

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO
E CRITICA DEL DIRITTO



CORSO DI LAUREA IN
CONSULENTE DEL LAVORO
A.A 2021-2022

LE RESPONSABILITÀ DEI VERTICI AZIENDALI:
DAL CASO THYSSENKRUPP AD OGGI

Relatrice: Prof.ssa Bertocco Silvia

Laureanda: Rebosolan Elisa

Matricola: 1194890

INDICE

Introduzione	1
1- Il Caso Thyssenkrupp	3
1.1 La dinamica dell'evento e la difesa della società Thyssenkrupp	3
1.2 Lo svolgimento del processo	5
1.3 La decisione definitiva delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione e le relative motivazioni	9
2 – Responsabilità in materia di sicurezza	14
2.1 La struttura dell'organizzazione d'impresa	14
2.2 Gli attori del sistema di sicurezza aziendale	16
2.3 Obblighi dei vertici aziendali	24
2.4 Le posizioni di garanzia secondo la Corte di Cassazione nella sentenza Thyssenkrupp	27
3 – La recente giurisprudenza e le modifiche normative	33
3.1 Gli infortuni sul lavoro oggi	33
3.2 Sentenze recenti della Corte di Cassazione: obblighi di informazione e formazione e il nuovo ruolo del preposto	35
3.3 Confronto fra le discipline	40
Conclusioni	43
Bibliografia	45
Sitografia	47

Introduzione

Il mio elaborato dal titolo *Le responsabilità dei vertici aziendali: dal Caso Thyssenkrupp ad oggi* ha come obiettivo quello di analizzare il particolare tema degli infortuni sul lavoro e delle relative responsabilità dei vertici aziendali, partendo dall'analisi di un caso concreto che ha rivoluzionato l'intera disciplina al riguardo.

La motivazione principale che mi ha portato a scegliere questo tema riguarda l'idea che l'ambiente di lavoro costituisce uno dei luoghi in cui le persone trascorrono la maggior parte del tempo della propria vita. Risulta quindi essenziale per ogni lavoratore poter svolgere la propria mansione in tranquillità all'interno di un ambiente sicuro.

La consapevolezza che l'azzeramento totale di tutti i rischi sarebbe impossibile in qualunque ambiente è già conosciuta da tempo, ma sottolineare e porre l'attenzione su errori del passato che potevano essere evitati può portare ad un miglior risultato nel futuro.

Nel primo capitolo ho descritto e analizzato il drammatico infortunio sul lavoro accaduto nel 2007 presso la Thyssenkrupp spa che ha segnato in maniera indelebile la collettività per la sua gravità. Si è trattato infatti di un incidente mortale che avrebbe avuto un risvolto diverso se fossero state osservate e applicate tutte le necessarie misure di sicurezza. Nel capitolo, dopo aver descritto la dinamica dell'accaduto, riporto i passaggi fondamentali del lungo processo: dalle prime accuse, alla decisione del giudice di primo grado, al ricorso alla Corte d'Appello, fino ad arrivare alla decisione definitiva delle Sezioni Unite della Cassazione. Tale processo si è definitivamente concluso nel 2014, anche se per l'importanza e la complessità degli aspetti trattati permangono ancora oggi opinioni e analisi diverse da parte di autori e interpreti del diritto.

Nel secondo capitolo ho approfondito la struttura dell'organizzazione d'impresa e come quest'ultima debba essere integrata con le diverse figure che operano nell'ambito della sicurezza. I vari attori, che ricoprono particolari posizioni di garanzia, si caratterizzano e differenziano per i poteri che vengono loro riconosciuti e le relative responsabilità che ne derivano. Ho dedicato un approfondimento a ciascun soggetto, soffermandomi sugli obblighi che ricadono in capo ai vertici aziendali e le conseguenze che derivano dal mancato adempimento.

Successivamente ho concentrato la mia attenzione sull'analisi compiuta dalle Sezioni

Unite, all'interno della sentenza Thyssenkrupp, in merito alle differenti posizioni di garanzia e ai principi giuridici a fondamento della condanna dei 6 imputati.

Nell'ultimo capitolo mi sono soffermata ad esaminare la situazione attuale degli infortuni nell'ambito lavorativo, facendo riferimento alla recente giurisprudenza e agli interventi che hanno caratterizzato e modificato la disciplina con disposizioni entrate in vigore nell'ultimo anno. Ho ritenuto necessario riportare inoltre due diverse sentenze recenti per far comprendere l'applicazione di tali modifiche a casi concretamente verificatisi.

Diversamente da quanto viene fatto in linea generale, ho scelto appositamente di presentare e analizzare in primis il caso concreto e successivamente soffermarmi sulla parte teorica dell'argomento, riportando anche la disciplina contenuta all'interno delle varie disposizioni. Questo affinché l'attenzione del lettore sia rivolta non tanto alla disciplina, quanto alla sua concreta applicazione.

Risulta fondamentale infatti, come verrà evidenziato nel corso di tale elaborato, essere consapevoli di particolari situazioni che possono accadere in qualsiasi ambiente di lavoro per cercare di evitare errori e distrazioni che potrebbero diventare irrisolvibili.

