PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6122 di Mercoledì 15 luglio 2026

Compartecipazione organizzativa e tutela del benessere lavorativo

Tutela del capitale umano, benessere lavorativo e responsabilità dell'ente: un'analisi sul ruolo del diritto penale sussidiario, sulla colpa di organizzazione e sulla compartecipazione dei lavoratori nei modelli di prevenzione.

Urbino, 15 Lug ? Secondo alcuni autori nell'ambito della tutela del benessere lavorativo il modello tradizionale del diritto penale, che interviene "a valle", quando il danno è già accaduto, non risulterebbe efficace. Questo approccio, che si basa spesso su responsabilità individuali, non riuscirebbe a cogliere le vere cause dei problemi e criticità, che sono invece **organizzative e sistemiche**.

A parlarne, invitando a ripensare il diritto penale in chiave "sussidiaria" - non come strumento principale di regolazione, ma come intervento da utilizzare solo quando altri meccanismi preventivi non funzionano ? è un saggio pubblicato sul numero 2/2025 della rivista "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", pubblicazione online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino, dal titolo "**La tutela del capitale umano attraverso la compartecipazione organizzativa. Per un diritto penale sussidiario una responsabilità autonoma dell'ente**".

L'intervento, a cura di **Francesca Curi**, professoressa associata di Diritto penale nell'Università di Bologna Alma Mater Studiorum, affronta, dunque, il tema della tutela del benessere lavorativo, proponendo una rilettura del ruolo del diritto penale in chiave sussidiaria.

Come indicato nell'abstract, e partire da una riflessione storica e filosofica sul concetto di lavoro, l'autrice "analizza le criticità dell'attuale sistema punitivo, evidenziando l'inefficacia dei meccanismi sanzionatori tradizionali nel garantire il benessere psicosociale dei lavoratori".

In particolare, viene proposta "una responsabilità autonoma dell'ente, fondata sulla colpa di organizzazione, che superi il filtro dell'agente individuale". E in questa prospettiva, "la compartecipazione organizzativa dei lavoratori, sostenuta da modelli di compliance integrata e da strumenti normativi recenti come la legge n. 76/2025, diventa centrale per costruire ambienti di lavoro sicuri e inclusivi".

Ci soffermiamo su alcuni dei vari temi trattati dall'autrice con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

- Organizzazione aziendale, benessere lavorativo e decreto 231/2001
- Compartecipazione organizzativa, MOG e decreto 76/2025

Pubblicità

Organizzazione aziendale, benessere lavorativo e decreto 231/2001

Il saggio accoglie quel punto di vista che vede nell'**organizzazione aziendale** l'oggetto e, al tempo stesso, il laboratorio nel quale può prendere forma la politica prevenzionale. E, dunque, c'è la necessità di "anticipare la tutela, anche in ambito psicosociale, già nella fase di programmazione degli interventi in materia di salute e sicurezza nel singolo contesto imprenditoriale".

In questo senso una **premialità**, "fondata su un assetto organizzativo conforme alla legalità, come quello promosso dal sistema 231", rappresenterebbe il terreno più promettente. Addirittura, "si potrebbe parlare di **meccanismo premiale preventivo**, se il reato commesso dalla persona fisica altro non fosse che l'occasione per verificare l'organizzazione dell'ente e una volta accertata l'eventuale disorganizzazione 'relativa', si inducesse l'ente a riorganizzarsi e l'eventuale mancata riorganizzazione costituisse il vero illecito dell'ente, sanzionato mediante le misure interdittive. In ogni caso, molto meglio di una formula punitiva, che grava sulla singola persona fisica, con scarsa influenza dissuasiva e con elevato indice di ineffettività general-preventiva, si può guardare all'impianto normativo che disciplina la responsabilità degli enti".

Si ricorda che attualmente la "**costrittività lavorativa**", una "disfunzione nel modo in cui è strutturato e gestito il lavoro, non rientra tra i reati-presupposto del decreto 231/2001. E dunque, secondo l'autrice, c'è la necessità di "rivolgere lo sguardo verso prospettive inusuali". Ad esempio, concentrando il rimprovero sulla lacunosità organizzativa dell'ente "in modo autonomo, e per quel che ci concerne esclusivo, rispetto a quanto viene ascritto all'autore individuale del reato, allo scopo di costruire una responsabilità diretta della *societas*, producendo al contempo l'effetto di una più efficace salvaguardia dell'integrità psicofisica del lavoratore".

Si potrebbe arrivare a configurare una "**responsabilità pura dell'ente** ? grazie all'appiglio normativo di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001 ? quando il fatto delittuoso abbia trovato la sua origine in un disordine organizzativo, solo esemplificativamente riconducibile a: ritmi esasperati del processo produttivo; oppure al risparmio sui costi derivanti dall'adozione delle misure di sicurezza, o ancora ad una formazione dei lavoratori di facciata, con ciò trascurando quei fattori di rischio il cui inverarsi può determinare anche un evento dannoso".

In questo senso, la **costrittività occupazionale** "rappresenta l'espressione più marcata di una **disorganizzazione** o di una organizzazione aziendale malsana, che attraverso il principio di autonomia della responsabilità delle società può essere efficacemente contrastata". E su una società che "trascura, per ragioni di carattere economico, o per una non meno grave insipienza manageriale, di valorizzare adeguatamente il patrimonio umano di cui dispone dovrebbe gravare una **responsabilità per colpa di organizzazione**, senza che sia richiesto il passaggio condizionante di un agire individuale, realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'azienda. Ciò che è impossibile rimproverare alla persona fisica può invece essere addebitato alla persona giuridica".

