



ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale “a geometria variabile” e principio di effettività

a cura della Dott.ssa Elena Priore
Direzione Relazioni Industriali





SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
IL DIRITTO ALLA SICUREZZA NELL'ORDINAMENTO NORMATIVO ITALIANO	5
LA TUTELA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO NEL SISTEMA PENALE	10
IL RUOLO DEL D.V.R. NELL'INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE GARANTI DELLA SICUREZZA	15
IL DATORE DI LAVORO PRIVATO	20
GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	24
IL DIRIGENTE	27
IL PREPOSTO	31
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE.....	38
IL MEDICO COMPETENTE	41
IL LAVORATORE	44
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	47
LA DELEGA DI FUNZIONI	49
Individuazione del soggetto responsabile.....	50
I requisiti delle delega di funzioni	53
La responsabilità residua del delegante	57
La subdelega.....	59
BIBLIOGRAFIA	61



INTRODUZIONE

Il presente elaborato si propone di indagare i perimetri delle responsabilità penali delle figure di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno dell'ordinamento italiano.

Trattasi di una operazione ermeneutica divenuta particolarmente complessa all'interno di un sistema della sicurezza sul lavoro caratterizzato: da una parte, dalla necessità di dare effettività al principio della personalità della responsabilità penale consacrato nell'articolo 27 della Costituzione e, dall'altra, da una crescente ramificazione e stratificazione delle attività imprenditoriali che può determinare una dissociazione tra le figure garanti della sicurezza *ex lege* e i soggetti che effettivamente ricoprono tali ruoli.

In tale contesto, si è assistito al superamento della concezione gerarchica, secondo cui il diritto alla sicurezza sui luoghi di lavoro doveva essere garantito pressoché in via esclusiva dal datore di lavoro, che ha lasciato il posto a un modello di tipo piramidale, che prevede la ripartizione del debito della sicurezza verso altre figure, superando peraltro il tradizionale schema ancipite che vede la figura del datore di lavoro in contrapposizione con il lavoratore.

Infatti, in seguito all'evoluzione delle dinamiche caratterizzanti il sistema imprese, è emersa l'esigenza, per i datori di lavoro (che comunque restano la fonte primaria di garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori), di avvalersi dell'operato di altri soggetti, come il dirigente e il preposto, più vicini alle fonti di rischi, ma, soprattutto, dotati di specifiche competenze tecniche. Inoltre, il legislatore ha dato il via a una progressiva trasformazione della nozione della figura del lavoratore, attribuendo a quest'ultimo una quota del debito della sicurezza da condividere insieme agli altri garanti della sicurezza e chiamandolo, quindi, a partecipare attivamente al sistema di prevenzione.

Si è così affermato, prima in via giurisprudenziale e poi a livello normativo, l'istituto della delega di funzioni che, oltre ad essere un utile strumento di ripartizione dei compiti in materia di sicurezza (nonché delle relative responsabilità), costituisce una importante misura di prevenzione e protezione. Invero, tale atto organizzativo interno permette all'impresa di trasferire determinate funzioni in capo ai soggetti ritenuti idonei alla gestione delle diverse aree di rischio. Ne consegue che a tali soggetti saranno imputati quei soli eventi che risulteranno essere la concretizzazione del tipo di rischio che rientra nella propria specifica competenza, in ossequio al sopra citato principio della personalità della responsabilità penale, al fine di scongiurare l'affermarsi di responsabilità oggettive incardinate su una concezione formalistica slegata dalla realtà imprenditoriale.

Ciò premesso, con il presente elaborato, si provvederà a fornire *in primis* un inquadramento del diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'ordina-

mento italiano, sia sotto il profilo costituzionale e civilistico che con specifico riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e alle disposizioni contenute nel Codice penale.

Il *focus* dell'indagine sarà poi circoscritto all'analisi delle principali figure della sicurezza, individuate nel citato Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, alla luce del principio di effettività.

Verrà, inoltre, svolto un approfondimento sul Documento di Valutazione dei Rischi, che assume un ruolo chiave per la ripartizione degli obblighi di garanzia all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per concludere, si procederà all'esame della delega di funzioni, sia per quanto concerne i determinati requisiti che devono sussistere per adottarla che con riferimento agli effetti che essa produce, tenendo in considerazione anche l'obbligo di vigilanza che permane in capo al soggetto delegante.

IL DIRITTO ALLA SICUREZZA NELL'ORDINAMENTO NORMATIVO ITALIANO

Il diritto alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro trova la sua copertura costituzionale nel principio di ordine generale espresso all'articolo 32 – secondo cui la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività – e rientra nel novero dei diritti inviolabili dell'uomo di cui all'articolo 2 della Costituzione.

Una ulteriore coordinata normativa del diritto alla salute del lavoratore è rinvenibile nell'articolo 41 della Costituzione, secondo cui l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana¹.

La nozione di sicurezza contenuta nel citato articolo 41 opera come fondamentale chiave di lettura in ordine alla limitazione dell'attività organizzativa riconosciuta in capo all'imprenditore, sia per ciò che attiene la fase prodromica che per ciò che concerne più specificatamente lo svolgimento della stessa², ponendo fine alla vexata quaestio della presunta inconciliabilità del diritto alla salute sul lavoro con la libertà imprenditoriale, basata sulla convinzione dell'immutabilità dell'organizzazione del lavoro³.

Sul punto, occorre rilevare che, all'interno dell'ordinamento italiano, il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro è stato oggetto di un radicale e decisivo cambiamento nel corso degli anni⁴.

Prima dell'avvento della Costituzione, il problema della sicurezza e, in particolare, della integrità fisica del lavoratore veniva affrontato principalmente sotto il profilo riparatorio e assistenziale, secondo uno schema privatistico.

Il legislatore di quel tempo non aveva predisposto delle misure atte a prevenire e a ridurre il numero d'infortuni, che, secondo la cultura dell'epoca, erano il frutto di fatalità o distrazioni⁵; pertanto, il rischio di potenziali infortuni finiva per essere

¹A. MEGARO, La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in *Nomos*, n. 3, 2013, p. 2.

²R. NANIA, Libertà economiche: impresa e proprietà, in R. Nania, P. Ridola (a cura di), *I diritti costituzionali*, Torino, Giappichelli, 2006, 193 ss.

³L. MONTUSCHI, Commento all'art. 32, primo comma, in *Commentario della Costituzione*, BRANCA G. a cura di, Zanichelli, Bologna – Roma 1982, p. 148.

⁴Cfr. M. LEPORE, La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e della sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (d.lgs. n. 106/2009), Milano, 2009, 49 ss.; R. STAIANO, *L'evoluzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro*, www.diritto.it.

⁵F. MONTI, L. PAPACCHINI, D. PETRUCCI, F.E. SPAGNUOLO, *FONDAMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO*, Collana "Cultura della Sicurezza", p. 4.

imputato alla sfera giuridica del lavoratore, a fronte di una tendenziale irresponsabilità dell'impresa⁶.

Tale visione basata sull'ideologia della fatalità dell'infortunio è stata per l'appunto superata nel momento in cui il diritto alla sicurezza sul lavoro, in qualità di diritto assoluto, è divenuto un limite intrinseco della libertà di iniziativa economica privata, rispetto alla quale non sembra essere, al netto dell'esperienza costituzionale e giurisprudenziale, cedevole⁷.

Invero il principio della tutela della salute non è soltanto garantito da fonti costituzionali, ma ha trovato e trova, ancora oggi, il suo riconoscimento nell'articolo 2087 del Codice civile.

Il citato articolo 2087, rubricato "*Tutela delle condizioni di lavoro*", costituisce il punto cardine della materia delle misure antinfortunistiche, dal momento che tale norma, definita *elastica*, è in grado di mantenere una significativa attualità in virtù del suo contenuto aperto⁸.

Per completezza, si segnala, tuttavia, che la dottrina minoritaria non ritiene corretto assegnare all'articolo 2087 c.c. un ruolo di clausola generale, in quanto le clausole generali costituiscono norme di direttiva che delegano al giudice la formazione della norma concreta di decisione. Pertanto, per tale dottrina, è più corretto definire l'articolo 2087 c.c. come una norma generale, riconoscendogli la qualità di norma completa, costituita da una fattispecie e un comando, che non necessita di essere riempita di contenuto in sede giurisprudenziale. Su tale norma si innestano, infatti, le singole norme speciali, arricchendo di una serie di specificazioni l'obbligo di sicurezza⁹.

Per quanto concerne, invece, il profilo contenutistico dell'articolo 2087, la dottrina e la giurisprudenza prevalente sono concordi nel rilevare che tale articolo pone a carico dell'imprenditore-datore l'obbligo di adottare, in tutte le fasi del lavoro, in ogni luogo e in ogni momento le misure necessarie per tutelare l'incolumità e l'integrità fisica del lavoratore¹⁰, e può, pertanto, essere considerato una disposizione

⁶ L. MONTUSCHI, Commento all'art. 32, primo comma, in Commentario della Costituzione, BRANCA G. a cura di, Zanichelli, Bologna - Roma 1982, p. 148.

⁷ A. MEGARO, La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in *Nomos*, n. 3, 2013, p. 2; PEDRAZZI C., Profili problematici del diritto penale dell'impresa, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 1988, 124 e 128 ss.

⁸ M. LAI, Diritto alla salute e della sicurezza sul lavoro, Torino, Giappichelli Editore, 2010, p. 7; MEGARO A., La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in *Nomos*, n. 3, 2013.

⁹ P. ALBI, La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto, *DSL* n. 1/2016.

¹⁰ M.L. CIALDELLA, Relazione. L'evoluzione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, p. 4.

di chiusura, in grado di completare ed integrare, laddove risulti necessario, la legislazione in materia di sicurezza sul luogo di lavoro¹¹.

Sul tema si è pronunciata anche la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 399 del 1996, che, richiamando una precedente pronuncia della Corte di Cassazione¹², ha affermato che *“tale disposizione come tutte le clausole generali, ha una funzione di adeguamento permanente dell’ordinamento alla sottostante realtà socio-economica”*, valendo anche *“a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, ed ha una funzione sussidiaria rispetto a quest’ultima di adeguamento di essa al caso concreto”*.

È, pertanto, evidente come il dovere dell’imprenditore previsto da tale disposizione codicistica non possa esaurirsi, con riferimento al diritto alla salute tutelato dall’articolo 32 della Costituzione, nel mero e generico dovere negativo di *neminem laedere*, imponendo piuttosto uno specifico dovere di comportamento che diventa parte del sinallagma contrattuale del rapporto di lavoro, contribuendo a tracciare i confini delle figure di creditore e debitore di sicurezza, in linea con quanto disposto con il comma 2 dell’articolo 41 della Costituzione¹³.

Al profilo individuale – gravante principalmente sul datore di lavoro – della tutela del diritto alla sicurezza delineato dall’articolo 2087 c.c., il legislatore ha poi affiancato nel corso del tempo una nuova concezione di sicurezza che si espande anche nella dimensione collettiva del diritto stesso. Ciò al fine di realizzare un modello partecipativo di gestione delle problematiche concernenti la sicurezza sul lavoro e, al tempo stesso, incentivare un sistema di rappresentanza dei lavoratori a presidio di questa.

Un primo intervento in tal senso è rintracciabile nell’articolo 9 dello Statuto dei lavoratori¹⁴, il quale dispone che *“i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”*¹⁵.

¹¹ F. STOLFA, Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti, art. 15, Misure generali di tutela, in NATULLO G., PASCUCCI P., ZOPPOLI L. a cura di, *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Commentario al D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 aggiornato al D. Lgs 3 agosto 2009, n. 196, Milano, Ipsoa, 2010, p. 252.

¹² Corte di Cassazione, sezione lavoro, 6 settembre 1988, n. 5048.

¹³ G. SUPPIEJ, Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell’ambiente di lavoro, in *“Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”*, n. 1, 1988, p. 445; A. MEGARO, La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in *Nomos*, n. 3, 2013.

¹⁴ Legge n. 300/1970.

¹⁵ R. MANENTI, Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza art. 47, D.lgs. 9.4.2009, n. 81, in PESSI R. a cura di, *Codice ipertestuale commentato del lavoro*, Utet, 2011, p. 2; A. MEGARO, La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in *Nomos*, n. 3, 2013.

Il principale merito dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori fu quello di sottrarre la tutela della salute sul luogo di lavoro alla pura contrattualità di stampo civilistico e riaffermarne la dimensione collettiva nel senso di un ritorno alla multidimensionalità auspicata dalla Carta costituzionale¹⁶. Il legislatore ha così realizzato un rafforzamento, sul piano collettivo, della posizione del lavoratore – che risultava già tutelato come singolo dalla disposizione codicistica – connotandola da forti tratti di forza politica e sindacale¹⁷.

Parte della dottrina ha così commentato la portata innovativa del citato articolo 9: *“la definizione degli obblighi di sicurezza non è più riservata alla competenza unilaterale del datore di lavoro, né a quella neutrale dei tecnici, ma richiede il concorso determinante dei lavoratori organizzati”*¹⁸.

L'articolo 9 è stato successivamente specificato e assorbito nella disciplina del d.lgs. n. 81/2008 (il c.d. T.U. sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro) sotto i profili della formazione, informazione, consultazione e accesso ai luoghi di lavoro¹⁹. Il legislatore, con il predetto T.U., ha realizzato il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro – caratterizzata da un elevato livello di complessità dovuto alla frantumazione della materia stessa in una pluralità di fonti concorrenti – dando attuazione al principio di universalità contenuto all'articolo 1 della legge delega n. 123 del 2007.

In particolare, con riferimento all'ambito di applicazione soggettivo, il T.U. è rivolto a tutti i lavoratori, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati, prevedendo, inoltre, una tutela specifica per determinate categorie di prestatori; con riferimento all'ambito di applicazione oggettivo, il T.U. si applica a tutti i settori di attività, tenendo conto della specificità dei settori e degli ambiti lavorativi.

Ai fini dell'analisi dei temi presi in esame nel presente elaborato, il T.U. risulta essere un parametro normativo di riferimento indispensabile: da un lato, offre una definizione delle figure della sicurezza e, dall'altro, sancisce l'obbligo del datore di lavoro di fornire a ciascun lavoratore *“una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza sul lavoro”*, con particolare riguardo al luogo di lavoro e alle caratteristiche delle mansioni svolte, sia al fine di prevenire specifici rischi connessi

¹⁶ G. BALANDI, Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello statuto, cit., pp. 221 – 223.; A. MEGARO, La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in Nomos, n. 3, 2013.

¹⁷ MONTUSCHI L., Diritto alla salute e organizzazione del lavoro, Franco Angeli, Milano, 1989, p. 272.

¹⁸ T. TREU, Statuto dei lavoratori e organizzazione del lavoro, in “Rivista trimestrale di diritto e procedura civile”, 1972, p. 1045.

¹⁹ A. MEGARO, La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in Nomos, n. 3, 2013.

all'esecuzione della prestazione lavorativa che al fine di incentivare un modello di prevenzione partecipato, come meglio si vedrà nel prosieguo.

Per quanto concerne, infine, il sistema di tutela della sicurezza delineato nel d.lgs. n. 81/2008, si rilevano due livelli di prevenzione: il legislatore, *in primis*, prescrive direttamente le regole finalizzate all'eliminazione o alla riduzione del rischio e, in secondo luogo, richiede l'intervento del datore di lavoro tramite l'analisi del rischio e l'elaborazione di modelli procedurali e organizzativi. Con riguardo a quest'ultimo livello di tutela, si anticipa che la violazione delle predette procedure privatizzate di gestione del rischio predisposte dal datore di lavoro configura una tipologia di colpa organizzativa, procedurale o protocollare in capo al soggetto (o ai soggetti) che, essendo stati dotati di adeguati poteri decisionali, gestiscono la specifica attività rischiosa²⁰.

²⁰ D. CASTRONUOVO, Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro, in D. CASTRONUOVO, F.CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali, cit., 19 ss.

LA TUTELA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO NEL SISTEMA PENALE

La tutela della sicurezza sul lavoro rileva anche sul versante penalistico. In particolare, l'articolo 437 c.p. prevede che *“chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni, e se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni”*.

L'articolo 451 c.p. dispone che *“chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 103 a euro 516”*.

Le fattispecie incriminatrici in esame tutelano il bene giuridico dell'incolumità pubblica, con specifico riguardo alla sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplinando un'ipotesi di reato plurioffensivo, visto che la tutela si estende, oltre che ai singoli lavoratori, anche a qualsiasi persona che si trovi nelle adiacenze del luogo di lavoro da cui possa nascere un pericolo per un numero indeterminato di persone.

Le due fattispecie possono indifferentemente integrarsi nella forma commissiva e nella forma omissiva.

Ciò incide fortemente sull'individuazione dei soggetti attivi dei reati in esame.

Le condotte commissive della rimozione e del danneggiamento, infatti, possono essere messe in atto da chiunque, sicché ci si troverà dinanzi a reati comuni.

Il contegno omissivo, invece, può assumere rilevanza penale solo qualora gravi, sul soggetto agente, uno specifico obbligo in ordine all'installazione dei predetti impianti o apparecchi.

Ne consegue che le ipotesi delittuose di cui agli artt. 437 e 451 c.p., qualora integrate da condotte omissive, assumono la veste di reati propri.