Capitolo 1

Il caso Thyssenkrupp

1.1 La dinamica dell'evento e la difesa della società Thyssenkrupp

Thyssenkrupp è un gruppo internazionale di aziende, uno dei più importanti in Europa nel settore siderurgico e in particolare nell'area dell'acciaio (Thyssenkrupp Steel); concentra la sua produzione su 3 specifiche attività: il settore di laminati piani in carbonio (Thyssenkrupp Stahl), il settore dell'acciaio inossidabile (Thyssenkrupp Stainless) e il settore dell'acciaio magnetico, acciai speciali lunghi e metalli non ferrosi (Thyssenkrupp Special Steel).

Tra le molte società che controlla c'era anche la Acciai Speciali Terni SPA, appartenente al gruppo della Thyssenkrupp Stainless, i cui stabilimenti di Terni e Torino nel 1994 sono stati privatizzati e acquistati in parte da imprenditori italiani e in parte dalla ThyssenKrupp; in questi locali si svolgeva l'attività di laminazione, ricottura e decapaggio dell'acciaio.

Lo stabilimento di Torino è stato al centro dell'attenzione per molto tempo in seguito ad un grave infortunio sul lavoro, verificatosi nella notte tra il 5 e il 6 dicembre del 2007, che ha portato alla morte di 7 operai.

Ancora oggi viene ricordato come il caso più significativo in materia di incidenti sul lavoro avvenuto nell'Italia contemporanea e viene preso ad esempio sotto molti profili, non solo dal punto di vista penale ma anche della sicurezza sul lavoro.

In seguito a varie testimonianze e analizzando le condizioni del luogo in cui l'incidente si è verificato, è stata elaborata una ricostruzione di come potrebbe essere avvenuta la drammatica vicenda.

Il 5 dicembre alle ore 22 era iniziato il nuovo turno nella linea 5 dello stabilimento, che sarebbe durato fino alle 6 della mattina seguente; due operai del turno pomeridiano si erano fermati in straordinario per aiutare e supportare i colleghi del turno di notte; quindi erano presenti in tutto 8 operai.

Quella sera l'impianto, dopo un fermo tecnico di manutenzione, venne riavviato dopo 35 minuti e gli operai presenti cominciarono le loro solite mansioni.

La causa scatenante dell'incendio fu un irregolare scorrimento del nastro: quest'ultimo

infatti stava strisciando contro le barriere laterali (per una non precisa centratura del nastro stesso), contro le sporgenze di residui metallici accumulatisi nel corso degli anni. Il forte attrito innescò le prime scintille che si trasformarono ben presto in fiamme persistenti per la presenza della carta di protezione delle bobine intrisa di olio. Queste provocarono la rottura di un primo flessibile, a cui ne seguirono poi altre, e la fuoriuscita dell'olio in gran parte nebulizzato a causa del calore. Si creò così una nuvola incandescente che si abbatté sugli operai intervenuti nel frattempo per spegnere l'incendio che ormai era divampato e che, nonostante il ricorso agli estintori presenti nel luogo, verrà spento solo con l'intervento dei vigili del fuoco qualche ora dopo.¹

Quella notte persero la vita 7 degli 8 operai presenti nella fabbrica: Antonio Schiavone (morto poche ore dopo l'incendio), Giuseppe Demasi, Angelo Laurino, Roberto Scola, Rosario Rodinò, Rocco Marzo e Bruno Santino, morti in seguito per le gravissime ferite provocate dall'olio bollente.

L'unico superstite e testimone oculare è Antonio Boccuzzi, dipendente della Thyssenkrupp da 13 anni e sindacalista della UILM; quest'ultimo ha avuto un ruolo fondamentale nel procedimento giudiziario intentato contro l'azienda.

I sindacati infatti, in seguito alla narrazione dell'accaduto ed alle testimonianze di Boccuzzi e degli operai delle altre linee presenti quella notte e accorsi sul posto per cercare di prestare aiuto ai propri colleghi, provvederanno a denunciare l'inadeguatezza delle misure di sicurezza nello stabilimento.

Nonostante le prime ricostruzioni fornite dall'azienda alludessero all'idea di una tragica sventura, legata esclusivamente al caso fortuito e ad una sfortunata casualità di quella notte, le cause dell'incendio possono individuarsi in una serie di mancanze e inosservanze delle misure di sicurezza da parte dei vertici aziendali: l'impianto era infatti in una condizione di grave carenza di manutenzione che aveva portato all'accumularsi di carta e di olio, il sistema di centraggio automatico del nastro (malfunzionante da tempo) non era stato riparato, non era stata rimossa e sostituita la lampadina che avrebbe dovuto segnalare

1 *Rogo Thyssen a Torino, l'epilogo: i due manager condannati sconteranno 5 anni in Germania*, in «Torino La Repubblica», 4 febbraio 2020, https://torino.repubblica.it/cronaca/2020/02/04/news/rogo_thyssen_a_torino_i_due_manager_condannati_dovranno_scontare_5_anni_in_germania-247589386/, ultimo accesso in data 17/03/2022.

i problemi relativi al centraggio (rotta la notte dell'incendio), gli strumenti volti a far fronte ad un eventuale pericolo di incendio erano limitati e ridotti rispetto a quelli che avrebbero dovuto esserci in un ambiente di lavoro di quella tipologia.