Compartecipazione organizzativa, MOG e decreto 76/2025

Si indica poi che il sistema 231 ha tracciato un perimetro innovativo, ma non rappresenta più un "avamposto isolato". Infatti si sono progressivamente aggiunti "numerosi altri **apparati normativi**, che ? nel regolamentare con finalità anche molto diverse tra loro la compliance dell'ente ? hanno concorso ad accelerare la diffusione di una nuova politica d'impresa, rivolta a

contrastare l'illegalità attraverso meccanismi promozionali".

Si segnala che l'integrazione di diversi modelli responsivi crea una rete che "rafforza la tutela anche contro i rischi da stress lavoro-correlato". E in questo contesto "anche le norme privatistiche giocano un ruolo cruciale. Gli strumenti di validazione preventiva, tra i quali rientrano a pieno titolo le norme tecniche (norme ISO e assimilabili) o le linee guida più accreditate nei diversi settori, concorrono a rinforzare la certificazione, nonché asseverazione dei Mog 81". Si ricorda che nel novembre 2021 è entrata in vigore la UNI ISO 45003:2021 che individua le "best practices nella prevenzione dei rischi psicosociali" e se le certificazioni non esonerano di per sé l'ente dalla responsabilità penale, ma "possono valere come prova di idoneità astratta del modello".

Si ricorda poi che in base all'art. 51, comma 3 bis, del d.lgs. 81/2008 (Tusl), il Mog 81 può essere "asseverato da organismi paritetici, ovvero da associazioni di datori di lavoro e di lavoratori. Quindi i lavoratori possono intervenire nel processo di autonormazione interna all'azienda, conferendo un contributo direi essenziale nella definizione delle strategie di prevenzione dei rischi psicosociali".

Si segnala poi che già la norma tecnica UNI EN ISO 45001:2023 "contiene tra le sue novità più significative il «*coinvolgimento dei lavoratori senza funzioni manageriali*», cioè di tutto il personale dipendente, sottolineando il ruolo critico che i lavoratori e i loro rappresentanti hanno nel promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salutare". Tra l'altro il coinvolgimento dei lavoratori "non solo valorizza la soggettività delle loro esperienze, ma proprio perché solo loro conoscono in modo preciso le modalità esecutive della loro mansione nella realtà (distinguendosi dal lavoro «*prescritto*»), favorisce una mappatura delle criticità più esatta e dettagliata".

A questo proposito il saggio si sofferma anche su un recentissimo provvedimento legislativo, la legge 15 maggio 2025, n. 76, che all'art. 1 definisce tra le proprie finalità e oggetto la disciplina della compartecipazione '*gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende e individua le modalità di promozione e incentivazione delle suddette forme di partecipazione, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e internazionale, al fine di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, di preservare e incrementare i livelli occupazionali e di valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale. Introduce altresì norme finalizzate all'allargamento e al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese*'.

Si segnala poi che il richiamo che nell'art. 7 si fa ai '*processi produttivi*' e, soprattutto, all'"*organizzazione del lavoro*', "quali ambiti rispetto ai quali la forma partecipativa assume un ruolo centrale, merita la massima attenzione. Infatti, l'organizzazione datoriale, complessivamente considerata, viene sottoposta a esame e verifica attraverso l'idoneità dei Mog a innescare procedure tracciabili di monitoraggio, riesame ed eventuale modifica dei processi organizzativi, anche sotto il profilo della capacità dell'organizzazione stessa di garantire il benessere della persona nei contesti lavorativi".

In particolare, un eco all'asseverazione dei Mog 81 si legge "là dove si prevede l'"*istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori*' '*finalizzate alla predisposizione*' delle '*proposte dei piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro*'"(art. 7). Mentre l'art. 8 prevede che: '*Le imprese che occupano meno di trentacinque lavoratori possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese stesse*'.

In definitiva, conclude l'autrice, "nella prospettiva di una tutela pronta, reattiva ed efficace, ma soprattutto capace di intervenire in modo positivo, radicale e duraturo, sui cambiamenti funzionali ad un wellbeing aziendale, tali da produrre anche un miglioramento su scala sociale, è opportuno che il diritto penale faccia un passo indietro e si collochi in una **posizione autenticamente sussidiaria**". E, dunque, "lasciare spazio ad un'imputazione diretta in capo alla persona giuridica, che si muova in un intreccio articolato di modelli organizzativi, così come di norme tecniche, tali da tessere una compliance aziendale integrata", potrebbe essere la strada per "ridurre realmente al minimo le forme di costrittività lavorativa".

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del saggio di cui ricordiamo il sommario:

- dalle origini della nozione di lavoro alla quinta rivoluzione industriale;
- il penale classico e i meccanismi premiali: una combinazione non vincente;
- la strettoia della formula *bard* nei delitti omissivi di evento;
- l'ordito e la trama: tra il d.lgs. n. 231/2001 e il d.lgs. n. 81/2008
- la compartecipazione organizzativa
- i lavoratori garanti di sé stessi?
- dall'asseverazione paritaria alla legge 14 maggio 2025, n. 76, prove 'tecniche' di un diritto penale sussidiario.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "L'infortunio sul lavoro del lavoratore senza tempo e luogo di lavoro predeterminati", a cura di Giuseppe Ludovico (professore associato di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano), Diritto della Sicurezza sul Lavoro (DSL) n. 2/2025.

Scarica la normativa di riferimento:

LEGGE 15 maggio 2025, n. 76 - Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.