino, 2011.

D'ORONZO A. V., *Sulla responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 c.c.*, “Giustizia civile”, Milano, volume 52, 2002.

DAVOLA A., *Responsabilità del datore di lavoro e nesso di occasionalità necessaria: la rilevanza delle finalità del preposto ai fini dell'imputazione dell'illecito*, "Il foro italiano", Bologna, volume 141, 2016.

DIPACE G., *La responsabilità della banca per fatto illecito del proprio funzionario*, "Banca borsa e titoli di credito", Milano, volume 62, 2009.

DI STASI A., *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2018.

FLICK M., *Mobbing orizzontale e responsabilità (oggettiva?) del datore di lavoro*, "Danno e responsabilità", Assago, volume 14, 2009.

GAMBACCIANI E., *Mobbing e tutela previdenziale contro gli infortuni e le malattie professionali*, "Il lavoro nella giurisprudenza", Milano, volume 11, 2003.

GARREFFA S., *La responsabilità dell'intermediario finanziario per il fatto illecito del promotore*, "Corriere giuridico", Milano, volume 33, 2016.

GOFFREDO M. T., MELECA V., *La responsabilità civile per danni causati o subiti dal lavoratore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 34, 2017.

LEOTTA G., *Sulla responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 cod. civ.*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", Roma, volume 52, 2001.

MENICUCCI M., *Responsabilità della banca per fatto illecito dei dirigenti*, "Giurisprudenza commerciale", Milano, volume 30, 2003.

MIRRA A., *La responsabilità dell'intermediario per il fatto illecito commesso dal promotore finanziario suo agente*, “Giurisprudenza di merito”, Milano, volume 43, 2011.

MISCIONE M., *Mobbing, norma giurisprudenziale (la responsabilità da persecuzione nei luoghi di lavoro)*, “Il lavoro nella giurisprudenza”, Milano, volume 11, 2003.

PIZZETTI F. G., *Responsabilità civile del datore di lavoro, occasionalità necessaria e stato soggettivo del danneggiato*, “Danno e responsabilità”, Assago, volume 4, 1999.

PULICE M., *Illecito del dipendente e responsabilità del datore*, “Diritto e pratica del lavoro”, Milano, volume 27, 2010.

RISO G., *Infortunio sul lavoro: natura e limiti della responsabilità del datore di lavoro. Responsabilità per fatto proprio del datore di lavoro e per fatto illecito del dipendente*, “Responsabilità civile e previdenza”, Milano, volume 80, 2015.

RIVA I., *Responsabilità padroni e committenti - Art. 2049 c.c. - Illecito dell'agente assicurativo - Responsabilità solidale dell'impresa preponente – Sussistenza. Responsabilità solidale del preponente – Eccesso dall'incarico agenziale – Irrilevanza – Iscrizione procura nel registro delle imprese – Conoscibilità legale – Concorso di colpa del danneggiato*, “Assicurazioni”, Roma, volume 80, 2013.

RUCCO D., *Il nesso di occasionalità necessaria*, “La nuova giurisprudenza civile commentata”, Padova, volume 33, 2017.

SALOMONI A., *Il nesso di occasionalità necessaria nella responsabilità dei padroni e committenti*, “La nuova giurisprudenza civile commentata”, Padova, volume 26, 2010.

SCAPELLATO S., *La responsabilità dell'agenzia assicurativa per la condotta illecita del suo subagente*, “Giurisprudenza italiana”, Torino, volume 167, 2015.

SFERRAZZA M., *La responsabilità solidale della S.i.m. per fatto illecito del promotore: natura e limiti*, “La nuova giurisprudenza civile commentata”, Padova, volume 21, 2005.

SOLIDORO S., *La responsabilità civile del datore di lavoro per i danni cagionati a terzi dal lavoratore distaccato*, “Diritto delle relazioni industriali”, Milano, volume 21, 2011.

VIGNOLI F., *Il modello di imputazione della responsabilità secondo l'occasionalità necessaria*, “La responsabilità amministrativa delle società e degli enti”, Torino, 2015.

ZIVIZ P., *Mobbing e risarcimento del danno*, “Responsabilità civile e previdenza”, Milano, volume 66, 2001.

ZOLI C., *Il mobbing: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti*, “Il lavoro nella giurisprudenza”, Milano, volume 11, 2003.