Inoltre, con riferimento alle condizioni fisiche dei lavoratori, deve essere sottolineato il fatto che alcuni degli operai coinvolti lavoravano da più di dodici ore consecutive e che l'azienda ormai da tempo non investiva più su corsi di formazione, aggiornati allo sviluppo tecnologico e al mutamento dei macchinari e delle pratiche utilizzate.

Quelle elencate sono solo alcune delle inadempienze svelate da un'attenta analisi e riconducibili alla volontà della proprietà di dismettere quello stabilimento senza, tuttavia, interrompere l'attività produttiva fino alla chiusura.²

La Thyssenkrupp, in seguito alle prime accuse che le furono mosse, ha sempre sostenuto la tragica fatalità dell'evento nonché la colpevole condotta dei lavoratori.

1.2 Lo svolgimento del processo

Le indagini si conclusero a due mesi dal fatto; gli indagati furono sei: l'amministratore delegato Harald Espenhahn e altri cinque dirigenti della società proprietaria dello stabilimento.

Le accuse che sono state mosse nei loro confronti e che hanno poi portato nel corso degli anni al susseguirsi di pronunce ancora discusse si possono brevemente riassumere come segue:

- tutti e sei i soggetti furono imputati, in concorso tra loro, del reato di cui all'art. 437 c.p.³, per non aver dotato la linea dello stabilimento di apparecchiature volte a prevenire ed evitare possibili infortuni; viene sottolineata inoltre la mancanza di un sistema automatico di rilevazione e spegnimento degli incendi, indispensabile in un ambiente di lavoro con quelle caratteristiche;
- il solo amministratore delegato fu imputato del reato di cui all'art. 81 e 575 c.p.⁴, per aver cagionato volontariamente la morte dei lavoratori essendo a conoscenza

2 *La Storia del rogo della Thyssenkrupp*, in «Il Post», 16 aprile 2011, <https://www.ilpost.it/2011/04/16/la-storia-del-rogo-della-thyssenkrupp/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

3 Art 437 c.p. - Rimozione od omissione di cautele contro gli infortuni sul lavoro

4 Art 81 c.p. – Concorso formale. Reato continuato; Art 575 c.p. – Omicidio

dei rischi cui potevano andare incontro questi ultimi e non avendo adottato le dovute precauzioni;

- il solo amministratore delegato fu inoltre imputato del reato di incendio doloso di cui all'art. 423 c.p.⁵, per aver cagionato un incendio risultato mortale nei confronti dei lavoratori; egli infatti, nonostante fosse a conoscenza del rischio di verificazione di incendi, non ha dotato la linea delle misure per farvi fronte;
- i cinque dirigenti furono imputati del reato di cui all'art art. 61 c.p., n. 3, e art. 589 c.p., commi 1, 2 e 3⁶, per aver cagionato per colpa la morte dei lavoratori avendo omesso di comunicare la necessità di adottare le misure tecniche, organizzative, di prevenzione e protezione dagli incendi non appena ne erano venuti a conoscenza e malgrado le frequenti sollecitazioni;
- i cinque dirigenti furono imputati del reato di incendio colposo di cui all'art. 61 c.p., n. 3, art. 449 e 423 c.p.⁷, per aver cagionato l'incendio.⁸

Il 15 gennaio 2009 cominciò il processo in Corte di Assise; durante le udienze emergono altri particolari in merito alle condizioni dello stabilimento, aggravando ulteriormente la posizione dei sei soggetti accusati.

Il 15 aprile 2011 viene emessa la sentenza di primo grado: la Corte di Assise di Torino condanna l'amministratore delegato Harald Espenhahn per i delitti di omicidio volontario (art. 575 c.p.) e incendio doloso (art. 423 c.p.), commessi entrambi con dolo eventuale. Egli infatti, pur essendo a conoscenza delle condizioni dello stabilimento e del conseguente rischio cui stava esponendo i lavoratori, non ha provveduto ai necessari investimenti antincendio causando la morte dei sette operai; in particolare si parla di omissione di “adeguata e completa valutazione del rischio incendio”, “effettiva organizzazione dei percorsi informativi e formativi nei confronti dei lavoratori”, “installazione di un sistema automatico di rilevazione e spegnimento incendi”.

5 Art 423 c.p. - Incendio

6 Art 61 c.p.– Circostanze aggravanti, n.3; Art 589 c.p. - Omicidio colposo

7 Art 449 c.p. - Delitti colposi di danno; Art 423 c.p. - Incendio

8 ARIANNA ARGANESE, *Cassazione Penale, Sez. Unite, 18.09.2014, n.38343 – Thyssenkrupp. La responsabilità da reato dell'ente*, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro», https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=12658:arirespente&catid=31&Itemid=126, ultimo accesso in data 17/03/2022.

L'individuazione dell'ipotesi di dolo eventuale e di accettazione del rischio nasce dal fatto che si erano già verificati degli incendi all'interno dello stabilimento derivanti dalle non idonee condizioni di sicurezza; si era, quindi, individuato l'elemento della volontarietà nell'accettazione del rischio morte legata alla possibile verifica di incendi.

I cinque dirigenti vengono invece condannati per i delitti, seppur meno gravi, di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e incendio colposo (art. 423 c.p. e art. 449 c.p.), entrambi aggravati dalla previsione dell'evento (art. 61 n.3 c.p.). Rientrava, infatti, nelle loro funzioni il compito di informare, sottolineare la mancanza di misure di prevenzione incendi adeguate e sollecitarne l'adozione.