Per quel che concerne l'elemento soggettivo, invece, l'art. 437 c.p. richiede il semplice dolo generico, ovvero la volontà di non adempiere all'obbligo giuridico di collocare gli impianti destinati a prevenire infortuni, oppure di danneggiarli o di rimuoverli, senza che sia necessaria la consapevolezza di porre in pericolo l'incolumità pubblica, dei lavoratori o dei soggetti che si trovano nelle adiacenze.

Quanto all'art. 451 c.p., che punisce la condotta di chi colposamente ometta le cautele atte a prevenire infortuni sul lavoro, è, invece, necessario che l'evento, anche se preveduto o prevedibile, non sia direttamente voluto dall'agente, ex art. 43 c.p., ma che si verifichi a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, da valutare in rapporto alla qualifica e all'attività in concreto svolta dall'agente, o per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

La tutela della sicurezza sul lavoro è altresì assicurata dai delitti colposi contro la vita e l'incolumità individuale di cui agli articoli 589 e 590 del Codice penale.

La prima disposizione punisce con la reclusione da 6 mesi a 5 anni “*chiunque cagiona per colpa la morte di una persona*”; sono inoltre previste due distinte circostanze aggravanti c.d. indipendenti.

Ai sensi dell’art. 589, 2° comma c.p., la pena è della reclusione dai due ai sette anni “*se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*”.

Il successivo terzo comma, invece, prevede che, qualora il fatto sia commesso nell’esercizio abusivo di una professione per la quale sia richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un’arte sanitaria, la pena è la reclusione da tre a dieci anni.

L’art. 590 c.p. commina, al primo comma, la pena della reclusione fino a 3 mesi o della multa fino a 309 euro nei confronti di chiunque cagioni ad altri per colpa una lesione personale.

Il successivo secondo comma della norma in analisi contempla, inoltre, due distinte circostanze aggravanti c.d. indipendenti, a seconda che la lesione sia grave o gravissima²¹.

Nella prima evenienza, la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619.

Nella seconda ipotesi, invece, è prevista la reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Deve osservarsi, peraltro, che il terzo comma dell’art. 590 c.p. dispone la pena della reclusione da tre mesi a un anno e della multa da euro 500 a euro 2.000 nel caso in cui le lesioni gravi derivino dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro; qualora da quest’ultima dovessero derivare lesioni gravissime, invece, è prevista la reclusione da uno a tre anni.

La disposizione da ultimo esaminata pone una particolare questione problematica. Secondo la prevalente impostazione giurisprudenziale, infatti, le lesioni personali gravi e gravissime, disciplinate in generale dall’art. 583 c.p., sarebbero delle circostanze aggravanti c.d. indipendenti.

Ciò sarebbe confermato, tra l’altro, dalla rubrica dell’art. 583 c.p., nonché dal tenore letterale dell’art. 582, 2° comma, c.p.

Una siffatta conclusione, tuttavia, pare tutt’altro che pacifica.

Se davvero le lesioni personali gravi e gravissime fossero delle circostanze aggravanti, infatti, si dovrebbe ritenere che la specifica circostanza aggravante prevista dall’art. 590, 2° comma, c.p., concernente la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, opererebbe quale “aggravante di un’aggravante”.

Un simile esito sarebbe però del tutto anomalo nel nostro diritto penale, se non proprio incompatibile con esso.

²¹ Per lesione grave o gravissima, si intende una lesione che sia giudicata guaribile in non meno di 40 giorni.

Proprio per tale ragione, un consistente filone dottrinale²² sostiene che le ipotesi di lesioni gravi e gravissime contemplate dall'art. 583 c.p. debbano essere qualificate come fattispecie autonome di reato, e non come circostanze aggravanti.

A rafforzare questa tesi, peraltro, concorrerebbe proprio lo stesso art. 590, 3° comma c.p., che si riferisce alle lesioni gravi e gravissime qualificandole come «fatti di cui al secondo comma», lasciando intendere, quindi, che si tratterebbe di fattispecie incriminatrici distinte e ulteriori rispetto alle lesioni personali lievi.

Per completezza, si evidenzia, infine, che, in seguito all'introduzione dell'articolo 25-septies nel d.lgs. n. 231/2001, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai delitti colposi di omicidio e lesioni realizzati in conseguenza di violazioni di norme in materia di sicurezza del lavoro, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'introduzione di una siffatta forma di responsabilità, gravante su centri di imputazione giuridica diversi dalle persone fisiche, ha segnato, come noto, il superamento del principio in ossequio al quale solo queste ultime potrebbero commettere reati ed essere chiamate a rispondere di ciò.

Tale impostazione, cristallizzata nel brocardo *societas delinquere non potest*, si fondeva sull'assunto per cui ogni ente, dotato o meno di personalità giuridica, agisse per il tramite di un proprio organo, dietro il quale si cela sempre una persona fisica.

Per questo motivo, si riteneva che al soggetto organizzato in forma societaria non potesse mai essere ascritto un illecito penale realizzato da una persona fisica inserita nella sua struttura.

A sostegno di tale tesi, peraltro, si argomentava che un'eventuale responsabilità penale dell'ente sarebbe stata del tutto incompatibile con l'art. 27, 1° comma, Cost., a tenore del quale la responsabilità penale è personale.

La disposizione in commento enuclea, secondo la dottrina prevalente²³, il principio di colpevolezza, in ossequio al quale un individuo risponde della commissione di un reato soltanto se ogni elemento costitutivo della fattispecie incriminatrice può essergli attribuito a titolo di dolo o quantomeno di colpa.

Orbene, il paradigma della responsabilità penale colpevole, secondo l'indirizzo ermeneutico in analisi, osterebbe all'imputazione a carico dell'ente di qualsivoglia fattispecie delittuosa, poiché sarebbe del tutto impossibile rilevare un simile coefficiente psicologico in capo al medesimo²⁴.

Si aggiungeva, inoltre, che alla ascrivibilità di un illecito penale a una persona giu-

²² F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale*, Giuffrè, 2022.

²³ G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale*, Dodicesima edizione, 2023, Giuffrè; G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale*, Zanichelli, 2019; F. MANTOVANI, G. GIOVANNI, *Diritto penale*, Wolters Kluwer, 2023.

²⁴ R. GAROFOLI, *Manuale di diritto penale - Parte generale*, Neldiritto editore, 2021.

ridica osterebbe anche il divieto di responsabilità per fatto del terzo, desumibile sempre dall'art. 27, 1° comma, Cost.

Attribuire a un ente collettivo un fatto commesso da un soggetto che ha agito per suo conto e nel suo interesse, invero, comporterebbe l'inaccettabile conseguenza "di punire attraverso l'ente tutti coloro che, pur non avendo, come individuo persona fisica, realizzato gli estremi dell'imputazione penale, tuttavia, subiscono le conseguenze direttamente applicate all'ente collettivo"²⁵.

La contrarietà al riconoscimento di una forma di imputabilità penale del soggetto societario in relazione ai reati commessi dalle persone fisiche ad esso riconducibili, tuttavia, si è completamente dissolta dinanzi all'emanazione del d.lgs. n. 231/2001. Il legislatore delegato ha dimostrato, quindi, di non ritenere dirimenti le argomentazioni proposte dai fautori del principio *societas delinquere non potest*, profondendosi nello sforzo di elaborare un modello di responsabilità che fosse il più possibile aderente a quello applicabile alle persone fisiche.

In tal senso, è stato sufficiente muovere dall'assunto per cui le condotte degli individui che agiscono quali organi dell'ente sono, a ben vedere, immediatamente e direttamente attribuibili a quest'ultimo, in virtù del rapporto di immedesimazione organica che intercorre tra la persona fisica e quella giuridica.

Alla luce di ciò, pertanto, l'elemento psicologico che connota il comportamento dell'individuo-organo può essere trasfuso in capo al soggetto entificato, sicché anche la responsabilità di quest'ultimo potrà ritenersi colpevole²⁶.

Sempre in ragione del rapporto di immedesimazione organica, inoltre, può affermarsi che la società, nel vedersi attribuito un fatto commesso da un individuo incardinato nella sua struttura organizzativa, risponde di un fatto proprio, in quanto commesso da un proprio organo, ossia da una propria articolazione in grado di manifestare all'esterno la volontà dell'ente.

Con specifico riferimento alle fattispecie di omicidio e di lesioni realizzate in conseguenza di violazioni di norme in materia di sicurezza del lavoro, inserite nell'elenco dei reati-presupposto di cui all'art. 25-septies d.lgs. n. 231/2001 dalla l. n. 123/2007, pare opportuno svolgere alcune brevi considerazioni.

Le figure criminose in esame hanno posto il problema, di ordine generale, relativo alla conciliabilità della natura colposa del reato, da un lato, e la necessità che esso venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dall'altro.

In prima battuta, pare difficilmente sostenibile che un illecito penale colposo, nel quale, ai sensi dell'art. 43 c.p., l'evento dannoso o pericoloso non è voluto dal sog-

²⁵ A. FIORELLA, Responsabilità penale, in Enc. dir., Milano, 1988, XXXIX, pag. 1296.

²⁶ Cfr. in tal senso F. BRICOLA, Il costo del principio *societas delinquere non potest* nell'attuale dimensione del fenomeno societario, in Riv. dir. e proc. pen., 1970, pag. 1003 e ss.

getto agente, possa essere allo stesso tempo commesso perseguendo il precipuo scopo di soddisfare un interesse dell'ente o di avvantaggiarlo.

Una siffatta obiezione, nondimeno, è stata superata dal prevalente filone dottrinale e giurisprudenziale, secondo cui il sintagma «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» va riferito, nell'ambito dei delitti colposi, non tanto all'evento del reato, quando alla condotta, commissiva od omissiva.

Ciò che rileva, in altre parole, è che il comportamento violativo delle regole cautelari, e dunque contraddistinto da colpa, sia stato posto in essere per soddisfare un interesse imprenditoriale o per far conseguire all'impresa stessa un beneficio, ad esempio in termini di risparmio dei costi gestionali e organizzativi²⁷.

Deve osservarsi che questa impostazione ermeneutica è stata fatta propria anche dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, in relazione al noto “caso Thyssenkrupp”²⁸.

La Suprema Corte ha affermato, infatti, che “*i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito anti-giuridico*”, essendo ben possibile che “*una condotta caratterizzata dalla disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse o determini comunque il conseguimento di un vantaggio*”.

Se si opinasse diversamente, del resto, si verrebbe a creare un cortocircuito interpretativo, perché “*se l'interesse o il vantaggio fosse riferibile anche all'evento morte o lesione colposa, è evidente che i suddetti profili non si configurerebbero mai, basti solo considerare il risarcimento dei danni che l'ente dovrebbe poi pagare alla persona offesa*”.

Per tale ragione, deve dunque privilegiarsi una lettura in chiave oggettiva dell'interesse e del vantaggio, entrambi da riferire alla condotta del soggetto attivo e consistenti nell'intento di far conseguire all'ente un risparmio di spesa o la massimizzazione della produzione, prescindendo del tutto dalla effettiva volontà di perseguire tale interesse o di conseguire tale vantaggio²⁹.

In sintesi, quindi, la responsabilità dell'ente per i delitti colposi di cui agli artt. 589, 2° comma e 590, 3° comma, c.p. presuppone che la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cui sono eziologicamente correlate la morte o la malattia della persona offesa, fosse obiettivamente preordinata a soddisfare un interesse o a far conseguire un vantaggio di carattere economico all'impresa.

²⁷ Cfr. in tal senso R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - Parte generale, Neldiritto editore, 2021, pag. 487.

²⁸ Il riferimento è a Cass., SS.UU. n. 38343/2014.

²⁹ Cfr. in tal senso R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - Parte generale, cit., pag. 489-490.

IL RUOLO DEL D.V.R. NELL'INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE GARANTI DELLA SICUREZZA

Il processo di individuazione dei soggetti su cui grava il dovere di sicurezza e, dunque, dei titolari delle relative posizioni di garanzia rappresenta un tema del diritto penale del lavoro particolarmente complesso e in continua evoluzione.

Da un lato, infatti, non si può prescindere dallo studio dei rapidi cambiamenti del mondo del lavoro e della relativa organizzazione economico-produttiva; dall'altro, è necessario calare il principio della personalità della responsabilità penale di cui all'articolo 27, primo comma, Cost. nella complessità di realtà imprenditoriali caratterizzate da un decentramento dei poteri decisionali sempre maggiore.

L'impostazione gerarchica, secondo cui il debito di sicurezza si concentrava pressoché esclusivamente sul datore di lavoro, è stata, infatti, superata dall'affermarsi di un modello piramidale, che prevede molteplici figure di garanti *ex lege* sia di tipo generale (datore, dirigente, preposto, RSPP, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lavoratori, progettisti, fornitori) sia in relazione a specifici settori di attività (come, nei lavori in appalto, il committente, il responsabile dei lavori, il coordinatore per la progettazione, il coordinatore per l'esecuzione)³⁰.

Al fine di ripartire gli obblighi di garanzia all'interno dell'organizzazione aziendale, un ruolo chiave è svolto dal Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.).

L'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, rubricato "*Oggetto della valutazione dei rischi*", prevede, infatti, che il datore di lavoro debba procedere alla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

La valutazione del rischio è, pertanto, concepita come momento essenziale della politica della sicurezza, che si realizza attraverso un apprezzamento complessivo di tutti i fattori produttivi da cui scaturiscono potenziali rischi e pericoli per la salute del lavoratore³¹.

³⁰ S. TORDINI CAGLI, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *legislazione penale.eu*, 2020; F. BASENGHI, Gli attori organizzativi: diritti e doveri, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, a cura di F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI, Milano 2009, 183 ss.; N. PISANI, Posizioni di garanzia e colpa d'organizzazione nel diritto penale del lavoro, in *RTrimDPenEc*, 2009, 123 ss.; D. PULITANÒ, Posizioni di garanzia e criteri di imputazione personale, nel diritto penale del lavoro, in *Riv. giur. lav.*, 1982, IV, 178 ss.; F. STOLFA, Soggetti attivi e passivi dell'obbligo di sicurezza, individuazione e responsabilità, in *Salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di G. Natullo, Milano 2015, 536 ss.; V. TORRE, I reati in tema di sicurezza sul lavoro, in *Il diritto penale del lavoro*, a cura di N. Mazzacuva, E. Amati in *Diritto del lavoro. Commentario*, diretto da F. Carinci, Torino 2007, 17 ss.

³¹ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in *Working Paper di Olympus*, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 7.

Inoltre, l'art. 17 del d.lgs. n. 81/2008 – così come del resto già prevedeva anche l'art. 1 del d.lgs. n. 626/1994 – ricomprende espressamente, tra gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, quello di procedere alla valutazione di tutti i rischi connessi all'attività lavorativa e di redigere il relativo documento, nonché di nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Da un siffatto impianto normativo si evince una netta responsabilizzazione e valorizzazione del ruolo del datore di lavoro, chiamato ad effettuare una valutazione attenta, dettagliata e finalizzata a delineare un'organizzazione del lavoro che ponga i dipendenti al riparo da rischi per la sicurezza³².

Nell'espletamento di tale compito indelegabile, il datore di lavoro dovrà coordinarsi con gli altri soggetti dotati di particolari competenze tecnico-specialistiche, quali il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il medico competente (nei casi in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi) e anche con gli stessi lavoratori.

Ferma la responsabilità del datore di lavoro, pertanto, la *ratio* della disciplina del D.V.R. è quella di incentivare una partecipazione sempre maggiore all'attività prevenzionale di tutti i soggetti direttamente coinvolti nel processo produttivo.

La giurisprudenza di legittimità ha riconosciuto l'importanza di tale sistema partecipativo sino al punto di sancire, ad esempio, la responsabilità penale del medico competente per violazione dell'obbligo di collaborazione con il datore di lavoro nell'elaborazione della valutazione dei rischi³³.

Secondo la Suprema Corte, infatti, il ruolo del professionista non deve risolversi in una partecipazione meramente passiva della redazione del documento, ma deve piuttosto realizzarsi sotto forma di un contributo propulsivo, fatto di rilievi e proposte, sebbene, comunque, limitato alla sua specifica sfera professionale, potendo egli, se necessario, anche assumere informazioni di sua iniziativa, visitando gli ambienti e interrogando direttamente i lavoratori³⁴.

In sintesi, l'apparato normativo che regola la valutazione del rischio consiste quindi in una procedura, costituita da più fasi, in cui sono previsti l'intervento e la collaborazione di diversi soggetti per la predisposizione di un programma, basato su una visione dinamica della sicurezza³⁵.

Passando ora al contenuto del D.V.R., si rileva che il punto di partenza per la predi-

³² A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 7.

³³ Cass. pen., sez. III, 11 dicembre 2012, n. 1856, in Guida al Diritto, 2013, 11, p. 46 (s.m.).

³⁴ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 6.

³⁵ Cfr. art. 29 del T.U.S.L.

sposizione di tale documento è costituito dall'identificazione di tutti i rischi, intesi come situazioni che potenzialmente possano causare un danno ai lavoratori³⁶.

L'art. 2, comma 1, lett. s, del d.lgs. n. 81/2008, definisce, infatti, il "rischio" come la "probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione".

Al riguardo, occorre chiarire che devono essere oggetto di valutazione non soltanto i rischi legati a fattori più strettamente tecnici, ma anche quelli connessi alle modalità di lavoro, alla concreta gestione aziendale, nonché tutti quelli derivanti dalle più svariate azioni umane³⁷.