Inoltre, nei confronti di tutti e sei gli imputati, viene riconosciuta l'ulteriore responsabilità per il delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, aggravato dalla verifica dell'evento di disastri e infortuni (art 437 comma 2 c.p.) “per aver omesso di dotare la linea di impianti ed apparecchi destinati a prevenire disastri ed infortuni sul lavoro e in particolare di un sistema automatico di segnalazione e di spegnimento degli incendi, di cui risultava la necessità in considerazione della situazione di rischio presente nello stabilimento”.⁹

La pena prevista per l'amministratore delegato ammontava a 16 anni e 6 mesi di reclusione, mentre per i cinque dirigenti le pene ammontavano tra i 13 anni e 6 mesi di reclusione e i 10 anni e 10 mesi di reclusione.

La Corte di Assise ha condannato poi la stessa società Thyssenkrupp Acciai Speciali Terni spa per responsabilità amministrativa delle società ai sensi dell'art. 25 septies d.lgs. n. 231 del 2001¹⁰.

9 ALBERTO AIMI, *Si conclude definitivamente il caso Thyssenkrupp. Annotazione a Cass., Sez. IV, sent. 13 maggio 2016 (dep. 12 dicembre 2016), n.52511* in «Diritto penale contemporaneo», 09 gennaio 2017, <https://archiviodpc.dirittopenaleuomo.org/d/5102-si-conclude-definitivamente-il-processo-thyssenkrupp>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

10 Art 25 septies – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche – omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Le sanzioni furono di tipo pecuniario e interdittivo^{11, 12}.

In seguito, la sentenza di primo grado venne appellata dinnanzi alla Corte d'Assise d'Appello di Torino e i fatti subiscono una riqualificazione sulla base degli sviluppi che il processo aveva portato.

In data 28 febbraio 2013 si arriva alla sentenza d'appello: la Corte di Assise di Appello di Torino condanna l'amministratore delegato per i delitti di omicidio colposo ai sensi dell'art 589 c.p. commi 1, 2 e 3 e dell'art 61 c.p. n. 3, e incendio colposo ai sensi dell'art 449 c.p. e dell'art 61 c.p. n. 3, entrambi aggravati dalla previsione dell'evento. Con riferimento poi a tutti gli imputati, il delitto di incendio colposo si ritiene assorbito nel delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro (art. 437 c.p. cc. 1 e 2), aggravato dalla verifica dell'evento di disastri e infortuni, e riconosciuto il concorso formale tra i reati di cui agli art. 437 e 589 c.p. Infine nei confronti della società vengono confermate le precedenti deliberazioni, ai sensi del d. lgs. 231/2001^{13, 14}.

La motivazione che ha portato la Corte di Appello ad una derubricazione dei reati muove da un diverso apprezzamento del rischio suppostamente accettato in relazione alle scelte gestionali adottate: l'evento accettato come rischio dall'imputato, allo scopo di arrivare ad un risparmio di spesa, non poteva essere la morte dei lavoratori bensì la verifica di eventuali incendi di minore portata, insorgenti in maniera frequente all'interno dello

11 Le sanzioni pecuniarie e interdittive erano le seguenti: una sanzione pecuniaria di un milione di euro, una sanzione interdittiva della esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici per la durata di 6 mesi, una sanzione interdittiva del divieto di pubblicizzare beni e servizi per la durata di 6 mesi, la confisca del profitto del reato pari a 800 mila euro, la pubblicazione della presente sentenza sui quotidiani a diffusione nazionale: "LA STAMPA", "IL CORRIERE DELLA SERA" e "LA REPUBBLICA".

12 *Corte d'Assise di Torino, Sez. II, 15.4.2011, Pres. Iannibelli. Thyssenkrupp: fu omicidio volontario*, in «Diritto Penale Contemporaneo», 15 aprile 2011, <https://archiviodpc.dirittopenaleuomo.org/d/537-corte-d-assise-di-torino-sez-ii-1542011-pres-iannibelli-thyssenkrupp>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

13 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

14 *Cassazione Penale, Sez. Unite, 18.09.2014, n.38343 – Thyssenkrupp: le condotte inflitte andranno ridefinite, ma non aumentate*, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro». https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11831:cassazione-penale-sez-unite-18-settembre-2014-n-38343-thyssenkrupp-le-condanne-inflitte-andranno-ridefinite-ma-non-aumentate&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso in data 17/03/2022.

stabilimento ma controllabili dagli stessi operai attraverso le misure e gli strumenti messi a loro disposizione. In tutti gli episodi verificatisi in precedenza, infatti, si parlava di incendi modesti, senza alcun pregiudizio per i lavoratori, tanto da portare l'amministratore ad escludere il verificarsi di eventi tragici, né tanto meno della portata di quello avvenuto nella notte del 5 dicembre. Si giunge quindi alla conclusione che gli imputati hanno previsto la possibile verifica degli eventi dannosi, ma hanno "sperato" di poterli evitare o comunque gestire.

La Corte d'Appello ha inoltre criticato la decisione del giudice di primo grado con riferimento alla differenziazione di trattamento operata nei confronti dell'amministratore delegato e degli altri imputati. Infatti sul piano dell'imputazione soggettiva era stato configurato il dolo eventuale in capo al solo amministratore delegato, mentre per i dirigenti ci si riferiva alla colpa cosciente. Si ritiene invece che tutti siano stati mossi dalla stessa speranza e che di conseguenza la soluzione da adottare avrebbe dovuto essere la medesima: «il ragionamento effettuato dalla prima Corte mostra degli evidenti profili di intrinseca contraddittorietà rispetto agli altri imputati: in che maniera la diversa posizione nella gerarchia decisionale avuta da ciascuno avrebbe differenziato, rispetto a Espenhahn, la loro convinzione che gli eventi non si sarebbero verificati, permettendo di ritenerla ragionevole?». ¹⁵

Le pene sono state così rideterminate a 10 anni di reclusione per l'amministratore delegato e tra i 7 e 9 anni di reclusione per gli altri imputati.

1.3 La decisione definitiva delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione e le relative motivazioni

Data la sottile linea di confine che separa il dolo eventuale dalla colpa cosciente, l'amministratore delegato, i dirigenti e la società Thyssenkrupp, oltre al Procuratore generale della Repubblica, hanno proposto il ricorso per Cassazione, assegnato poi alle Sezioni Unite vista la sua importanza.

15 SIMONA RAFFAELE, *La rappresentazione dell'evento al confine tra dolo e colpa: un'indagine su rischio, ragionevole speranza e indicatori "sintomatici". Note sulla motivazione della sentenza delle Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp*, in «Diritto penale contemporaneo», n. 4, 2015, pp. 402-428. Citazione alle pp. 405-406, https://dpc-rivista-trimestrale.criminaljusticenetwork.eu/pdf/raffaele_4_15.pdf, ultimo accesso in data 17/03/2022.

I principi enunciati nella sentenza della Suprema Corte hanno assunto un ruolo fondamentale in materia di infortuni sul lavoro: la Sentenza Thyssenkrupp delle Sezioni Unite del 24 aprile 2014, n.38343 ha delineato una serie di criteri guida allo scopo di orientare e facilitare giudici ed interpreti nella distinzione fra le due possibili fattispecie, talvolta difficilmente inquadrabili.

La Cassazione fa un riferimento a quelli che sono stati i dati utilizzati dalla Corte d'Assise di primo grado e poi la successiva rielaborazione da parte della Corte D'Appello, appoggiando e ritenendo più opportuna la tesi di quest'ultima.

In seguito ad una complessa analisi arriva ad affermare che *«in ossequio al principio di colpevolezza la linea di confine tra dolo eventuale e colpa cosciente va individuata considerando e valorizzando la diversa natura dei rimproveri giuridici che fondano l'attribuzione soggettiva del fatto di reato nelle due fattispecie. Nella colpa si è in presenza del malgoverno di un rischio, della mancata adozione di cautele doverose idonee ad evitare le conseguenze pregiudizievoli che caratterizzano l'illecito. Il rimprovero è di inadeguatezza rispetto al dovere precauzionale anche quando la condotta illecita sia connotata da irragionevolezza, spregiudicatezza, disinteresse o altro motivo censurabile. In tale figura manca la direzione della volontà verso l'evento, anche quando è prevista la possibilità che esso si compia»*¹⁶.

Parlando di responsabilità colposa si fa quindi riferimento esplicito al “malgoverno di un rischio”, l'inadempimento di un dovere di adozione di determinate misure, necessarie per lo svolgimento in sicurezza dell'attività, ma con l'assenza della volontà da parte dei soggetti responsabili.

Se si entra invece nell'ambito del dolo, risulta fondamentale considerare la condotta non solo sul piano rappresentativo ma, in egual misura, sul piano volitivo. In particolare si andrà a configurare l'istituto del dolo eventuale, considerato come figura di margine della fattispecie dolosa, *«se l'agente prevede chiaramente la concreta, significativa possibilità di verificazione dell'evento e, ciò nonostante, si determina ad agire, aderendo ad esso,*

16 Cassazione Penale, Sez. Unite, 18.09.2014, n.38343 – Thyssenkrupp: le condotte inflitte andranno ridefinite, ma non aumentate, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro». https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11831:cassazione-penale-sez-unite-18-settembre-2014-n-38343-thyssenkrupp-le-condanne-inflitte-andranno-ridefinite-ma-non-aumentate&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso in data 17/03/2022.

per il caso in cui si verifichi. Occorre la rigorosa dimostrazione che l'agente si sia confrontato con la specifica categoria di evento che si è verificata nella fattispecie concreta. A tal fine è richiesto al giudice di cogliere e valutare analiticamente le caratteristiche della fattispecie, le peculiarità del fatto, lo sviluppo della condotta illecita al fine di ricostruire l'iter e l'esito del processo decisionale»¹⁷.

Occorre cioè che il soggetto non soltanto sia consapevole della concreta possibilità di verificazione dell'evento ma che la accetti come conseguenza di una determinata condotta, risultato di una scelta razionale e ponderata. Non rileverebbe quindi tutto ciò che può essere fatto rientrare nella sfera emotiva, negli stati d'animo, anche se in realtà questi ultimi non risultano completamente estranei o dissociati da quello che è stato l'effettivo comportamento adottato dal soggetto.