Sul tema, si segnala, inoltre, che la Cassazione ha affermato la responsabilità diretta del datore di lavoro laddove non abbia previsto espressamente nel D.V.R il rischio specifico dal quale sia derivato l'infortunio. Pertanto, la Suprema Corte ha ritenuto che la valutazione lacunosa integri una vera e propria causa del verificarsi di quanto doveva essere previsto e scongiurato con specifiche previsioni di sicurezza.

In altre parole, il mancato esame della situazione di rischio costituisce fattore causale dell'evento lesivo concretamente verificatosi³⁸.

Con riferimento al profilo penale, si evidenzia che l'incompletezza della valutazione dei rischi è espressamente sanzionata, anche in via prevenzionale (e, dunque, indipendentemente dal verificarsi dell'evento dannoso), dall'art. 55, comma 4, del T.U.S.L., secondo cui si configura un reato contravvenzionale, in caso di adozione di un D.V.R. "in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f)". La lettera a) dell'art. 28, 2° comma, d.lgs. n. 81/2008, in particolare, impone che il documento debba considerare tutti i rischi esistenti, nessuno escluso³⁹.

Si segnala, inoltre, che, con l'evolversi delle condizioni di lavoro e del progresso tecnologico e scientifico, sono stati ricompresi all'interno del documento di valutazione anche i rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari. Tra questi

³⁶ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 8; R. MARIANI (a cura di), La valutazione dei rischi non indicati esplicitamente nel d.lgs.81/08, Atti del convegno Un approccio esaustivo al DVR - La valutazione di tutti i rischi, da quelli classici a quelli non esplicitamente indicati nel d.lgs. 81/2008 e s.m.i., fino ai rischi insiti nelle modalità di lavoro, Modena, 11 ottobre 2012, in www.puntosicuro.it, anno 15, n. 3023, 11 febbraio 2013.

³⁷ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 8; S. FERRUA, M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI, Gruppi di lavoro esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), Le nuove leggi civili II Testo Unico della Salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009) Commentario al d.lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal d.lgs. n. 106/2009, Milano, 2009, p. 569.

³⁸ Cass. pen., sez. IV, 12 aprile 2012, n. 3117, in Diritto e giustizia, 2013, 22 gennaio 2013.

³⁹ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 8.

rischi vi rientrano, ad esempio, quelli riguardanti le lavoratrici in gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, età e provenienza da paesi stranieri ma anche quelli relativi al c.d. “stress lavoro correlato”⁴⁰.

All’esito della valutazione dei rischi, effettuata secondo i criteri sopra indicati, il datore di lavoro dovrà elaborare il documento disciplinato dall’art. 28, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008.

La disposizione ora menzionata, in particolare, stabilisce che il D.V.R. debba obbligatoriamente contenere: una relazione sulla valutazione di tutti i rischi, con specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa; l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione; il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere e che devono obbligatoriamente essere in possesso di adeguate competenze e poteri; l’indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi; l’individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e che, pertanto, richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Si è opportunamente osservato che, attraverso la redazione del documento di valutazione dei rischi, la legge viene calata nella specificità di ciascuna realtà produttiva⁴¹. Una volta redatto secondo i requisiti di legge, il contenuto del D.V.R. non dovrà essere considerato fisso e immutabile, dovendo essere, al contrario, oggetto di un costante aggiornamento, in modo tale che tale documento possa mantenere sempre un nesso di pertinenza con le condizioni di svolgimento dell’attività lavorativa, al fine di garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza consentiti dal progresso tecnologico⁴².

In caso di mutamenti dell’organizzazione aziendale che possano avere risvolti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, il D.V.R. dovrà, infatti, essere rivisto e aggiornato tenendo conto delle concrete condizioni di svolgimento dell’attività lavorativa⁴³.

⁴⁰ F. STOLFA, Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Ipsoa, 2008..

⁴¹ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 10.

⁴² Cass. pen., sez. III, 21 giugno 2011, n. 24820.

⁴³ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 10; G. PORRECA, Sull’obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, in www.puntosicuro.it, anno 14, n. 2783, 30 gennaio 2012.

In buona sostanza, il D.V.R. deve essere dotato di carattere dinamico: le valutazioni in esso contenute non potranno mai considerarsi definitive, dovendo, al contrario, essere sempre suscettibili di modificazione e di aggiornamento.

Si tratta, del resto, di una delle molteplici applicazioni del principio della “*massima sicurezza tecnologicamente possibile*”, che ha sempre caratterizzato il modello di prevenzione antinfortunistica dell’ordinamento italiano e che ha trovato conferma, d’altronde, anche nella legislazione nazionale di derivazione comunitaria.

In attuazione di tale principio, il datore di lavoro è tenuto ad allineare il proprio assetto produttivo e organizzativo ai livelli prevenzionali su cui si attesta il progresso scientifico e tecnologico. Ciò non soltanto per quanto riguarda gli accorgimenti di tipo strettamente tecnico ma anche per le misure di carattere organizzativo e procedurale, al fine di mirare a prevenire anche i c.d. rischi psico-sociali⁴⁴.

La dottrina⁴⁵ e la giurisprudenza⁴⁶, a seguito di un ampio dibattito, hanno convenuto che un siffatto principio non ha portata tale da onerare il datore di lavoro della ricerca di tecnologie ancor più avanzate rispetto a quelle disponibili sul mercato. Resta, comunque, fermo che questi è tenuto a garantire la predisposizione delle misure già esistenti e l’applicazione della “migliore tecnologia disponibile” in quel dato momento storico (c.d. *best practicable technology*)⁴⁷.

Per concludere, il D.V.R. racchiude, per un verso, le specifiche regole cautelari, indicative di una pretesa comportamentale conforme al dovere di diligenza che può gravare sui diversi garanti della sicurezza; per altro verso, le decisioni assunte nel medesimo ambito hanno l’attitudine a far intervenire anticipatamente le istanze di prevenzione dei rischi sul lavoro, nella fase programmatica e progettuale dei fattori produttivi, rappresentando al contempo un criterio di imputazione della responsabilità penale e di individuazione delle posizioni di garanzia.

Infatti, il potere decisionale, laddove effettivamente esercitato in fase di valutazione del rischio, comporta l’enucleazione di precetti la cui violazione comporta l’integrazione di uno o più reati, essendo il potere del titolare dell’attività imprenditoriale strettamente collegato ai doveri di sicurezza legati alla necessità di tutelare beni minacciati dai processi produttivi.

⁴⁴ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 12; M. LAI, Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, Torino, 2010.

⁴⁵ R. GUARINIELLO, Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, pp. 532-533.

⁴⁶ V., *ex plurimis*, Cass. pen., 23 gennaio 2008; Cass. pen., 29 marzo 2007, in R. GUARINIELLO, Il T.U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza, Milanofiori Assago (MI), 2012, pp. 148-149.

⁴⁷ A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>, 12; G. NATULLO, Principi generali della prevenzione e “confini” dell’obbligo di sicurezza, in G. NATULLO, M. RUSCIANO (a cura di), Ambiente e sicurezza del lavoro, in F. CARINCI (dir.), Diritto del lavoro. Commentario, VIII, Torino, 2007.

IL DATORE DI LAVORO PRIVATO

L'analisi e l'individuazione dei soggetti destinatari dell'obbligo di sicurezza non può che muovere dalla figura del datore di lavoro, in considerazione della sua posizione di vertice all'interno dell'organigramma aziendale e della relativa titolarità del potere direttivo e organizzativo.

L'articolo 2, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 81/2008 definisce il datore di lavoro come *“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”*.

Dalla lettura della norma sopra riportata si desume con chiarezza una nozione ampia di datore di lavoro, intesa in un'accezione sia formale che sostanziale.

In quest'ottica, il soggetto datoriale è individuato non solo tenendo conto della titolarità formale del rapporto di lavoro, ma anche dell'effettivo e del concreto esercizio di poteri gestionali.

La definizione ex art. 2 T.U.S.L. consente, allora, di scongiurare *“forme improprie d'imputazione di responsabilità in capo a chi sia datore di lavoro, solo perché formalmente parte contrattuale, anche in assenza dell'attribuzione delle necessarie prerogative”*⁴⁸.

In considerazione di quanto sopra esposto, si possono, dunque, enucleare due definizioni di datore di lavoro: da una parte, quella di datore di lavoro in senso formale, ossia colui che ha stipulato il contratto di lavoro con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2082 c.c., vale a dire l'imprenditore; dall'altra, quella di datore di lavoro in senso sostanziale, ossia colui che assume in concreto la responsabilità dell'organizzazione di un'azienda o di un'unità produttiva di essa ed esercita i poteri decisionali e di spesa. Tali qualifiche, di norma, si sommano nel medesimo individuo, ma è ben possibile che all'interno della stessa struttura aziendale coesistano più soggetti che ricoprono distintamente il ruolo di datore di lavoro in senso formale e in senso sostanziale. Ciò avviene più frequentemente nelle imprese costituite in forma societaria e in quelle articolate in più unità produttive⁴⁹.

In tale contesto, si è posto il tema relativo alla prevalenza dell'una o dell'altra qualifica in caso di dissociazione tra il datore di lavoro titolare formale del rapporto e il responsabile dell'organizzazione. La soluzione a tale questione può essere ricavata dalla

⁴⁸ F. BASENGHI, La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici del nuovo quadro legale, in L. GALANTINO, La sicurezza del lavoro, Milano, 1996, p. 69.

⁴⁹ SCAROINA E., La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse, www.sistema-penale.it, 16 giugno 2021.

lettera dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2008: l'avverbio «comunque» pare attribuire premienza alla dimensione sostanziale della figura del datore rispetto a quella formale. Ciò, del resto, è in linea con il principio di effettività di cui all'art. 299 T.U.S.L., il quale dispone che *“le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), d) ed e), gravano altresì su colui che eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”*.

Da tale disposizione emerge, infatti, la rilevanza della concreta gestione dell'organizzazione per l'identificazione della figura del datore di lavoro ai fini della sicurezza. Si rende, dunque, necessaria una ricerca atta ad individuare colui che, all'interno dell'azienda, assume in concreto le decisioni e impiega le risorse, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di sicurezza.

Tale conclusione, peraltro, è avallata dalla giurisprudenza tradizionale che ha fatto riferimento all'applicazione del principio di effettività ancor prima dell'introduzione del d.lgs. n. 81/2008⁵⁰, tanto da aver delineato, già in passato, la nozione di datore di lavoro di fatto o di dirigente di fatto⁵¹, tesa a individuare il novero dei soggetti responsabili in caso di infortunio sul lavoro⁵².

Questa giurisprudenza è stata, peraltro, richiamata e ribadita, quanto alla sua attualità, nella nota sentenza Thyssenkrupp⁵³.

Sul piano applicativo, può agevolmente intuirsi che il criterio formale risulterà sufficiente per identificare il soggetto responsabile nel caso in cui l'imprenditore sia una persona fisica; qualora, invece, titolare del rapporto di lavoro sia una società o un ente collettivo, prevarrà il ricorso al criterio sostanziale.

In particolare, nelle società di capitali gli obblighi di prevenzione, propri del datore di lavoro, *“gravano indistintamente su tutti i componenti del Consiglio di amministrazione”*⁵⁴ o sull'amministratore unico; è possibile, tuttavia, che *“con la nomina di uno o più amministratori delegati, si verifichi il trasferimento di funzioni in capo ad essi”*⁵⁵. Con riguardo alle società di persone, invece, la giurisprudenza⁵⁶ ha costantemente

⁵⁰ Cass. pen. sez. III, 12 febbraio 1998 n. 1769, Magnani rv. 210260.

⁵¹ Si vedano: Cass. pen., sez. IV, 23 febbraio 1998 n. 2277, Cicchetti ed altro rv. 210263; Cass. pen., sez. IV, 30 marzo 1998 n. 3945, Villa rv. 210640 e Cass. pen., sez. IV, 23 marzo 1998 n. 3606, Villa rv. 210642.

⁵² Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁵³ Cass. Pen., sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343.

⁵⁴ Cass. Pen. Sez. IV, 10 giugno 2010, n. 38991.

⁵⁵ Cass. Pen. Sez. IV, 5 dicembre 2003, n. 4981.

⁵⁶ Cass. Pen. Sez. IV, 26 maggio 2009, n. 32193, in De Jure; Cass. Pen. Sez. IV, 5 luglio 1990, n. 14429, in Cass. pen., 1992, p. 2454.: *“qualora il socio di una società di persone subisca lesioni a seguito di un infortunio verificatosi, a seguito della violazione di norme antinfortunistiche, mentre lavorava per conto della società stessa, gli altri soci rispondono per le lesioni da lui patite”*.

ritenuto che in materia di sicurezza sul lavoro gravi su ciascun socio l'obbligo di prevenzione, purché non risulti un'espressa delega a soggetti di particolare competenza nel settore della sicurezza⁵⁷.

In una stessa impresa è, quindi, possibile che più persone possano essere contemporaneamente individuate quali datori di lavoro, su ciascuna delle quali ricadono le responsabilità penali proprie del soggetto datoriale. Si pensi, ad esempio, al caso di una società composta da due soci di cui uno riveste la carica di amministratore unico e l'altro mantiene comunque poteri decisionali⁵⁸.

Al fine di evitare una "duplicazione" della responsabilità penale, è pertanto opportuno definire, negli appositi documenti, i compiti di ciascun componente del vertice aziendale o, meglio, individuare il responsabile dell'attuazione delle norme di sicurezza.

Al riguardo, si rileva che la giurisprudenza richiede costantemente che la persona fisica individuata come "datore di lavoro" a fini di salute e sicurezza sia concretamente collocata nell'organizzazione aziendale in una posizione che consenta l'effettiva spendita dei relativi poteri. Ciò deve risultare in modo chiaro e incontrovertibile da documenti aziendali che attribuiscono esplicitamente i citati poteri e doveri al soggetto qualificato come "datore di lavoro", con particolare riguardo ai "poteri decisionali e di spesa" rispetto alla salute e alla sicurezza sul lavoro⁵⁹.

Si evidenzia, peraltro, che la sussistenza di specifici limiti all'esercizio di detti poteri influirà sugli eventuali addebiti di responsabilità penale, circoscrivendoli alle sole evenienze in cui l'evento lesivo della salute del lavoratore sia direttamente dipeso dal mancato o cattivo esercizio delle potestà attribuite al soggetto attivo, tenuto conto dei limiti suddetti. Ne consegue che, nel caso in cui le predette limitazioni escludano la responsabilità della figura datoriale, l'illecito penale andrà ascritto a chi, nell'organigramma aziendale, si trova in una posizione di sovraordinazione gerarchica⁶⁰.

Deve osservarsi, quindi, che la riconducibilità di un individuo, operante all'interno

⁵⁷ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁵⁸ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁵⁹ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁶⁰ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

di una struttura organizzativa, a una delle definizioni di datore di lavoro prospettate, fa sorgere in capo allo stesso la qualifica di soggetto attivo dei reati. Inoltre, in caso di pluralità di unità produttive si avranno tanti datori di lavoro titolari di posizioni di garanzia quante sono le unità produttive, e ciascuno di loro sarà autonomamente destinatario delle prescrizioni previste dalla legge.

Per completezza, si rileva, infine, che l'articolo 2, T.U.SL., enuclea altresì la definizione di datore di lavoro pubblico.

Nel dettaglio, la citata disposizione stabilisce che *“nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici in cui viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo”*.

L'individuazione del “datore di lavoro pubblico”, destinatario degli obblighi di sicurezza nel relativo settore, può risultare particolarmente complessa. Per comprendere meglio le ragioni di tale affermazione, bisognerebbe analizzare approfonditamente, magari in altra sede, le dinamiche legate alla struttura gerarchico-organizzativa della pubblica amministrazione e alla ripartizione di competenze tra organi di indirizzo politico e organi di gestione amministrativa⁶¹.

⁶¹ Si rinvia a F. STOLFA, L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro, working papers Olympus, n. 33/2014.

GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Una volta definito il perimetro della figura del datore di lavoro privato è necessario chiarire quali siano gli obblighi gravanti sullo stesso.

All'articolo 17, T.U.S.L., sono individuati gli obblighi non delegabili del datore di lavoro: la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del D.V.R. e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Come già illustrato, con la valutazione dei rischi, che si traduce nella predisposizione del relativo documento di valutazione, il datore di lavoro individua i rischi connessi all'attività di impresa e indica le misure di prevenzione e protezione idonee a tutelare i lavoratori rispetto a tali rischi, nonché il programma per garantire nel tempo l'implementazione dei livelli di sicurezza.

Gli ulteriori obblighi posti a carico del datore di lavoro (ed eventualmente attribuiti al dirigente) sono elencati nel successivo articolo 18, T.U.S.L.

Tra i compiti affidati dal legislatore al datore di lavoro, si evidenzia il dovere a garantire la formazione necessaria a trasferire ai lavoratori le conoscenze per la gestione dei rischi, che, come si vedrà nel prosieguo, rappresenta uno strumento chiave per la promozione di una cultura della sicurezza basata sul principio di prevenzione.

Inoltre, si segnala l'obbligo del datore di lavoro di vigilanza e controllo sull'effettiva osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di sicurezza impartite. Più in generale, spetta al datore di lavoro un generale obbligo di vigilanza sull'attuazione complessiva del sistema di sicurezza e sull'attività svolta dai soggetti delegati. L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro non implica necessariamente un controllo continuativo sull'operato dei lavoratori, ma un controllo conforme ai doveri di diligenza modulati sulla base della concreta attività, delle mansioni svolte e del contesto lavorativo di riferimento, in modo che tale attività si esaurisca nella verifica dell'osservanza delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori⁶².