Una differenza sostanziale tra dolo e colpa può essere individuata sul piano strutturale: mentre il dolo si caratterizza per la presenza e la ricorrenza di coefficienti psichici reali, quali la rappresentazione e la volizione, la colpa ne è sprovvista; quest'ultima risulterà quindi apprezzabile solo con riferimento ad una valutazione normativa del comportamento, formulata in rapporto alla violazione di un dovere positivo di diligenza, prudenza e perizia o di altri doveri positivi di carattere cautelare previsti da leggi, regolamenti, ordini o discipline.

Nella colpa si dovrà porre l'attenzione sul rapporto tra norma cautelare ed evento: l'evento risulterà essere la concretizzazione del rischio che era stato previsto e considerato dalla norma; e in particolare nella colpa cosciente la verificazione della condotta risulta essere una previsione che concretamente potrebbe verificarsi.

Nel dolo eventuale oltre che alla mera previsione della possibile verificazione dell'evento risulta esserci anche l'accettazione e l'adesione ad esso.

Fondamentale nell'ambito del dolo risulta essere l'aspetto probatorio. I Supremi Giudici proseguono infatti ad un'elencazione di 11 “indici o indicatori” cui attenersi, precisando però che si tratta di un catalogo aperto e che ciascun caso concreto potrà presentare

17 Cassazione Penale, Sez. Unite, 18.09.2014, n.38343 – *Thyssenkrupp: le condotte inflitte andranno ridefinite, ma non aumentate*, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro». https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11831:cassazione-penale-sez-unite-18-settembre-2014-n-38343-thyssenkrupp-le-condanne-inflitte-andranno-ridefinite-ma-non-aumentate&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso in data 17/03/2022.

elementi in grado di orientare quella che sarà la scelta del giudice.

L'accertamento di questi particolari indicatori serve come supporto alla ricostruzione del percorso decisionale che ha portato all'assunzione di una particolare condotta.

Una volta analizzati e descritti tutti i vari aspetti inerenti alla colpa e al dolo, ponendo particolare attenzione a sottolineare le divergenze e gli aspetti separatori dei due istituti, la Suprema Corte prospetta la propria soluzione ermeneutica confermando, come già accennato in precedenza, quanto statuito dalla Corte d'Appello e ritenendo inaccettabile la tesi portata avanti dai giudici di primo grado, basata esclusivamente su quella che è la teoria dell'accettazione del rischio.

Tra i vari aspetti, viene sottolineato come risulta irragionevole attribuire una responsabilità dolosa, a titolo di dolo eventuale, al solo amministratore delegato avendo quest'ultimo gli stessi poteri decisionali attribuiti agli altri dirigenti imputati ai quali però era stata riconosciuta una responsabilità colposa, a titolo di colpa cosciente,

In conclusione la Corte ha confermato l'insussistenza del dolo eventuale, configurando alla luce del proprio ragionamento la colpa cosciente.

Risulta infatti impossibile pensare che un imprenditore prosegua la propria attività essendosi configurato come certo e non solo meramente probabile l'evento morte di sette operai; l'evento in questione infatti non è l'incendio, quanto la morte dei lavoratori.

La Thyssenkrupp inoltre era in grado di pagare l'ammodernamento e di certo un infortunio mortale non poteva essere il prezzo che era disposta a pagare per un risparmio di spesa.¹⁸

Ad oggi distinguere il dolo dalla colpa rimane comunque un'ardua impresa in quanto non è sempre possibile riuscire a classificare e distinguere gli eventi tra voluti e non voluti. Secondo l'Ufficio della procura della Repubblica, tale processo ha rappresentato una “svolta epocale” in quanto gli amministratori sono stati condannati come “assassini” per aver provocato la morte dei lavoratori a causa di gravi lacune nella sicurezza degli impianti. Ma addossare a soggetti tali responsabilità, facendosi carico delle conseguenze che ne derivano, corrisponde all'istanza di un general – prevenzionismo che rischia di

18 SIMONA RAFFAELE, *La rappresentazione dell'evento al confine tra dolo e colpa: un'indagine su rischio, ragionevole speranza e indicatori “sintomatici”*. Note sulla motivazione della sentenza delle Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp, in «Diritto penale contemporaneo», n. 4, 2015, pp. 402-428. Citazione alle pp. 408-410, https://dpc-rivista-trimestrale.criminaljusticenetwork.eu/pdf/raffaele_4_15.pdf, ultimo accesso in data 17/03/2022.

attrarre il diritto penale in una spirale repressiva. Spetterà agli studiosi attuare una rivalutazione, di fronte alle derive giurisprudenziali, del valore irrinunciabile della colpevolezza personale.¹⁹

Tale processo ha messo in risalto sicuramente due diversi aspetti: il prodigato sforzo della funzione giudiziaria di ricercare la “pena giusta” e il ruolo assunto dalla magistratura nell'evoluzione della scienza penale.

Con riferimento al primo aspetto, tale sforzo si scontra con il non dialogo fra la teoria del reato e la teoria della pena, la prima più scientifica rispetto alla seconda. La distinzione fra le due teorie risulta ancora più marcata se si tiene conto che il reato è costruito sulla base di complesse elaborazioni teoriche, mentre la pena risulta ancora mutevole, diversa nei diversi sistemi europei e internazionali e carente di solide basi di certezza.

Con riferimento invece al secondo aspetto, è necessario tenere conto di come la magistratura sia riuscita negli anni a creare delle proprie politiche criminali che risultano autonome verso il potere politico ma anche verso l'impresa. Essa arriva ad assumere addirittura un ruolo primario nell'elaborazione teorica del diritto, portando ad un accantonamento della legalità legislativa ed un accrescimento della discrezionalità giudiziale.²⁰

19 Ronco Mauro, *La tensione tra dolo e colpa nell'accertamento della responsabilità per gli incidenti sul lavoro*, in «Archivio penale», 2011, fasc. 2, pp. 325-327

20 Morrone Adriano, *Caso Thyssenkrupp e adeguatezza della pena: bilancio di un processo* in «Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale», settembre 2018, fasc. 3, pp. 507 – 520, citazione alle p. 514,515

Capitolo 2

Responsabilità in materia di sicurezza

2.1 La struttura dell'organizzazione d'impresa

Quando si parla di sicurezza nell'ambiente di lavoro diversi sono i soggetti coinvolti che svolgono e ricoprono posizioni distinte; ciò comporta una particolare distribuzione del debito prevenzionistico, cosiddetta a cascata. Si avrà cioè un debitore maggiore al quale si affiancheranno altre figure che dovranno però sopportare un peso inferiore del debito, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi.

Per riuscire ad individuare le qualifiche e i ruoli svolti dai diversi soggetti nel sistema di sicurezza è necessario conoscere prima quella che è la struttura di ogni singola realtà produttiva.

Qualunque sia la forma giuridica dell'organizzazione (sia essa una società, una ditta, una cooperativa, ...) la struttura che connota l'unità produttiva si caratterizza sempre per il suo aspetto gerarchico. Essa potrebbe essere infatti rappresentata come una piramide ove i poteri sorgono dall'alto per poi essere ripartiti nei livelli più bassi.

Ricoprendo una posizione apicale si andranno ad esercitare le funzioni e i poteri tipici del datore di lavoro (potere direttivo, di controllo, disciplinare), considerato il vertice del sistema.

L'organizzazione gerarchica dell'impresa può essere così sintetizzata. Sul gradino più alto troviamo il legale rappresentante (che può essere il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'amministratore unico, l'amministratore delegato, l'istitutore²¹) che decide l'attività d'impresa, l'organizzazione interna, la ripartizione delle professionalità,

21 Amministrazione e rappresentanza attengono a due ambiti diversi. L'amministratore ha la funzione e il potere di gestire l'attività d'impresa; il legale rappresentante ha invece il compito di rappresentare l'impresa e di realizzare nel concreto quanto previsto nell'oggetto sociale. È possibile che le due funzioni vengano conferite ad un unico soggetto ma nelle realtà più complesse verranno tenute distinte. Se il soggetto in capo al quale ricadono i diversi compiti è uno si parla di amministratore unico; ma la gestione potrebbe essere assegnata anche ad un organo collegiale e in quel caso si andrà a costituire il consiglio di amministrazione, i cui singoli membri sono denominati amministratori. Il consiglio può decidere di delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto solo da alcuni amministratori o ad uno o più amministratori, cosiddetti amministratori delegati. L'istitutore è invece un ausiliario dipendente e subordinato dell'imprenditore, solitamente assegnato ad una sede secondaria dell'impresa commerciale o ad un ramo particolare di essa.

le strategie economiche e produttive. Segue poi il dirigente (che si caratterizza per il suo rapporto fiduciario con il legale rappresentante) che attua le decisioni del vertice aziendale esercitando il potere direttivo sui lavoratori. Al di sotto della figura dirigenziale si colloca il preposto che esercita i poteri di vigilanza e controllo nei confronti dei prestatori di lavoro per verificare la corretta esecuzione dell'attività. Infine, alla base di tale struttura, viene posto il lavoratore che svolge l'attività lavorativa nel rispetto degli obblighi che gli vengono impartiti dai superiori gerarchici.

Nel diritto del lavoro spesso legale rappresentante, imprenditore e datore di lavoro vengono utilizzati come sinonimi per indicare quel soggetto che esercita i propri poteri nei confronti dei lavoratori, assumendoli e disciplinandone il rapporto.

Ma colui che si trova all'apice dell'organizzazione dell'impresa potrebbe non coincidere con il soggetto titolare della maggiore posizione di garanzia ai fini della sicurezza, ovvero il datore di lavoro.

Le altre figure rimangono invece le medesime. Una sostanziale differenza da sottolineare tra dirigente e preposto è che per il primo si può riscontrare una corrispondenza ad una precisa categoria professionale mentre per il secondo questa corrispondenza non sussiste: un preposto potrebbe essere un impiegato ma anche un operaio.

Con riferimento ai lavoratori, dal punto di vista della sicurezza non rileva la particolare categoria professionale a cui appartengono ma vengono considerati semplicemente i beneficiari della tutela della salute e sicurezza senza esercitare nessun grado di potere direttivo, di controllo e disciplinare. Tuttavia è importante specificare che, essendo parte integrante dell'organizzazione dell'azienda, anche ad essi viene riconosciuta una funzione preventiva-cautelare. Con lo svolgimento della propria attività possono infatti generare fattori di rischio che potrebbero colpire e ledere non solo sé stessi ma anche gli altri soggetti presenti nel luogo di lavoro.