Lo stesso d.lgs. n. 81/2008 prevede che l'individuazione delle modalità di esercizio dell'obbligo di vigilanza debba rapportarsi agli specifici ruoli del datore di lavoro, del dirigente e del preposto nel concreto contesto aziendale.

Il datore di lavoro deve correttamente dimensionare la propria organizzazione con particolare riguardo ai ruoli che sono propri della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, distribuendo i relativi compiti a persone in grado di svolgere le funzioni di dirigente e di preposto e conferendo in concreto ad essi i poteri che sono necessari all'esercizio delle stesse.

⁶² Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

Il numero di tali persone e i poteri di riferimento non possono assolutamente essere individuati in modo generale e astratto, dipendendo da fattori relativi quali le dimensioni complessive e l'articolazione dell'impresa, sicché tali scelte sono rimesse alla libertà, ma anche alla responsabilità del datore di lavoro⁶³.

Tanto premesso, deve ricordarsi ancora una volta la sussistenza di una norma di chiusura, rappresentata dal già segnalato articolo 2087 c.c., che impone in via generale al datore di salvaguardare l'integrità psico-fisica del lavoratore.

La giurisprudenza penale impiega frequentemente tale disposizione, ponendola a fondamento della responsabilità del datore di lavoro per violazione di obblighi generali di diligenza, anche in casi in cui non ricorra la violazione di specifiche norme cautelari⁶⁴.

In merito, si segnala che i più recenti arresti giudiziari hanno chiarito che l'obbligo generale di prevenzione e protezione di cui all'articolo 2087 c.c. non impone comunque al datore di lavoro di *“creare un ambiente lavorativo a ‘rischio zero’, disponendo misure atte a prevenire anche gli eventi rischiosi impensabili (circostanza che implicherebbe, incostituzionalmente, la condanna a titolo di responsabilità oggettiva)”* dovendo, invece, obbligatoriamente *“predisporre tutte quelle misure che nel caso concreto e rispetto a quella specifica lavorazione risultino idonee a prevenire i rischi tecnici dell'attività posta in essere”*⁶⁵.

Si tratta di un orientamento particolarmente rilevante, che ha trovato formale riconoscimento in materia di prevenzione del rischio di contagio da Coronavirus, come emerge, ad esempio, dalla circolare INAIL del 20 maggio 2020, n. 22⁶⁶.

In tale circolare si afferma che *“la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali”* e, quindi, addirittura in una norma di legge, ossia l'articolo 29-bis della legge 5 giugno 2020 n. 40 (c.d. “scudo penale” in materia di Coronavirus), in vigore dal 7 luglio 2020. La predetta disposizione stabilisce testualmente che, ai fini della tutela contro il ri-

⁶³ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁶⁴ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁶⁵ Cass. lav., ordinanza 11 febbraio 2020, n. 3282, e Cass. pen., sez. III, 6 novembre 2018, n. 50000, e, per ultima, Cass. lav., 15 giugno 2020, n. 11546.

⁶⁶ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

schio di contagio da COVID-19, *“i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all’obbligo di cui all’articolo 2087 del codice civile mediante l’applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all’articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l’adozione e il mantenimento delle misure ivi previste”*.

In tal modo viene chiarito che l’obbligo del datore di lavoro non è di impedire il contagio ma di applicare le vigenti normative emergenziali contro il COVID-19 al lavoro, quali contenute nei Protocolli obbligatori per i vari settori.

IL DIRIGENTE

L'articolo 2, comma 1, lettera d), del D.lgs. n. 81/2008 definisce il dirigente, come: *“la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa”*.

La definizione contenuta nell'art. 2 delinea la figura del dirigente in ottica “prevenzionistica”, che si differenzia dalla diversa nozione “funzionale” del dirigente contenuta nell'art. 2095 c.c., con cui tale soggetto viene collocato al più alto livello delle categorie dei prestatori di lavoro.

Tradizionalmente, il dirigente è sempre stato considerato l'*alter ego* dell'imprenditore-datore di lavoro, qualità che, in materia di sicurezza, anche nella vigenza della disciplina anteriore all'emanazione del d.lgs. n. 81/2008, ha sempre determinato un'assimilazione del ruolo del dirigente a quello del datore di lavoro e una conseguente sostanziale equiparazione dei rispettivi obblighi prevenzionistici. Tale considerazione è peraltro confermata dal T.U.S.L. che pone in una stessa norma (articolo 18) i doveri prevenzionistici del datore di lavoro e del dirigente.

Dalla definizione normativa di cui al citato articolo 2 T.U.S.L. emerge l'esigenza che il dirigente sia in possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza, la cui verifica compete al datore di lavoro. Da tale definizione emerge, altresì, che il fulcro dell'attività svolta dal dirigente risiede nel potere organizzativo dell'attività lavorativa e nel dovere di vigilanza sulla stessa, previa attuazione delle direttive impartite dal datore di lavoro⁶⁷.

Pertanto, il dirigente coordina l'attività produttiva dell'azienda, o di singoli stabilimenti o reparti, senza disporre di poteri decisionali e finanziari concernenti la gestione complessiva dell'azienda. Ne consegue che i poteri e le correlate responsabilità del dirigente sono più limitati rispetto a quelli del datore di lavoro sia per legge – perché sul dirigente non possono gravare gli obblighi che l'articolo 17 del T.U.S.L. pone a carico del solo datore di lavoro, rendendoli indelegabili – che a livello organizzativo, atteso che il dirigente è soggetto a responsabilità solo nell'ambito della funzione aziendale a capo della quale è collocato.

Rientrano, dunque, in questa categoria coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto della stessa, quali i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto, purché il profilo organizzativo prevalga su quello esecutivo del lavoro (che è questione di cui si occupa il preposto)⁶⁸. Anche per i dirigenti, peraltro, come per i soggetti datoriali, vale il principio del-

⁶⁷ Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2008, n. 22615.

⁶⁸ Cass. pen., sez. IV, 9 maggio 2017, n. 22606.

l'effettività delle funzioni esercitate, nel senso che sarà dirigente colui che di fatto gestisce l'attività lavorativa, anche se sprovvisto della qualifica formale.

Si tratta di una ricostruzione ormai del tutto pacifica⁶⁹, fondata sul principio di effettività, in ossequio al quale il dirigente non deve essere necessariamente inquadrato contrattualmente nella categoria dei dirigenti. Invero, è sufficiente che questi svolga, all'interno dell'impresa, le funzioni tipiche del dirigente, pur essendo solo un dipendente o un soggetto legato al datore di lavoro da un rapporto professionale.

L'articolo 18 del D.lgs. n. 81/2008 pone a carico del datore di lavoro e dei dirigenti molteplici e analoghi obblighi in materia di sicurezza. Fatte salve la predisposizione del D.V.R. e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, che rientrano tra gli obblighi non delegabili dalla parte datoriale, al dirigente competono, invero, secondo le attribuzioni a lui conferite, gli stessi obblighi sulla sicurezza che fanno carico al datore di lavoro⁷⁰.

Rispetto alla funzione aziendale che governa in autonomia, quindi, il dirigente ha gli stessi obblighi del soggetto datoriale (eccetto i predetti obblighi indelegabili).

Il dirigente, dunque, è uno dei soggetti titolari di specifiche "posizioni di garanzia", essendo destinatario degli obblighi di sicurezza *iure proprio*, cioè in via diretta, indipendentemente dal conferimento di una delega *ad hoc* da parte del datore di lavoro. Ne consegue che egli per il sol fatto stesso di essere nella posizione di chi dirige l'attività lavorativa di altri soggetti è tenuto, al pari del datore di lavoro, a predisporre nel settore di propria competenza tutte le misure di sicurezza necessarie a tutelare i lavoratori.

Deve precisarsi, tuttavia, che gli obblighi di cui all'articolo 18 T.U.S.L. non gravano indistintamente su tutti i soggetti che posseggano la qualifica di dirigente. Affinché tali doveri sorgano, infatti, è necessario che la figura dirigenziale gestisca un ambito dell'attività imprenditoriale nel quale vengono fisiologicamente in rilievo rischi per la salute e l'incolumità dei lavoratori

Ciò vale, ad esempio, per un capo ufficio, un capo reparto, o un direttore di cantiere, ma non per quei dirigenti che svolgono mansioni il cui esercizio non implichi *ex se* la tutela della sicurezza, come quelle commerciali o amministrative⁷¹.

⁶⁹ Già espresso, ad esempio, da Cass. pen., sezione IV, 12 novembre 2008, n. 42136, la quale sottolinea come la posizione del "dirigente" sia attribuita per legge dipendendo dalle funzioni svolte nell'organizzazione aziendale, su scelta del datore di lavoro e non richiedendo necessariamente la delega, "*istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (...) che gli sono propri*".

⁷⁰ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁷¹ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

L'articolo 18 del D.lgs. n. 81/2008 riferisce gli obblighi di sicurezza ai dirigenti che svolgono attività di organizzazione e direzione “*secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite*”. Lo specifico contenuto delle attribuzioni e competenze dei dirigenti varia, ovviamente, da azienda ad azienda, essendo il singolo datore di lavoro, titolare del potere organizzativo primario, a definire le porzioni di potestà organizzativa che i dirigenti sono concretamente chiamati ad esercitare. Di conseguenza, è tale ripartizione interna di competenze, effettuata dalla parte datoriale attraverso il conferimento (eventualmente formale) di specifico incarico, a delineare i confini entro i quali i dirigenti devono esercitare i compiti di prevenzione ad essi attribuiti dalla legge.

Il conferimento di tale incarico è, tuttavia, necessario unicamente al fine di trasferire al dirigente quei poteri di direzione ed organizzazione, il cui effettivo esercizio implica di per sé il rispetto degli obblighi di sicurezza.

La formale investitura, infatti, nulla aggiunge ai fini dell'adeguamento agli obblighi di prevenzione che, come visto, competono ai dirigenti *iure proprio*, come conseguenza diretta dell'esercizio dei poteri direttivi ed organizzativi, a prescindere dall'esistenza di una delega specifica in materia di sicurezza o anche solo di un incarico formale.

La prevalenza dell'elemento sostanziale (l'esercizio delle funzioni) rispetto a quello formale (l'inquadramento del dirigente ad opera del datore di lavoro) non deve, però, portare a ritenere inutile la predisposizione di tali atti formali.

Tali strumenti, come meglio si vedrà nel paragrafo relativo alla delega, sono infatti espressione di una impresa organizzata, in cui ogni soggetto è consapevole del ruolo che riveste in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In un siffatto contesto imprenditoriale, quindi, il tema della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è considerato essenziale per ogni suo componente, che, come tale, va avviato ai rispettivi corsi di formazione, sia esso dirigente, preposto o lavoratore⁷².

Nulla esclude, ovviamente, che ai compiti relativi alla sicurezza, compresi nelle funzioni dirigenziali originariamente conferite, il datore di lavoro decida di aggiungere altri, ulteriori rispetto ai primi, affidando il loro adempimento al dirigente attraverso uno specifico atto di delega di funzioni.

Tra i tratti costitutivi dello *status* di dirigente, ai fini dell'applicazione della normativa sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, centrale è l'autonomia decisionale insieme alla sua formazione⁷³.

⁷² Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁷³ L'autonomia di spesa non è espressamente menzionata nella norma definitoria, anche se, normalmente, la sua presenza incide sul livello delle mansioni da svolgere, ed è di solito riconosciuta al conferimento della funzione.

Il dirigente deve essere dotato di competenze tecniche sufficienti per ricoprire il suo ruolo, come previsto dall'art. 37, comma 7, d. lgs. 81/2008, a tenore del quale *“i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”*⁷⁴.

⁷⁴ S. TORDINI CAGLI, I soggetti responsabili, in D. CASTRONUOVO, F.CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali, cit., 96 ss.

IL PREPOSTO

La figura del preposto è stata oggetto di notevoli difficoltà ermeneutiche nella legislazione precedente al T.U.S.L.: l'individuazione delle funzioni, degli obblighi e delle caratteristiche proprie di tale figura erano principalmente lasciate all'interpretazione della giurisprudenza, la quale, sulla base delle indicazioni provenienti dalla legislazione degli anni Cinquanta in tema di sicurezza, riconosceva come parametro centrale dell'aspetto funzionale del preposto il "sovrintendere" allo svolgimento dell'attività lavorativa⁷⁵.

Il T.U.S.L., all'articolo 2, comma 1, lettera e), descrive il preposto come la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, *"sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*.

Dalla nozione delineata dalla disposizione in commento deriva l'esigenza che il preposto sia in possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza, la cui verifica compete al datore di lavoro.

Da tale definizione normativa emerge altresì che quella del preposto è una figura professionale che si colloca, nella struttura organizzativa dell'impresa, in posizione intermedia tra i dirigenti e gli altri lavoratori: spetta al preposto curare l'attuazione da parte dei lavoratori delle direttive impartite dal datore di lavoro o dal dirigente e verificarne l'esatta applicazione, anche mediante l'esercizio di un potere di iniziativa, funzionale alla concreta attuazione degli ordini e delle istruzioni ricevute⁷⁶.

Come per il dirigente, anche per il preposto l'individuazione all'interno della struttura aziendale deve essere compiuta alla luce del principio di effettività: occorre, dunque, guardare alle mansioni effettivamente svolte all'interno dell'impresa, con particolare riferimento all'attività di controllo circa il rispetto delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori.

Al riguardo, è del tutto pacifico che chiunque svolga in concreto, sul luogo di lavoro, compiti di controllo e supervisione di lavoratori sia comunque un preposto "di fatto", a nulla rilevando in merito né l'inquadramento contrattuale né l'assenza di investi-

⁷⁵ M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2010.

⁷⁶ Si vedano, in merito, Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593; Cass. Pen. 20 gennaio 1998, n.2277; Cass. Pen. 26 giugno 1996, n. 6468; Cass. Pen. 14 settembre 1991, n. 9592; tra le ultime, per tutte, Cass. pen., sez. IV. 13 gennaio 2021, n. 1096.

tura formale e nemmeno, infine, la mancata frequenza di un corso di formazione da preposto⁷⁷.

In questi termini si pronuncia la giurisprudenza prevalente, secondo cui *“l’esplicare le mansioni inerenti a un determinato ruolo, nel contesto dell’attività lavorativa, comporta la capacità di saper riconoscere ed affrontare i rischi e i problemi inerenti a quelle mansioni, secondo lo standard di diligenza, di capacità, di esperienza, di preparazione tecnica richiesto per il corretto svolgimento di quel determinato ruolo, con la correlativa assunzione di responsabilità. Ne deriva che chi, non essendo all’altezza del compito assunto, espliciti una certa funzione senza farsi carico di procurarsi tutti i dati tecnici e le conoscenze necessarie per esercitarla adeguatamente, nel caso in cui ne derivino dei danni, risponde di questi ultimi, a nulla rilevando, ai fini della sussistenza del reato, il fatto che il soggetto non avesse ricevuto alcuna specifica formazione in merito ai rischi inerenti alle operazioni da svolgere”*⁷⁸.

Sempre la giurisprudenza sottolinea costantemente come i preposti vigilano sull’attività lavorativa degli altri lavoratori, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionistiche, essendo *“forniti di un limitato potere di impartire ordini ed istruzioni, di natura peraltro meramente esecutiva”*⁷⁹.

Tale vigilanza non comporta la presenza continua sul luogo di lavoro né impone di *“sorvegliare ‘a vista’ e ininterrottamente ‘da vicino’, senza soluzione di continuità, il lavoratore”*⁸⁰, ma implica che il preposto eserciti correttamente le sue tipiche funzioni, relative alla *“diretta sorveglianza dei lavoratori a lui affidati”*, rispetto alla quale *“è certamente tenuto, indipendentemente dalla presenza al momento del fatto, ad una attenta ed assidua vigilanza e specialmente a dare istruzioni anche per lavori che possono ritenersi di semplice esecuzione”*⁸¹.

Tale vigilanza si differenzia da quella del dirigente nella misura in cui quella del preposto è di tipo “operativo”, mentre la sorveglianza a carico del dirigente viene qualificata come “alta vigilanza”, atteso che riguarda la *“complessiva gestione del rischio e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni”*⁸².

Al pari del datore di lavoro e del dirigente, egli è destinatario di *obblighi iure proprio*, che sono puntualmente individuati dall’articolo 19 del d.lgs. n. 81/2008.

⁷⁷ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁷⁸ Cfr. in tal senso Cass. pen., Sez. IV, 10 aprile 2017, n. 18090.

⁷⁹ In questi termini Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2005, n. 44650.

⁸⁰ Questione già chiarita da Cass. pen., Sez. IV, 12 gennaio 1998, n. 108.

⁸¹ Cass. pen., Sez. IV, 1° febbraio 2012, n. 4412.

⁸² Cass. pen., sez. IV, 19 marzo 2012, n. 10702.

La norma appena menzionata è stata oggetto di una importante modifica a seguito della pubblicazione della legge 17 dicembre 2021, n. 215, in sede di conversione delle disposizioni contenute nel Decreto Fisco Lavoro (D.L. 21 ottobre 2021, n. 146). Tale innovazione ha l'obiettivo di stabilire in maniera più accurata in cosa consistano i compiti prevenzionistici del preposto, tenendo conto degli indirizzi sin qui ricostruiti e delle criticità emerse negli anni successivi all'entrata in vigore del T.U.S.L. L'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2008 pone a carico del preposto una serie di compiti specifici, che si sostanziano, innanzitutto, nell'obbligo di vigilare sulle prestazioni lavorative dei dipendenti, al fine di verificarne la conformità rispetto alle prescrizioni e alle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza.

A tale proposito l'articolo 19, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 81/2008, nel testo novellato dalla citata legge n. 215/2021, demanda al preposto di *“sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza”*. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, peraltro, questi ha il dovere di interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Ulteriori compiti essenziali del preposto riguardano il controllo delle condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro e la segnalazione al datore di lavoro e al dirigente di riferimento di eventuali condizioni di pericolo per la salute e sicurezza presenti nel luogo di lavoro, affinché questi ultimi provvedano a realizzare le necessarie attività di prevenzione, se esse non possono direttamente essere effettuate dal preposto⁸³. Si tratta, in particolare, di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera f), del D.lgs. n. 81/2008, che impone al preposto di *“segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta”*.

La valorizzazione del ruolo del preposto, peraltro, è stata messa in atto dalla citata legge n. 215/2021, tramite l'introduzione, a carico del datore di lavoro e dei diri-

⁸³ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

genti, di uno specifico obbligo di *“individuare il preposto o i preposti per l’effettuazione delle attività di vigilanza di cui all’articolo 19”*⁸⁴.

Tramite la novella del 2021, inoltre, si è ulteriormente puntualizzato che *“il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”*⁸⁵, prevedendosi inoltre la possibilità che i contratti e gli accordi collettivi di lavoro stabiliscano l’emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività⁸⁶.

Come anticipato, anche il preposto è titolare di una posizione di garanzia, poiché l’articolo 19 del T.U.S.L. pone a carico dello stesso una serie di obblighi specifici in materia di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, della cui mancata attuazione questi è direttamente responsabile.

È evidente, tuttavia, che, se il preposto individuato dal datore di lavoro o dal dirigente assume una posizione sovraordinata rispetto ai lavoratori all’interno dell’impresa, sullo stesso gravano anche i medesimi obblighi e le medesime responsabilità che in materia di sicurezza competono al datore di lavoro e/o al dirigente in termini di vigilanza.

Di conseguenza, il datore di lavoro, che riveste all’interno dell’impresa una posizione centrale di garanzia, dovrà controllare, in attuazione dei poteri di vigilanza ad esso spettanti, anche l’operato del preposto.

Ciò è espressamente previsto, peraltro, dall’articolo 18, comma 3-bis, del D.lgs. n. 81/2008, che impone al datore di lavoro e al dirigente di vigilare sul corretto svolgimento dei compiti prevenzionistici da parte del preposto e del lavoratore⁸⁷.

Sul punto, si evidenzia che la più recente giurisprudenza intende la vigilanza di cui sono onerati il soggetto datoriale e il dirigente alla stregua di un *“obbligo datoriale di vigilare sull’osservanza delle misure prevenzionistiche adottate”*, che può essere assolto anche *“attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza del datore di lavoro delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione adottate a seguito della valutazione dei rischi”*⁸⁸.

⁸⁴ Il riferimento è al nuovo articolo 18 del d.lgs. n. 81/2008 che individua gli obblighi di datore di lavoro e dirigenti.

⁸⁵ Si veda in tal senso l’art. 18, 1° comma, lett. b-bis) d.lgs. n. 81/2008; Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁸⁶ In questi termini, si veda ancora l’art. 18, 1° comma, lett. b-bis) d.lgs. n. 81/2008.

⁸⁷ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁸⁸ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, relativa a un infortunio mortale in un cantiere edile.

Quanto alle concrete modalità di adempimento dell'obbligo di vigilanza, invece, esse non potranno essere quelle stesse riferibili al preposto, ma avranno un contenuto essenzialmente procedurale, tanto più complesso quanto più elevata è la complessità dell'organizzazione aziendale.

Pertanto, nel caso in cui, nell'esercizio dell'attività lavorativa, si siano instaurate prassi in contrasto con le misure di sicurezza, con il consenso o comunque con un comportamento omissivo del preposto, il datore di lavoro potrà rispondere, in caso di eventuale infortunio sul lavoro, per omessa sorveglianza in concorso con il preposto stesso.

La parte datoriale non risponderà, invece, qualora l'evento infortunistico sia avvenuto nonostante la corretta identificazione dei ruoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la predisposizione (innanzitutto tramite il Piano Operativo di Sicurezza) delle procedure di prevenzione e protezione da attuare in concreto in cantiere e l'affidamento di quelle attività ad un preposto adeguatamente esperto e formato.

Si rileva, infine, che la presenza di un preposto non esime da responsabilità il dirigente, in caso di inottemperanza alle norme in materia di sicurezza; entrambi, infatti, sono titolari di autonome posizioni di garanzia, da cui discendono distinti livelli di responsabilità⁸⁹.

In tale logica si collocano le più recenti pronunce, che rimarcano come il compito del datore di lavoro sia innanzitutto quello di adottare, in ottica prevenzionistica, le più corrette "scelte gestionali di fondo"⁹⁰, organizzando l'impresa in modo che taluni soggetti (ossia i dirigenti e i preposti) abbiano lo specifico compito di controllare che alle misure cautelari stabilite venga data effettiva e quotidiana attuazione da parte dei lavoratori⁹¹.

Nel caso in cui, pertanto, si verificano sul luogo di lavoro un infortunio o una malattia professionale, il criterio attraverso cui stabilire se la persona che ricopre un certo ruolo nell'impresa debba andare o meno esente da responsabilità penale è quello in base a cui *"ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio del-*

⁸⁹ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

⁹⁰ Così, per esempio, Cass. pen., Sez. III, 12 giugno 2019, n. 25977.

⁹¹ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

l'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo"⁹².

Proprio per tale ragione, se l'azienda ha chiaramente distribuito tra più soggetti funzioni e doveri a carattere prevenzionistico, nonché ha predisposto misure di tutela adeguate al rischio, formando e informando i propri lavoratori in merito, il procedimento penale non potrà che concludersi con l'assoluzione del datore di lavoro, del dirigente e anche del preposto, sempreché l'evento lesivo sia riconducibile a un comportamento "abnorme" del lavoratore. Per comportamento "abnorme" si intende una condotta individuale che l'organizzazione aziendale (adeguata, nel senso sin qui esposto) non avrebbe in alcun modo potuto prevedere ed evitare.

Con riferimento a questo specifico profilo, si osserva che la condotta fortemente negligente del lavoratore assume il valore, sul versante penale, di fattore interruttivo del nesso di causalità tra contegno del preposto, del dirigente o del datore di lavoro ed evento lesivo.

In sostanza, quindi, il palese e grave discostamento del contegno del lavoratore dalle regole cautelari a lui note opera, ai sensi dell'art. 41, 2° comma c.p., quale causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento antigiuridico.

Al riguardo, si evidenzia che l'interruzione del nesso eziologico può verificarsi soltanto quando il lavoratore adotti un comportamento che esorbiti completamente, per la sua sconsideratezza, dallo *standard* di diligenza specifico del settore di riferimento.

Si rileva altresì che, in materia di sicurezza del lavoro, analogamente a quel che accade nell'ambito degli incidenti stradali, la giurisprudenza prevalente ritiene che non siano applicabili né il principio di autoresponsabilità⁹³, né il principio di affidamento⁹⁴. Con riferimento a quest'ultimo, in particolare, costituisce ormai *ius receptum* l'affermazione secondo cui *"il responsabile della sicurezza sul lavoro, che ha negligenzemente ommesso di attivarsi per impedire l'evento, non può invocare, quale causa di esenzione dalla colpa, l'errore sulla legittima aspettativa che non si verificchino condotte imprudenti da parte dei lavoratori, poiché il rispetto della normativa an-*

⁹² Così la già citata Cass. pen., Sez. IV, 9 maggio 2017, n. 22606; cfr., sempre in tal senso, Cass. pen., sez. IV, n. 24136 del 06/05/2016; Cass. pen. sez. IV, n. 8883 del 10/02/2016.

⁹³ Secondo la ricostruzione tradizionale, il principio di autoresponsabilità muove dall'esigenza equitativa di evitare che il danneggiante debba farsi carico anche di quella parte di danno che il danneggiato ha causato a sé stesso (cfr. in tal senso c.m. bianca, *Diritto civile*, vol. V, Giuffrè, 2021, pag. 150). Nell'ambito del diritto civile, una parte consistente della dottrina ritiene che l'art. 1227, 1° comma c.c. sia la norma che enuclea il principio di autoresponsabilità.

⁹⁴ Nel diritto penale, il principio dell'affidamento consente a ogni individuo di confidare nel rispetto, da parte degli altri, degli obblighi cautelari sugli stessi gravanti (cfr. in tal senso r. garofoli, *Manuale di diritto penale - Parte generale*, cit., pag. 625). Siffatto principio, dunque, contribuisce a delineare il canone di diligenza, generica o specifica, cui ogni soggetto deve attenersi.

tinfortunistica mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore anche dai rischi derivanti dalle sue stesse disattenzioni, imprudenze o disubbidienze, purché connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa"⁹⁵.

In considerazione di quanto appena illustrato, ben si comprende perché sia necessario, affinché sia esclusa la responsabilità penale del datore o dei soggetti preposti, che il lavoratore abbia posto in essere condotte macroscopicamente difformi dalle norme cautelari cui è soggetto, tali, per la loro imprevedibilità e inevitabilità, da interrompere il nesso di causalità tra contegno della parte datoriale ed evento lesivo⁹⁶. Per completezza, si segnala, peraltro, che si è recentemente affermato un filone giurisprudenziale che si discosta parzialmente da quello maggioritario, fondato sulla "abnormità" del comportamento del lavoratore.

In base a questa nuova ricostruzione, la responsabilità penale del datore di lavoro o del preposto è esclusa quando la condotta del lavoratore sia stata idonea ad attivare "un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia"⁹⁷.

In questo modo viene compiuto un concreto superamento dell'impostazione prevalente, tanto da giungersi ad affermare esplicitamente che l'abnormità del contegno del lavoratore non dipende dalla sua imprevedibilità⁹⁸.

Si evidenzia che l'evoluzione giurisprudenziale in materia di nesso di causalità e comportamento "abnorme" del lavoratore è sintomatica di una nuova concezione della sicurezza sul lavoro, tesa a responsabilizzare tutti i soggetti coinvolti.

In quest'ottica, pertanto, appare estremamente condivisibile l'affermazione della giurisprudenza secondo cui "il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello 'iperprotettivo', interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello 'collaborativo', in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori"⁹⁹.

⁹⁵ In questi termini Cass. pen., sez. IV, n. 15124/2016.

⁹⁶ Cfr. in tal senso Cass. pen., sez. IV, n. 3787/2014, secondo cui «in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro, in quanto titolare di una posizione di garanzia in ordine all'incolumità fisica dei lavoratori, ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici vigilando sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza ed esigendo dagli stessi lavoratori l'osservanza delle regole di cautela, sicché la sua responsabilità può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile».

⁹⁷ Così Cass. pen., sez. IV, n. 7022/2022.

⁹⁸ In questo senso, cfr. ancora una volta Cass. pen., sez. IV, n. 7022/2022.

⁹⁹ Cfr., in termini, Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2016, 24139; si sono espresse in tal senso, *ex plurimis*, Cass. pen., sez. IV, 1° febbraio 2019, n. 5007, la già citata Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Il servizio di prevenzione e protezione è stato introdotto a livello comunitario dalla direttiva quadro 89/391, di seguito recepita nell'ordinamento giuridico italiano dal D.lgs. n. 626/1994, che ha previsto come obbligatoria l'istituzione del servizio, definito poi nel T.U.S.L. come *“l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori”*.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è definito dall'articolo 2, comma 1, lettera f) del D.lgs. n. 81/2008, come *“la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”*.

Dalla nozione delineata dalla disposizione sopra riportata è possibile comprendere la particolare importanza di tale figura ai fini della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Si tratta, infatti, di un soggetto chiamato, all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, a collaborare con il datore di lavoro al fine di individuare i rischi lavorativi e identificare le misure antinfortunistiche da adottare sul luogo di lavoro.

La nomina del responsabile del servizio di prevenzione rappresenta, peraltro, uno degli adempimenti più significativi che fanno carico al datore di lavoro, tanto da rientrare, come già segnalato, tra gli obblighi che quest'ultimo non può delegare.

Il soggetto designato quale responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere sia un soggetto esterno che un soggetto interno all'azienda o all'unità produttiva, purché munito delle capacità e dei requisiti professionali richiesti dalla legge per lo svolgimento di tale incarico¹⁰⁰.

È necessario, infatti, che il RSPP sia provvisto di competenze tecniche e professionali adeguate a garantire un'idonea capacità di svolgimento dell'incarico, anche alla luce della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, quali definite, anche rispetto ai requisiti di formazione e aggiornamento, all'articolo 32 del D.lgs. n. 81/2008, tramite il rinvio al pertinente Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione è obbligatoria all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva nei casi di cui al comma 6 dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2008, come ad esempio nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori.

¹⁰⁰ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

Si rileva, inoltre, che, nelle ipotesi previste dall'articolo 34 T.U.S.L., tra le quali rientrano le aziende industriali fino a 30 lavoratori, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione, dovendo in tal caso essere in possesso dei requisiti formativi definiti dall'articolo 34 del T.U.S.L., per mezzo del rinvio al pertinente Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011¹⁰¹.

L'articolo 33 del T.U.S.L. definisce i compiti spettanti al servizio di prevenzione, i quali consistono, principalmente, nella individuazione dei fattori di rischio e nella elaborazione di adeguate misure e procedure di prevenzione e di sicurezza, nonché nella proposizione di programmi di informazione e formazione per i lavoratori.

Al responsabile del servizio di prevenzione e protezione compete una funzione di consulenza, senza autonomi poteri decisionali ed operativi. Per tale ragione, la collaborazione prestata dal RSPP in favore del datore di lavoro non determina, di per sé, il sorgere di responsabilità penali di tipo prevenzionistico. Infatti, sebbene tale soggetto sia definito "responsabile", questi non rientra tra i soggetti garanti della sicurezza¹⁰².

A conferma di ciò, si rileva altresì che il D.lgs. n. 81/2008 – diversamente da quanto previsto per il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto – non contempla alcuna sanzione penale a carico del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Si evidenzia, tuttavia, che la mancata previsione di forme di responsabilità direttamente collegate agli eventi infortunistici a carico di tale soggetto non significa che esso non possa essere penalmente sanzionato in caso di inosservanza dei compiti attribuiti, specialmente in caso di infortuni sul lavoro.

Invero, se l'evento lesivo a danno del lavoratore risulta direttamente riconducibile a un errore di valutazione del consulente e/o alla mancata segnalazione al datore di lavoro di carenze, rispetto a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi e rilevato nel corso della sua attività, il consulente stesso potrà essere chiamato a risponderne in sede penale, anche se l'infortunio non è conseguenza di una specifica violazione da parte dello stesso delle norme in materia di sicurezza¹⁰³.

Quanto appena evidenziato è, peraltro, costantemente affermato dalla giurisprudenza maggioritaria.

¹⁰¹ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

¹⁰² S. TORDINI CAGLI, I soggetti responsabili, in AA. VV. (a cura di), Sicurezza sul lavoro. Profili penali., Torino, 2019.

¹⁰³ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

In merito al RSPP, in particolare, è orientamento ormai consolidato quello secondo cui *“pur restando il datore di lavoro il titolare della posizione di garanzia nella specifica materia, facendo a lui capo l’obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, non può escludersi una concorrente responsabilità per il verificarsi di un infortunio possa profilarsi anche nei confronti di detto responsabile il quale, ancorché privo di poteri decisionali e di spesa tali da consentire un diretto intervento per rimuovere le situazioni di rischio, può rispondere del fatto quando sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l’obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l’adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione”*¹⁰⁴.

In tali circostanze, la condotta del responsabile del servizio di prevenzione concorre alla produzione dell’evento lesivo e, di conseguenza, il soggetto potrà essere sottoposto a sanzione penale per i reati di lesione o di omicidio colposo (rispettivamente, articoli 590 e 589 c.p.) conseguenti all’infortunio verificatosi.

Si rileva, inoltre, che il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere per colpa *in eligendo* o *in vigilando*, nei casi in cui l’errore di valutazione del consulente sia palesemente riscontrabile dal datore di lavoro anche in assenza di competenze tecnico-professionali specifiche¹⁰⁵.

La giurisprudenza esclude, invece, la responsabilità del RSPP in caso di puntuale segnalazione del pericolo al datore di lavoro, in difetto di poteri decisionali e di spesa in capo a tale figura¹⁰⁶.

Infine, in attuazione del principio di effettività, è chiaro che, nei casi in cui il responsabile del servizio di prevenzione svolga di fatto anche il ruolo di datore di lavoro, dirigente o preposto, incomberanno sullo stesso anche gli obblighi che fanno capo a tali figure¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Così Cass. pen., 15 gennaio 2013, n. 1856; nello stesso senso, tra le tante, anche Cass. pen., Sez. IV, 20 luglio 2018, n. 34311.

¹⁰⁵ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

¹⁰⁶ Come in Cass. pen., 5 maggio 2014, n. 18296, e in Cass. pen., sez. IV, 21 gennaio 2016, n. 2536.

¹⁰⁷ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

IL MEDICO COMPETENTE

La previsione della figura del medico competente alla lettera h), comma 1, articolo 2, del T.U.S.L. è finalizzata a evitare che lo stato di salute del lavoratore possa essere compromesso in conseguenza dello svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, la citata disposizione definisce il medico competente come *“medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all’articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto”*.

In altre parole, è il sanitario incaricato dal datore di lavoro di sorvegliare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori, effettuando accertamenti sanitari preventivi e periodici al fine di confermare l’idoneità di ciascun lavoratore in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Fino a poco tempo fa, la nomina del medico competente era obbligatoria (trattasi di obbligo condiviso tra datore di lavoro e dirigente) solo nelle aziende per le quali la legge prevedeva la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ex articolo 41, comma 1, T.U.S.L.; tuttavia, secondo una parte della dottrina, l’obbligo di nomina di tale soggetto sorgeva anche per quei casi in cui, pur non essendo previsto per legge, la stessa valutazione dei rischi rilevava l’opportunità di predisporre la sorveglianza sanitaria¹⁰⁸.

Tale visione è stata recentemente confermata dalle modifiche apportate al T.U.S.L. da parte del c.d. decreto Lavoro (decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85 del 3 luglio 2023. In particolare, il novellato articolo 18 del TUSL dispone ora che: *“Il datore di lavoro (...) e i dirigenti (...) devono nominare il medico competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all’articolo 28”*.

Il medesimo decreto ha modificato altresì l’articolo 25 del T.U.S.L., recante la disciplina in materia di medico competente, prevedendo l’obbligo in capo a quest’ultimo di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità. Inoltre, si prevede che, in caso di grave impedimento del medico competente, che precluda temporaneamente l’adempimento degli obblighi di

¹⁰⁸ V. CONTRAFATTO, I soggetti coinvolti a titolo professionale, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro, Torino, 2012, 195.

legge, lo stesso medico sia tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti.

Si evidenzia poi che la mancata nomina del medico competente è penalmente sanzionata dall'articolo 55 del T.U.S.L. Tale ruolo può essere ricoperto da un dipendente di una struttura esterna pubblica o privata, da un libero professionista o anche da un dipendente del datore di lavoro¹⁰⁹.

Il citato articolo 25, d. lgs n. 81/2008, indicando quelli che sono gli obblighi del medico competente, alla lett. a), ne evidenzia la funzione di consulenza nei confronti del datore di lavoro, prevedendo che *“collabori con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi”*. L'articolo 58 prevede la pena dell'arresto o dell'ammenda per la violazione dell'obbligo di collaborazione di cui alla lett. a) dell'articolo 25.

Gli obblighi del medico competente previsti dall'articolo 25 sono di tipo collaborativo-valutativo, di tipo gestionale e di tipo informativo-comunicativo.

Nel primo gruppo rientrano la collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria, e la collaborazione per la predisposizione ed attuazione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori, insieme alla collaborazione all'attività di formazione e informazione degli stessi. Dal punto di vista gestionale è previsto che il medico competente programmi ed effettui la sorveglianza sanitaria, rediga e conservi le cartelle sanitarie di ciascun lavoratore. Infine, egli è tenuto ad adempiere a una serie di obblighi di informazione e comunicazione sia nei confronti del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sia nei confronti dei lavoratori in relazione al significato della sorveglianza sanitaria e ai risultati della stessa¹¹⁰.

L'omesso assolvimento di tali obblighi è sanzionato penalmente ai sensi dell'articolo 58 del Testo Unico, con le pene dell'arresto o dell'ammenda, ma, a tale responsabilità penale contravvenzionale del medico competente, va aggiunta una possibile responsabilità per i reati di evento di cui agli artt. 589 e 590 c.p. nel caso in cui gli eventi lesivi risultino essere conseguenza di condotte colpose dello stesso.

Al riguardo, la Corte di Cassazione ha affermato che *“il medico competente è titolare di una propria sfera di competenza; si tratta di un garante a titolo originario e non derivato. E peraltro, l'obbligo di collaborazione con il datore di lavoro da parte del*

¹⁰⁹ M. D'APONTE, La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs act, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), Il nuovo diritto del lavoro, Torino, 2018, 47 ss.

¹¹⁰ V. CONTRAFATTO, I soggetti coinvolti a titolo professionale, in M. PERSIANI, M. LEPORE, Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro, Torino, 2012.

medico competente, il cui inadempimento integra il reato di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 25, comma 1, lett. a) e art. 58, comma 1, lett. c), comporta un'effettiva integrazione nel contesto aziendale del sanitario, il quale non deve limitarsi ad un ruolo meramente passivo, ma deve dedicarsi ad un'attività propositiva e informativa in relazione al proprio ambito professionale"¹¹¹.

¹¹¹ Cass. sez. IV, 1° giugno 2021, n. 21521: pronuncia sulla sentenza di condanna inflitta in primo grado ad un medico competente di un ospedale, per il reato di lesioni colpose, per aver omesso di collaborare con il datore di lavoro nella valutazione del rischio biologico rappresentato dalla possibile contrazione di patologie infettive per via ematica, a causa di punture e ferite con aghi taglienti contaminati da sangue infetto. Caso dell'infermiere colpito da epatite a causa di un ago sprovvisto di dispositivo di sicurezza.

IL LAVORATORE

La figura del lavoratore ai fini della sicurezza sul lavoro ha subito una significativa evoluzione nel corso del tempo, in parallelo al mutamento delle nozioni di lavoratore subordinato e parasubordinato. Si è così verificata una progressiva estensione dei confini applicativi dell'obbligo di sicurezza, ritenuto talora operativo anche nei confronti di terzi estranei all'ambito lavorativo, in presenza di elementi di connessione con l'attività aziendale (ad esempio, fornitori, clienti, ecc.).

Con l'emanazione del T.U. sicurezza, si è esplicitata anche a livello legislativo l'esigenza che destinatari della tutela del diritto alla sicurezza garantito dalle norme di prevenzione siano, oltre ai lavoratori subordinati *stricto sensu* di cui alla nozione codicistica dell'art. 2094 c.c., anche, in generale, tutti coloro che prestano la propria opera nell'ambiente di lavoro, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, e finanche coloro che si trovino esposti ai rischi nell'ambiente di lavoro, pur in assenza di un vincolo lavorativo, ma comunque inseriti funzionalmente nell'ambito organizzativo aziendale¹¹².

L'art. 2, lett. a), T.U.SL. definisce il lavoratore come *“la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività lavorativa nell'ambito della organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche solo al fine di apprendere un mestiere o un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”*.

Il lavoratore è sempre stato il principale beneficiario del sistema normativo di prevenzione e destinatario primario della tutela del diritto alla sicurezza sul lavoro. Tuttavia, tale soggetto, per lungo tempo, non è stato coinvolto a partecipare attivamente nel sistema di prevenzione.

Infatti, nonostante le previsioni di alcuni obblighi di attuazione di misure predisposte dal datore di lavoro (e anche alcune sporadiche sanzioni per la violazione di tali obblighi) da parte dei decreti degli anni 50¹¹³ a carico del lavoratore, quest'ultimo era tendenzialmente confinato ai margini della organizzazione di impresa, in un ruolo passivo, poco valorizzato come potenziale collaboratore attivo nelle politiche della sicurezza¹¹⁴.

¹¹² G. NATULLO, Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente concretamente applicata?, in Working Paper di Olympus, 39/2014, in <http://olympus.uniurb.it>.

¹¹³ D.p.r. 547/1955 e d.p.r. 303/1956.

¹¹⁴ S. TORDINI CAGLI., Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in lalegislaZIONE-penale.eu, 2020; M. MARTINELLI, L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro, Working paper, in www.olympus.uniurb.it 37/2014.

Un cambiamento si ebbe a partire dagli anni Novanta e, in particolare, con il d.lgs. n. 626/1994, che collocò – non solo sotto il profilo formale – il lavoratore nel novero dei debitori della sicurezza, attribuendogli una quota del debito insieme ai principali garanti, dando così l'avvio a un processo di responsabilizzazione del lavoratore¹¹⁵.

Tale processo venne ulteriormente accentuato con il d.lgs. 81/2008.

In particolare, l'articolo 20 enuncia in maniera più estesa e puntuale, rispetto a quanto già faceva l'articolo 5 del d.lgs. 626/94, una serie di obblighi a carico del lavoratore, alcuni dei quali assistiti e rafforzati da sanzioni penali.

Il suddetto articolo si apre con un obbligo di portata generale e rappresenta un pilastro su cui si fonda il modello ormai consolidato della prevenzione, improntato alla partecipazione di tutti i soggetti in varia misura coinvolti nel processo produttivo.

Nel dettaglio, da tale disposizione emerge una rinnovata immagine di lavoratore ai fini della gestione della sicurezza: *“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”*.

Tale obbligo generale si specifica, poi, in una serie di obblighi più particolari, alcuni dei quali plasmano una figura modello di lavoratore come soggetto, oltre che leale e rispettoso, anche consapevole, formato e attivo collaboratore nella sicurezza. Si veda, ad esempio, l'obbligo di segnalazione delle deficienze dei mezzi o delle situazioni di pericolo di cui venga a conoscenza o l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Resta ferma, in ogni caso, la posizione complementare del lavoratore rispetto agli altri debitori della sicurezza; egli è, e sempre rimarrà, il soggetto primario alla cui tutela è rivolto l'apparato prevenzionistico, soggetto vulnerabile per eccellenza, ma sul quale, tuttavia, il sistema sembra voler riporre sempre maggiori aspettative in funzione del raggiungimento dello scopo precipuo della tutela della sicurezza sul lavoro¹¹⁶.

Occorre evidenziare che, nell'ambito di tale visione della prevenzione come prevenzione partecipata, assume una nuova centralità l'obbligo della formazione. In-

¹¹⁵ M. LEPORE, La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro, in *Lav. Inf.*, 1994, 8; S. TORDINI CAGLI., Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *lalegislationepenale.eu*, 2020; R. DEL PUNTA, Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione in Ambiente, Salute e Sicurezza a cura di L. MONTUSCHI, Torino 1997, 157 ss.; nello stesso volume, M. MANTOVANI, Responsabilità per inosservanza degli obblighi istituiti dal d.lgs. n. 626 del 1994, e principio di affidamento, 295 ss.; L. MONTUSCHI, I principi generali del d.lgs. 626 del 1994, 49.

¹¹⁶ R. DEL PUNTA, Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione, in L. MONTUSCHI (a cura di), Ambiente, salute e sicurezza, Giappichelli, Torino, 1997; S. TORDINI CAGLI, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *lalegislationepenale.eu*, 2020.

fatti, l'effettività del sistema dipende non solo dal tasso di partecipazione e di consenso, ma anche dal grado di consapevolezza e di conoscenza dei destinatari della tutela rispetto alla natura del rischio diffuso nell'ambiente di lavoro¹¹⁷.

Il T.U.L.S. delinea una definizione di "formazione" di notevole portata, quale vero e proprio "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"¹¹⁸.

Una definizione che, proprio per l'esplicito riferimento al "processo educativo" fonda un modello di formazione che non può limitarsi ad un momento formale, ma deve tendere alla modificazione dei comportamenti delle persone a cui è destinata.

La formazione è intesa, dunque, come un vero e proprio trasferimento di conoscenze dal datore di lavoro al lavoratore, in modo da consentire un allineamento dei livelli di consapevolezza, in funzione di una più diffusa percezione dei rischi¹¹⁹.

Si afferma così l'idea che il riequilibrio delle capacità cognitive della parte più debole del rapporto di lavoro – e quindi il pieno sviluppo della soggettività del lavoratore – sia uno degli strumenti privilegiati per garantire un miglior livello di protezione¹²⁰. Per concludere, la formazione è ritenuta la vera scommessa su cui si gioca l'effettività della sicurezza del lavoro nei sistemi aziendali del moderno mercato del lavoro. Se i lavoratori non sono adeguatamente formati e se la cultura prevenzionale non diventa un corredo abituale del loro *modus operandi*, gli obblighi di sicurezza possono rappresentare una "ingessatura" del sistema produttivo, poiché un lavoratore poco consapevole necessita di una vigilanza intensa e continua. Pertanto, se il concetto chiave della prevenzione è quello della prevedibilità dell'evento è chiaro che solo da un lavoratore correttamente informato e formato ci si può legittimamente aspettare un comportamento responsabile; le risorse economiche e organizzative destinate alla vigilanza possono essere considerate, quindi, inversamente proporzionali a quelle destinate alla formazione¹²¹.

¹¹⁷ S. TORDINI CAGLI, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *lalegislazione-penale.eu*, 2020.

¹¹⁸ Articolo 2, lett. aa, d.lgs. n. 81/2008.

¹¹⁹ S. TORDINI CAGLI, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *lalegislazione-penale.eu*, 2020.

¹²⁰ S. TORDINI CAGLI, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *lalegislazione-penale.eu*, 2020.

¹²¹ V. LECCESE, La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione, in *DirSicLav* 2016, 1, 60; S. TORDINI CAGLI, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in *lalegislationepenale.eu*, 2020; P. Pascucci, Prevenzione, cit., 85; F. Stolfi, V. Leccese, La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione, in *DirSicLav* 2016, 1, 60.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Nell'ottica di una maggiore partecipazione dei lavoratori nella gestione del sistema di sicurezza sul lavoro, la lett. i), art. 2, comma 1, del T.U.S.L., definisce la figura del responsabile dei lavoratori per la sicurezza, quale *“persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”*.

Si tratta di una figura dotata (perlomeno fino ad oggi) di funzioni esclusivamente consultive, che funge da intermediario tra i lavoratori e i vertici aziendali.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza vengono attribuiti una serie di funzioni, compiti e attribuzioni ex articolo 50 T.U.S.L., come, ad esempio: accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; consultazione sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; promozione dell'elaborazione, dell'individuazione e dell'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Le disposizioni relative all'individuazione e alla nomina di tale figura sono disciplinate all'articolo 47, T.U.S.L. In particolare, viene disposto che nelle aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; mentre nelle aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti è il seguente: un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Si segnala, da ultimo, la recentissima sentenza n. 38914/2023, con cui la Cassazione Penale, Sez. IV, ha confermato la condanna del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per cooperazione nel reato di omicidio colposo.

Tale pronuncia, attraverso una rilettura delle attribuzioni ex articolo 50, T.U.S.L. in chiave di diritti-doveri, potrebbe rivoluzionare la concezione del RLS come figura con compiti meramente consultivi.

Per la Suprema Corte, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha concorso a cagionare l'infortunio mortale attraverso una serie di comportamenti omissivi.

In particolare, il RLS ha omesso di: promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; sollecitare il datore di lavoro ad effettuare la formazione dei dipendenti per l'uso dei mezzi di sollevamento; informare i responsabili dell'azienda dei rischi connessi all'utilizzo, da parte del lavoratore, del carrello elevatore.

La Cassazione ha, infatti, ricordato che l'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 attribuisce al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un *“ruolo di primaria importanza quale soggetto fondamentale che partecipa al processo di gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro, costituendo una figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro”*.

Infine, si evidenzia che, per la Suprema Corte, non rileva se l'imputato, in qualità di RLS, ricoprì o meno una posizione di garanzia, intesa come titolarità di un dovere di protezione e di controllo finalizzati ad impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire (art. 40, c.p.); ciò che rileva, invece, è se questi abbia, con la sua condotta, contribuito causalmente alla verifica dell'evento ai sensi dell'art. 113 c.p. (Cooperazione nel delitto colposo).

LA DELEGA DI FUNZIONI

La complessità della struttura delle imprese – connotate da una sempre più capillare distribuzione sia orizzontale che verticale di funzioni e correlati poteri – può rendere problematica l'individuazione dei soggetti ai quali attribuire la responsabilità di un fatto penalmente rilevante¹²².

Di consueto, la normativa penale individua come principali responsabili soggetti che ricoprono posizioni apicali all'interno dell'organizzazione delle imprese, in considerazione del fatto che le fattispecie criminose si presentano come reati propri, prevedendo come soggetti agenti figure quali, ad esempio, l'imprenditore, il datore di lavoro, l'amministratore¹²³. Ciò in quanto il soggetto posto al vertice dell'impresa è colui che gode del più ampio potere decisionale e di spesa e, di conseguenza, determina e indirizza l'operato dell'azienda.

Senonché, tali soggetti si trovano spesso nell'oggettiva impossibilità di fare fronte ai molteplici adempimenti su di essi gravanti, a causa della grande estensione e complessità dell'attività imprenditoriale svolta.

Da qui la necessità, per i vertici aziendali, di avvalersi dell'operato di altri soggetti, dotati di particolari competenze e in grado di sostituire o affiancare il datore di lavoro nell'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

Tale articolazione organizzativa costituisce essa stessa una misura di prevenzione e protezione, consentendo all'impresa di agire per mezzo di soggetti (come dirigenti e preposti) più vicini al rischio lavorativo e, quindi, in grado di gestirlo con maggiore efficacia, pur sempre nell'ambito delle direttive generali impartite dal datore di lavoro.

In questo contesto viene in rilievo l'istituto della delega di funzioni, volta proprio a dare attuazione a quella ripartizione organizzativa cui si è fatto cenno.

Essa consiste in un atto organizzativo interno all'impresa, con il quale un soggetto delegante trasferisce, in presenza di determinate condizioni, taluni doveri, con annessi i corrispondenti poteri ad altro soggetto, c.d. delegato.

Deve evidenziarsi che, nella maggior parte dei casi, gli obblighi trasferiti sono tali per cui il loro omesso o negligente inadempimento può dar luogo a responsabilità penale¹²⁴.

Il fondamento giuridico di tale istituto può essere desunto già da alcune pronunce giurisprudenziali degli anni Novanta del secolo scorso, con cui la Corte di Cassazione

¹²² A. GARGANI, Posizioni di garanzia nelle organizzazioni complesse: problemi e prospettive, in Riv. Trim. pen. econ., 2017, 508 ss.

¹²³ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, cit.

¹²⁴ S. TORDINI CAGLI, I soggetti responsabili, in D. CASTRONUOVO, F.CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali, Torino, 2021, p. 125.

ha iniziato a riconoscere la validità degli effetti traslativi in ordine a una certa posizione di garanzia tramite delega di funzioni, stabilendone l'ammissibilità nei casi in cui il titolare, per la molteplicità dei compiti istituzionali o per la complessità dell'organizzazione aziendale, non possa provvedervi personalmente, purché tali compiti siano affidati, in base a precise disposizioni preventivamente adottate, a persone dotate di capacità tecnica ed autonomia decisionale¹²⁵.

L'istituto in esame contribuisce a conformare il sistema normativo di matrice penale in materia di sicurezza sul lavoro al fondamentale principio costituzionale di colpevolezza, in ossequio al quale deve escludersi qualsiasi tipo di responsabilità oggettiva, fondata non sulla specifica valutazione della condotta posta in essere dal soggetto agente, ma solo sulla mera qualifica formale attribuita a quest'ultimo in un determinato ambito.

Invero, è proprio prendendo in considerazione la delega conferita e la relativa efficacia che è possibile evitare l'attribuzione di una responsabilità penale "di posizione"¹²⁶ e valutare, invece, la condotta del soggetto effettivamente titolare di competenze secondo la concreta articolazione aziendale¹²⁷.

In sintesi, le questioni da indagare al fine di individuare il soggetto penalmente responsabile sono le seguenti: identificare il soggetto che assume la veste di garante originario dei beni tutelati dalla norma penale; stabilire i limiti di ammissibilità della delega e comprendere le implicazioni relative alla distribuzione delle responsabilità penali tra delegante e delegato; individuare i requisiti alla cui sussistenza è subordinato il funzionamento del meccanismo di delega idoneo a sortire effetti in ambito penale¹²⁸.

Individuazione del soggetto responsabile

Come anticipato, la questione relativa all'individuazione del soggetto destinatario della norma penale costituisce un prius logico-giuridico rispetto a quella della trasferibilità delle funzioni.

¹²⁵ F. PINELLI, A. BERARDI, *Lineamenti di diritto penale dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2020.

¹²⁶ Con tale espressione si fa riferimento a un modello di responsabilità penale in cui l'ascrizione di uno specifico fatto di reato avviene, essenzialmente, in funzione del ruolo formale rivestito da un soggetto. Paradigmatica, in tal senso, è la casistica concernente l'attribuzione, a carico dei sindaci delle società di capitali, di fatti di bancarotta, commessi a titolo di concorso omissivo (sul punto, cfr. ex plurimis Cass. pen., sez. V, n. 20867/2021).

¹²⁷ G. DE FALCO, *La delega di funzioni*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro* Torino, 2012.

¹²⁸ R. GAROFOLI, *Manuale di diritto penale - parte generale*, Neldiritto Editore, 2021.

L'orientamento più risalente sul tema era basato sulla c.d. teoria formalista, che attribuiva rilevanza alla posizione rivestita dal soggetto nell'organizzazione aziendale sulla base della regolamentazione interna.

Tale teoria, tuttavia, presentava dei profili di forte criticità, legati soprattutto al rischio di legittimare “responsabilità di posizione” di soggetti di fatto privi di poteri decisionali¹²⁹.

Tale orientamento, pertanto, non è stato ritenuto idoneo a delimitare i perimetri del centro di imputazione della responsabilità reale¹³⁰.

Al fine di superare le criticità emerse in relazione al suddetto orientamento, è stata quindi elaborata la c.d. teoria funzionale, incentrata sulle mansioni concretamente svolte, piuttosto che sulla titolarità formale di qualifiche aziendali.

Anche tale impostazione, nondimeno, è stata ritenuta inadeguata: essa, secondo alcuni, potrebbe dar luogo a un'operazione di analogia in malam partem, con ciò determinando l'estensione della responsabilità penale in capo a soggetti privi delle qualifiche richieste dalla legge e creando il rischio di sanzionare soggetti non dotati dei poteri necessari¹³¹.

Si è così giunti, dunque, alla elaborazione della c.d. teoria organica, in ossequio alla quale l'identificazione, all'interno del complesso aziendale, dei soggetti titolari di posizioni di garanzia deve avvenire tenendo conto sia della qualifica formalmente spettante al soggetto che della concreta distribuzione delle funzioni all'interno dell'organizzazione.

In altre parole, secondo tale indirizzo, vi sono due livelli di indagine: il primo relativo alla ripartizione degli obblighi effettuata dalla legge, con riguardo alle qualifiche ricoperte e alle mansioni svolte di fatto; il secondo concernente il trasferimento a terzi di obblighi originariamente diretti ad un determinato soggetto.

Secondo questa ricostruzione, le qualifiche indicate dal legislatore (dirigente, datore di lavoro, etc.) non si riferiscono ad entità naturalisticamente riconoscibili, ma devono essere necessariamente calate nella fattispecie concreta, tenendo conto delle regole interne dell'organizzazione¹³².

Ne consegue che, per dare applicazione alla norma penale, il soggetto attivo del reato dovrà essere riconosciuto in colui che abbia la concreta possibilità di ledere gli interessi tutelati da quest'ultima ovvero di impedire il cagionarsi dell'evento dannoso.

¹²⁹ F. MANTOVANI, *Diritto penale*, CEDAM, 2020

¹³⁰ R. GAROFOLI, *Manuale di diritto penale - parte generale*, Neldiritto Editore, 2021.

¹³¹ A. ALESANDRI, *Impresa (responsabilità penali)* in *Dig. disc. pen.*, IV, Torino, 1992, 193 ss; R. GAROFOLI, *Manuale di diritto penale - parte generale*, Neldiritto Editore, 2021.

¹³² R. GAROFOLI, *Manuale di diritto penale - parte generale*, Neldiritto Editore, 2021.

Nel corso di tale operazione è necessario tenere altresì conto delle norme che presiedono alla struttura organizzativa dell'impresa: le stesse integrano, infatti, la norma penale fungendo da elementi extrapenali¹³³.

In sintesi, dunque, l'esistenza di una specifica delega di funzioni può consentire di individuare un'autonoma posizione di garanzia in capo al soggetto delegato.

Ulteriore questione fondamentale è rappresentata dalla individuazione degli effetti della delega rispetto alla posizione ricoperta dal soggetto su cui gravano gli obblighi imposti *ex lege*.

Al riguardo, la giurisprudenza ha evidenziato che l'obbligo gravante sul soggetto delegante qualificato non viene meno con la delega, ma si trasforma in un obbligo di vigilanza sul delegato, ossia nell'obbligo di controllare le modalità di esecuzione dei compiti del delegato e di intervenire allorché si venga a conoscenza di qualsiasi violazione suscettibile di essere impedita.

In sostanza, quindi, la delega non libera interamente il delegante, considerato che l'obbligo originario si trasforma, come detto, in obbligo di vigilanza e di controllo sull'adempimento dell'incarico da parte del delegato.

Il dovere di vigilanza e controllo posto a carico del delegante, peraltro, implica che questi sia tenuto a impedire che il soggetto delegato commetta reati connessi all'esercizio o al mancato esercizio dei poteri conferitigli.

Da ciò consegue che l'eventuale fattispecie criminosa ascritta al delegato potrà essere addebitata anche al delegante, atteso che, a norma dell'art. 40, comma 2, c.p., *“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*.

Si rileva, tuttavia, che la delega di funzioni è sì in grado di costituire nuove figure garanti, ma non di aggravare la posizione di garanzia ricoperta dal delegante, che si riduce in maniera proporzionale alle funzioni devolute, residuando esclusivamente un dovere di vigilanza con riferimento alle potestà e agli obblighi trasferiti¹³⁴.

È bene evidenziare che il predetto dovere di vigilanza *“non comporta il controllo continuativo delle modalità di svolgimento delle funzioni trasferite, richiedendosi la mera verifica della correttezza della complessiva gestione del delegato”*¹³⁵.

Tale impostazione è stata accolta e recepita dal D.lgs. n. 81/2008, il quale, all'articolo 16, comma 3, sancisce che *“la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”*.

Si può pertanto ritenere che l'effetto della delega sia quello di costituire una nuova

¹³³ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.

¹³⁴ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.

¹³⁵ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.

posizione di garanzia in capo al delegato, non potendosi ravvisare una totale sostituzione del soggetto responsabile, bensì un affiancamento di un nuovo responsabile a colui che lo era originariamente.

Quest'ultimo, pertanto, vede mutare il contenuto della sua posizione di garanzia da obbligo di osservanza diretta della prescrizione normativa in obbligo di vigilanza sull'adempimento del delegato.

A partire da tale rilievo si può, peraltro, esaminare la distinzione giurisprudenziale tra delega di esecuzione e delega di funzioni.

Con la prima, il titolare dell'obbligo giuridico si limita ad affidare ad un dipendente compiti meramente attuativi delle proprie decisioni, conservando in pieno la posizione di garanzia

Mediante la seconda, invece, si ha l'attribuzione convenzionale di obblighi legali, congiuntamente ai relativi poteri, a un soggetto che non ne sia originariamente titolare¹³⁶.

Si precisa, da ultimo, che la delega non può sortire alcun effetto rispetto a quei compiti che la legge considera non delegabili, dovendo essere assolti personalmente dal titolare della posizione di garanzia.

Si tratta, si ripete, della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del relativo documento, nonché della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, che l'articolo 17 del D.lgs. n. 81/2008 pone a carico esclusivamente del datore di lavoro.

I requisiti delle delega di funzioni

L'articolo 16 del d.lgs. n. 81/2008 individua puntualmente i requisiti necessari affinché la delega di funzioni possa ritenersi efficace.

La norma costituisce la riscrittura in termini di diritto positivo dei principali criteri elaborati, nel corso degli anni, dalla giurisprudenza, la quale ha costruito un quadro di riferimento incentrato sull'idea di fondo per cui soltanto una delega correttamente e validamente esercitata è idonea a produrre, a favore del delegante, un effetto liberatorio dalle responsabilità che all'esercizio di quelle funzioni sono connesse. La disposizione appena menzionata stabilisce, innanzitutto, che l'istituto della delega può operare solo qualora quest'ultima risulti da atto scritto recante data certa. Tale condizione è evidentemente funzionale a garantire la certa individuazione, anche a fini probatori, delle facoltà e degli obblighi trasferiti al delegato.

¹³⁶ R. GAROFOLI, *Manuale di diritto penale - parte generale*, Neldiritto Editore, 2021.

¹³⁷ Così, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 25 settembre 2018, n. 41352.

Al riguardo, la Corte di Cassazione ha costantemente affermato il principio secondo il quale la delega deve essere in concreto provata; l'onere di tale prova grava sul delegante¹³⁷.

L'assenza di prova fa sì che nessuna responsabilità possa essere ascritta al presunto delegato e che del mancato adempimento torni a rispondere il solo datore di lavoro. In ordine ai requisiti formali della delega, il combinato disposto di cui alle lettere a) ed e) del citato articolo 16 impone che la delega risulti da atto scritto avente data certa e che essa sia accettata dal delegato per iscritto. In questo modo, la delega di funzioni si configura come negozio bilaterale con forma scritta *ad substantiam*, nonostante in epoca precedente la giurisprudenza maggioritaria ammettesse la dimostrazione della delega anche per il tramite di diversi mezzi di prova¹³⁸.

Quanto all'accettazione, essa può essere effettuata sia contestualmente, e perciò in calce all'atto di delega, sia con atto successivo, a carattere recettizio, redatto con le modalità richieste per la delega da comunicarsi al delegante.

Con riferimento alla necessaria pubblicità della delega, si ritiene che tale profilo attenga alla diffusione della stessa nell'ambito dell'organizzazione aziendale, di modo che possano essere immediatamente riconoscibili, per coloro che operano all'interno dell'organizzazione e per i terzi che vengano a contatto con la stessa, i soggetti preposti a determinate funzioni.

Sotto tale profilo, il datore di lavoro potrà perseguire tale obiettivo con le modalità che riterrà più opportune, quali, ad esempio, l'impiego di circolari/lettere interne o l'affissione dell'atto in luoghi a tutti accessibili¹³⁹.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha in passato evidenziato che *“le evidenti esigenze di certezza connesse alla delicatezza e all'importanza della materia impongono, ai fini dell'efficacia liberatoria di un'eventuale delega, la sussistenza di una adeguata pubblicità della stessa”*¹⁴⁰.

Resta il fatto che l'articolo 16, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, al di là del principio generale enunciato, non indica con precisione quale tipo di atto sia idoneo a soddisfare tale esigenza di pubblicizzazione, consentendo l'utilizzo di qualunque atto idoneo allo scopo¹⁴¹.

Rispetto agli ulteriori requisiti di validità della delega di funzioni, la disposizione in commento richiede che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.

¹³⁸ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.

¹³⁹ Ciò in analogia con quanto è previsto all'articolo 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970.

¹⁴⁰ Cass. pen., sez. IV, 11 marzo 1999, n. 3250.

¹⁴¹ Ad esempio, la pubblicazione della delega tramite la Camera di Commercio, Industria e Artigianato o tramite il sito dell'impresa e/o la sua trasmissione al terzo con cui l'impresa abbia rapporti.

In questo modo, infatti, potrà garantirsi che la delega di funzioni non vada a detrimento dei lavoratori, mediante l'attribuzione di compiti e obblighi connessi alla sicurezza sul lavoro in capo a un soggetto che non possiede le competenze tecnico-professionali adeguate in relazione alla concreta realtà aziendale.

Si evidenzia, tuttavia, che il D.lgs. n. 81/2008 non specifica quali siano gli specifici requisiti professionali ed esperienziali necessari ai fini della delega. Ciò dipende, infatti, dalla molteplicità di ambiti e funzioni in cui quest'ultima può operare: si tratta evidentemente di valutare i titoli e l'esperienza del singolo in relazione all'attività svolta dall'organizzazione aziendale nel suo complesso ed allo specifico settore affidato alla competenza del delegato¹⁴².

Tale valutazione deve essere necessariamente svolta dal datore di lavoro ex ante, in base ad un giudizio di idoneità e adeguatezza, che lasci supporre un margine di ragionevole sicurezza in ordine al corretto adempimento dei compiti attribuiti.

In quest'ottica, il datore di lavoro è gravato dall'onere di fornire *“la prova rigorosa di aver delegato ad altre persone tecnicamente qualificate l'incarico di seguire lo svolgimento delle varie attività”*¹⁴³.

Al riguardo, si ritiene che la responsabilità del datore di lavoro si estenda anche all'ambito della scelta di un soggetto inadeguato rispetto ai compiti trasferiti¹⁴⁴.

In una siffatta evenienza, peraltro, non potrebbe escludersi la contestuale responsabilità del delegato che abbia accettato la delega pur non possedendo adeguate conoscenze e capacità nel settore di riferimento, trattandosi di un tipico caso di colpa per imperizia.

L'articolo 16 T.U.S.L., infatti, prevede che la delega di funzioni debba attribuire al delegato *“tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate”*.

La norma in commento, quindi, stabilisce che il delegato debba godere di ampi poteri decisionali, commisurati al tipo di attività delegata e al tipo di interventi che si possono rendere necessari.

L'autonomia decisionale ed organizzativa costituisce un elemento coesistente all'istituto della delega di funzioni, sicché la sua assenza comporta che ci si trovi di fronte a una “delega di esecuzione”, caratterizzata dalla circostanza che il titolare della posizione di garanzia si è limitato ad affidare ad un subordinato compiti meramente esecutivi delle proprie decisioni.

¹⁴² Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

¹⁴³ Cass., sez. IV, 27 novembre 2008, n. 48295.

¹⁴⁴ Ci si troverebbe al cospetto, in tale ipotesi, di una tipica fattispecie di *culpa in eligendo* (cfr. in tal senso Cass. pen., sez. IV, n. 7569/1995).

Pertanto, qualora il delegato non sia dotato di alcuna autonomia decisionale, il delegante mantiene la propria originaria posizione di garanzia e rimane il diretto destinatario della norma penale.

Sul punto, si rileva che, secondo la giurisprudenza più recente, affinché la delega possa avere effetto liberatorio per il delegante è indispensabile che essa abbia “*un contenuto specifico rispetto ai settori di competenza delegati*”¹⁴⁵.

In altre parole, il delegato deve essere messo nelle condizioni di gestire il settore o il servizio attribuitogli anche sotto il profilo economico della disponibilità dei mezzi, che deve essere adeguata all’incarico di riferimento.

Al riguardo, la giurisprudenza¹⁴⁶ rimarca che “*in tema di infortuni sul lavoro, in ipotesi di delega di funzioni spettanti al datore di lavoro, è necessario verificare in concreto che il delegato abbia effettivi poteri di decisione e di spesa in ordine alla messa in sicurezza dell’ambiente di lavoro: e ciò anche indipendentemente dal contenuto formale della nomina*”¹⁴⁷.

Ne deriva che i poteri di spesa del delegato debbono essere specificamente indicati nella delega – anche solo facendo riferimento al budget aziendale o a quello affidato al delegato – e devono comunque risultare effettivamente a disposizione del medesimo, in caso di accertamento giudiziale.

Sul punto, l’orientamento giurisprudenziale maggioritario¹⁴⁸ sottolinea che la delega deve contenere “*espressa previsione di impegno di spesa della società, salvo preavviso e resa del conto a spesa effettuata ai fini del bilancio di esercizio*”.

Sul piano della prassi normalmente seguita in merito, tale risultato può conseguirsi tramite l’atto di delega, attribuendo al delegato un potere di spesa illimitato (il quale, tuttavia, potrebbe non avere in concreto rispondenza nelle dinamiche di spesa reali in azienda) oppure conferendogli uno specifico *budget* (determinato in base all’incarico e al bilancio dell’impresa) o, infine, attribuendo al delegato ogni potere di spesa nell’ambito del *budget* aziendale a disposizione per la funzione delegata o per il cantiere di riferimento.

In tutti e tre i casi, appare più che opportuno che la delega preveda una clausola in forza della quale il delegato sia tenuto a intervenire, senza alcun limite economico, in casi straordinari di necessità ed urgenza, che impongano un intervento per ga-

¹⁴⁵ Così, per ultima, Cass. pen., sez. III, 5 giugno 2020, n. 17174, che assolve il datore di lavoro sottolineando come nel caso di specie la delega fosse stata conferita per compiti non generali ma ben determinati rispetto all’organizzazione di impresa non comportando “una modifica dello statuto societario, ma solo una legittima distribuzione dei compiti tra i soggetti coinvolti nell’amministrazione della società”.

¹⁴⁶ Così, per tutte, Cass. pen., Sez. III, 15 giugno 2017 n. 30115.

¹⁴⁷ In termini Cass. Pen., sez. IV, n. 36774/2004; Cass. pen., sez. IV, n. 47136/2007.

¹⁴⁸ Cass. pen., sez. IV, 4 luglio 2008 n.27433.

rantire la salute e sicurezza del tutto indifferibile, essendo in tal caso unicamente tenuto a rendicontare al delegante rispetto alle spese sostenute¹⁴⁹.

Da quanto appena osservato consegue che, se è privo di un potere di spesa per un *budget* idoneo ai compiti attribuiti, il delegato non potrà essere ritenuto penalmente responsabile, mentre il delegante mantiene intatta la propria originaria posizione di garanzia.

Deve precisarsi, tuttavia, che il delegato che ritiene di non essere stato posto in grado di svolgere le funzioni delegate per mancanza dei fondi necessari è tenuto a chiedere al delegante di attivarsi affinché ciò divenga possibile.

In caso di diniego o mancato adempimento, il delegato medesimo dovrà rifiutare il conferimento della delega ovvero rimettere la stessa al delegante, altrimenti rimanendo esposto alle conseguenze penali derivanti dal verificarsi di un evento lesivo in danno dei lavoratori.

Per concludere, si evidenzia che *“in materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, possono essere trasferiti ad altri soggetti a condizione che il relativo atto di delega, ex art. 16 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, riguardi un ambito ben definito e non l’intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa”*¹⁵⁰.

La responsabilità residua del delegante

Prima dell’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008, il dibattito sul tema della delega di funzioni si concentrava prevalentemente su due aspetti.

Il primo riguardava l’efficacia della delega ed in particolare la sua capacità di fondare una nuova posizione di garanzia, con conseguente costituzione di un nuovo centro di imputazione di responsabilità penale.

Il secondo, invece, aveva ad oggetto la valenza liberatoria della delega in riferimento alla figura del delegante.

Le diverse posizioni sviluppatesi nel tempo possono essere ricondotte a tre principali orientamenti interpretativi, collegati a tre diverse concezioni del reato proprio.

¹⁴⁹ Vademecum ANCE, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

¹⁵⁰ Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2019, n. 39745; nello stesso senso, per ultima, la già segnalata Cass. pen., sez. III, 5 giugno 2020, n. 17174.

Secondo un primo orientamento, di carattere soggettivo-civilistico, la delega può svolgere i propri effetti solo sul piano della colpevolezza, lasciando inalterata la tipicità del fatto.

Nei reati propri, infatti, fra i tratti salienti della tipicità oggettiva rientra la sussistenza di una specifica qualifica soggettiva del soggetto agente, tassativamente pre-determinata dal legislatore.

Nel caso di verifica di un evento lesivo in seguito al mancato adempimento degli obblighi di prevenzione gravanti sul delegato, il delegante, che resta soggetto attivo *ex lege* del reato, potrà risponderne a titolo di colpa solo se l'evento era da lui prevedibile ed evitabile, mentre il delegato, nel caso, risponderà a titolo di concorso nel reato omissivo del delegante.

Un secondo opposto orientamento, più oggettivo e funzionale, attribuisce alla delega un'efficacia già sul piano della tipicità del reato.

Soggetto attivo nel reato proprio sarebbe quindi colui che svolge effettivamente la funzione tipica del titolare della qualifica formale.

Secondo questa prospettiva la delega creerebbe un nuovo garante, anche se privo della qualifica formale *ex lege*, spogliando il delegante di qualsiasi forma di responsabilità per l'evento conseguente all'inadempimento del delegato.

Infine, un terzo orientamento, intermedio, mantiene l'efficacia della delega sul piano della tipicità del fatto, riconoscendone l'attitudine costitutiva di nuove posizioni di garanzia, mantenendo fermo in capo al garante originario, tuttavia, un obbligo di garanzia limitato, però, al controllo sul corretto adempimento da parte del delegato delle funzioni trasferite¹⁵¹.

Il d.lgs. n. 81/2008 ha accolto l'orientamento intermedio, prevedendo al terzo comma dell'articolo 16 che *“La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”*.

Ne consegue che, al netto dei compiti non delegabili, il delegante, una volta rilasciata la delega, deve astenersi dall'esercizio di poteri residuali diversi e ulteriori rispetto a quelli di vigilanza sull'adempimento della delega, perché in caso contrario, di fatto, permarrrebbe un margine di responsabilità o corresponsabilità con il delegato¹⁵².

Allo stato dell'attuale previsione normativa, si deve, quindi, ritenere che l'atto di trasferimento delle funzioni, se conforme alle condizioni di ammissibilità richieste dalla norma stessa, trasferisce, da un lato, sul delegato l'obbligo di garanzia in senso tecnico, ovvero il dovere di impedire che la salute dei lavoratori subisca delle offese;

¹⁵¹ S. TORDINI CAGLI, La delega di funzioni, in D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali.

¹⁵² F. PINELLI, A. BERARDI, Lineamenti di diritto penale dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro, Milano, 2020, p. 287.

dall'altro, lascia residuare in capo al delegante un dovere di vigilanza, cioè un dovere di verificare l'osservanza delle regole comportamentali e organizzative da parte del delegato.

I due obblighi, l'uno di garanzia in capo al delegato, l'altro di vigilanza in capo al delegante, hanno contenuti e portata differenti e non assimilabili.

Da ciò dovrebbero derivare due diverse forme di responsabilità attribuibili ai soggetti, ma il legislatore non ha differenziato la rilevanza penale della violazione dell'obbligo di garanzia rispetto a quella di violazione dell'obbligo di vigilanza-controllo. In particolare, il delegante, qualora ometta di vigilare sul corretto operato del delegato, sarà chiamato a rispondere del medesimo fatto attribuito al delegato, secondo lo schema della c.d. *culpa in vigilando*, che richiede un rigoroso accertamento del fatto concreto, per non imputare al vigilante a titolo di concorso qualsiasi fatto illecito compiuto dal nuovo garante.

Per quanto riguarda la modalità di attuazione dell'obbligo di vigilanza, il terzo comma dell'art. 16, prevede che lo stesso *“si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”*.

La subdelega

L'ammissibilità della subdelega fu a lungo dibattuta prima dell'introduzione del comma 3 bis, nell'articolo 16, d.lgs. n. 81/2008, da parte dell'articolo 12 del decreto correttivo n. 106/2009.

In particolare, tale comma dispone che *“Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate”*.

Come espressamente previsto dalla norma sopra riportata, la subdelega deve soddisfare gli stessi requisiti di validità ed efficacia prescritti per la delega, ai quali se ne aggiungono altri più stringenti, la cui *ratio* è quella di evitare un'eccessiva dispersione degli obblighi di sicurezza (e delle relative posizioni di garanzia), nonché lo scarico delle responsabilità verso i livelli inferiori dell'organizzazione aziendale¹⁵³. A differenza della delega, infatti, il citato comma 3 bis richiede una previa intesa tra delegante e delegato, in armonia con il principio di diritto civile *delegatus dele-*

¹⁵³ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021; Cass., Sez. IV, 29 settembre 2008, n. 48313.

gare non potest. Quanto alla previa intesa del datore di lavoro, stante il carattere formale della subdelega, deve ritenersi che la stessa debba risultare per iscritto.

Di norma la subdelega viene conferita al delegato nell'atto di delega, inserendo in esso la facoltà di subdelegare e le eventuali condizioni della stessa.

Inoltre, la subdelega può essere riferita solo a specifiche funzioni, il che implica il divieto di una subdelega di carattere generale che non lasci residuare alcun obbligo in capo al delegato primario¹⁵⁴.

Di conseguenza, rimangono in capo al subdelegante le responsabilità conseguenti agli obblighi derivanti dalle funzioni delegategli in prima battuta dal datore di lavoro, oltre che un espresso obbligo di vigilanza sul corretto espletamento delle funzioni trasferite¹⁵⁵.

Pertanto, in analogia con quanto previsto per il datore di lavoro che delega le funzioni ad altro soggetto e che, come visto, mantiene l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento delle stesse, anche il delegato che assuma la veste di subdelegante rimane titolare del potere-dovere di controllo sull'attività del subdelegato.

È invalsa l'opinione in dottrina che il predetto obbligo di vigilanza si estende anche al datore di lavoro, il quale, in ragione della previa intesa raggiunta con il delegato, dovrà vigilare anche sull'operato del subdelegato, oltre che del delegato originario¹⁵⁶.

La stessa norma richiede infatti l'autorizzazione preventiva del datore di lavoro ad effettuare la subdelega, confermando in tal modo l'esigenza che il datore di lavoro operi il controllo costante sull'attuazione delle funzioni delegate.

Infine, si evidenzia che, per arginare fenomeni di eccessiva dispersione e di slittamento verso il basso delle responsabilità, il legislatore pone uno sbarramento alla possibilità che il delegato secondario trasferisca a sua volta le funzioni delegate.

¹⁵⁴ S. TORDINI CAGLI, La delega di funzioni, in D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali, cit., 143.

¹⁵⁵ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.

¹⁵⁶ R. GAROFOLI, Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.

BIBLIOGRAFIA

- ALBI P., La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto, DSL n. 1/2016.
- ALESANDRIA A., Impresa (responsabilità penali) in Dig. disc. pen., IV, Torino, 1992, 193 ss.
- ANTOLISEI F., Manuale di diritto penale, Giuffrè, 2022.
- BALANDI G., Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello statuto, in "Lavoro e diritto", 1990.
- BASENGHI F., La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici del nuovo quadro legale, in L. GALANTINO, La sicurezza del lavoro, Milano, 1996.
- BASENGHI F., Gli attori organizzativi: diritti e doveri, in La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda, a cura di F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI, Milano 2009, 183 ss.
- CASTRONUOVO D., Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro, in D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali,
- CIALDELLA M.L., Relazione. L'evoluzione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.
- CONTRAFATTO V., I soggetti coinvolti a titolo professionale, in M. PERSIANI, M. LEPORE, Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro, Torino, 2012.
- D'APONTE M., La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs act, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), Il nuovo diritto del lavoro, Torino, 2018, 47 ss.
- DE FALCO G., La delega di funzioni, in M. PERSIANI, M. LEPORE, Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro Torino, 2012.
- DEL PUNTA R., Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione, in L. Montuschi (a cura di), Ambiente, salute e sicurezza, Giappichelli, Torino, 1997.
- FERRUA S., GIOVANNONE M., TIRABOSCHI M., Gruppi di lavoro esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), Le nuove leggi civili Il Testo Unico della Salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009) Commentario al d.lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal d.lgs. n. 106/2009, Milano, 2009.
- FIORELLA A., Responsabilità penale, in Enc. dir., Milano, 1988, XXXIX, pag. 1296.
- GARGANI A., Posizioni di garanzia nelle organizzazioni complesse: problemi e prospettive, in Riv. Trim. pen. econ., 2017, 508 ss.
- GAROFOLI R., Manuale di diritto penale - parte generale, Neldiritto Editore, 2021.
- GROTTO M., Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità della colpa, in www.penalecontemporaneo.it, 5.9.2012, 3 ss.
- GUARINIELLO R., Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001
- LAI M., Diritto alla salute e della sicurezza sul lavoro, Torino, Giappichelli Editore, 2010.
- LECCESE V., La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione, in DirSicLav 2016, 1, 60.
- LEPORE M., La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro, in Lav. Inf., 1994.
- LEPORE M., La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), Il Testo Unico della salute e della sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009), Milano, 2009, 49 ss.
- MANENTI R., Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza art. 47, D.lgs. 9.4.2009, n. 81, in PESSI R. a cura di, Codice ipertestuale commentato del lavoro, Utet, 2011.
- MARTINELLI M., L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro, Working paper, in www.olympus.uniurb.it 37/2014.
- MEGARO A., La tutela della salute nei luoghi di lavoro: profili costituzionali e prospettive, in Nomos, n. 3, 2013.
- MONTI F., PAPANICHI L., PETRUCCI D., SPAGNUOLO F.E., FONDAMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO, Collana "Cultura della Sicurezza", p. 4.

- MONTUSCHI L., Commento all'art. 32, primo comma, in Commentario della Costituzione, BRANCA G. a cura di, Zanichelli, Bologna - Roma 1982.
- NANIA R., Libertà economiche: impresa e proprietà, in R. Nania, P. Ridola (a cura di), I diritti costituzionali, Torino, Giappichelli, 2006, 193 ss.
- NATULLO G., Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza, in G. NATULLO, M. RUSCIANO (a cura di), Ambiente e sicurezza del lavoro, in F. CARINCI (dir.), Diritto del lavoro. Commentario, VIII, Torino, 2007.
- NATULLO G., Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente concretamente applicata?, in Working Paper di Olympus, 39/2014, in <http://olympus.uniurb.it>.
- PEDRAZZI C., Profili problematici del diritto penale dell'impresa, in Riv. trim. dir. pen. ec., 1988.
- PORRECA G., Sull'obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, in www.puntototoc.it, anno 14, n. 2783, 30 gennaio 2012.
- PINELLI F., BERARDI A., Lineamenti di diritto penale dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro, Milano, 2020.
- PISANI N., Posizioni di garanzia e colpa d'organizzazione nel diritto penale del lavoro, in RTrimDPenEc, 2009.
- PULITANÒ D., Posizioni di garanzia e criteri di imputazione personale, nel diritto penale del lavoro, in Riv. giur. lav., 1982, IV.
- ROMANA GRASSO F., I dirigenti, in M. PERSIANI, M. LEPORE, Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro, Torino, 2012.
- SCAROINA E., La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse, www.sistemapenale.it, 16 giugno 2021.
- STAIANO R., L'evoluzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro, www.diritto.it.
- STOLFA F., L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro, working papers Olympus, n. 33/2014.
- STOLFA F., Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti, art. 15, Misure generali di tutela, in NATULLO G., PASCUCCI P., ZOPPOLI L. a cura di, Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 aggiornato al D. Lgs 3 Agosto 2009, n. 196, Milano, Ipsoa, 2010;
- STOLFA F., Soggetti attivi e passivi dell'obbligo di sicurezza, individuazione e responsabilità, in Salute e sicurezza sul lavoro, a cura di G. Natullo, Milano 2015.
- STOLFA A., La valutazione dei rischi, in Working Paper di Olympus, 36/2014, in <http://olympus.uniurb.it>.
- SUPPIEJ G., Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell'ambiente di lavoro, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", n. 1, 1988;
- TREU T., Statuto dei lavoratori e organizzazione del lavoro, in "Rivista trimestrale di diritto e procedura civile", 1972.
- TORDINI CAGLI S., I soggetti responsabili, in D. CASTRONUOVO, F.CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali.
- TORDINI CAGLI S., La delega di funzioni, in D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali, Torino, Giappichelli, 2021, pp. 127 - 145.
- TORDINI CAGLI S., Sfere di competenza e nuovi garanti: quale il ruolo per il lavoratore?, in legislazionepenale.eu, 2020.
- TORRE V., I reati in tema di sicurezza sul lavoro, in Il diritto penale del lavoro, a cura di N. Mazza-cuva, E. Amati in Diritto del lavoro. Commentario, diretto da F. Carinci, Torino 2007.
- TORRE V., La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private, in D. CASTRONUOVO, F.CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, Sicurezza sul lavoro. Profili penali.
- TORRE V., I reati in tema di sicurezza sul lavoro, in Il diritto penale del lavoro, a cura di N. Mazza-cuva, E. Amati in Diritto del lavoro. Commentario, diretto da F. Carinci, Torino 2007, 17 ss.
- Vademecum ANCE, Direzione Relazioni Industriali e Direzione Opere pubbliche, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, I ruoli individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e la delega di funzioni, Testo aggiornato con le modifiche del D.L. n. 146/2021 e della l. n. 215/2021. Pubblicato sul portale ANCE il 19 gennaio 2022.

ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

Direzione Relazioni Industriali

GENNAIO 2024

Realizzazione grafica: ANCE Servizi