L'organigramma dell'azienda, ovvero la ripartizione delle mansioni e dei ruoli, nasce quindi dal rapporto di lavoro che, sulla base delle funzioni e dell'inquadramento, determina il grado di potere gerarchico spettante a ciascuno. Ma la sicurezza non può essere slegata da tale sistema. L'organigramma dell'azienda verrà integrato con l'organigramma di sicurezza, comprendente tutte le diverse posizioni ricoperte dai soggetti in materia di sicurezza. Al datore di lavoro, dirigenti e preposti verranno aggiunti il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente e i

rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le definizioni di tutte queste figure sono contenute all'interno del Testo Unico della sicurezza sul lavoro²², all'articolo 2, primo comma nel rispettivo ordine: a) lavoratore, b) datore di lavoro, d) dirigente, e) preposto, f) responsabile del servizio di prevenzione e protezione, h) medico competente, i) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2.2 Gli attori del sistema di sicurezza aziendale

Il datore di lavoro è il principale destinatario degli obblighi in materia di sicurezza e costituisce il soggetto in capo al quale ricade il peso maggiore del debito prevenzionistico. La nozione di datore è data dal testo unico all'art. 2, primo comma, lettera b), facendo una distinzione tra settore privato e settore pubblico.

Per il settore privato esso viene definito 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.”*. Se in una prima parte della norma viene sottolineato l'aspetto formale (essere cioè titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore), questo requisito non è esaustivo e sorge la necessità di prendere in considerazione anche un aspetto sostanziale, consistente nell'esercizio effettivo di poteri decisionali e di spesa.

Ciò che risulta fondamentale accertare quindi, oltre al dato formale, è il concreto atteggiarsi delle specifiche realtà aziendali e delle regole di organizzazione interna di cui ogni singola azienda si dota. Non è difficile infatti individuare la nozione generale, teorica quanto trovarne la concreta applicazione. Nelle organizzazioni caratterizzate da una maggiore complessità, l'imprenditore o il legale rappresentante non verrà qualificato anche come datore di lavoro ai fini della sicurezza; tale ruolo verrà assegnato ad un amministratore delegato al quale il consiglio di amministrazione conferirà una delega specifica. Questo affinché l'obbligo di sicurezza e il complesso di adempimenti legato ad esso possano essere compiuti nella maniera più consona e completa possibile.

In relazione alla dimensione e alla tipologia di poteri, essi dovranno ricomprendere anche il profilo decisionale e di spesa in relazione alle diverse mansioni e categorie

22 Decreto legislativo 9 aprile del 2008, n. 81

professionali. Il datore di lavoro deve risultare una figura completamente autonoma. Tali poteri non vengono considerati come ulteriore requisito che deve sussistere affinché un soggetto possa essere considerato datore di lavoro ma costituiscono l'elemento essenziale che qualifica il soggetto che li esercita come datore di lavoro.²³

È possibile individuare anche in astratto dei datori di lavoro ai meri fini della sicurezza, ma essi dovranno essere inquadrati come amministratori o come dirigenti e non con qualifiche inferiori. Fondamentale risulta essere infatti la completezza e l'autonomia dei poteri posseduti da tale figura, caratteri di cui non sono dotati soggetti inquadrati con mansioni meno elevate.

La nozione di datore di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni segue gli stessi principi delle imprese private e viene definito, sempre alla lettera b), come *“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 nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa”*.

L'organo politico non ha di per sé il potere gestionale ma avrà il compito di individuare all'interno della propria amministrazione quale tra gli organi gestionali dovrà occuparsi di sicurezza; in caso di omessa individuazione o di individuazione non conforme ai criteri, il datore di lavoro andrà a coincidere con l'organo di vertice medesimo.

Il dirigente viene definito dalla lettera d), primo comma dell'art 2 del Testo unico 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 su di essa”*. Esso rappresenta quindi l'alter ego del datore di lavoro, nell'ambito delle competenze attribuitegli e nei limiti decisionali e di spesa che gli sono stati conferiti. Deve dare attuazione a ciò che è stato pensato, organizzato, disposto dal vertice aziendale dando nel concreto l'ordine di effettuare un determinato lavoro; ha il dovere inoltre di accertarsi che quel lavoro venga svolto nel rispetto delle norme antinfortunistiche.

23 ANTONIO D'AVIRRO – PIER MATTEO LUCIBELLO, *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa*, Milano, Giuffrè Editore, 2010. Citazione a p. 5

Dalla lettura della norma emerge quindi che i dirigenti sono coloro che dirigono l'attività produttiva dell'azienda o di singoli stabilimenti o reparti, senza il possesso però di poteri decisionali e finanziari con riferimento alle strategie gestionali dell'azienda. Il datore di lavoro avrà invece la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in virtù dei poteri decisionali e di spesa. Le due figure si differenziano quindi per il possesso o meno di tali poteri.²⁴

Si può riconoscere uno scollamento tra quella che è la figura formale del dirigente, come soggetto nominato dal datore di lavoro e che svolge funzioni di ordine civilistico rappresentativo, di immedesimazione organica, di rappresentanza organica in nome e per conto dell'azienda, rispetto al dirigente prevenzionistico che può essere anche un dirigente di fatto. Non è necessario che il dirigente sia titolare di un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda o con la società e che gli venga formalmente riconosciuto quel tipo di inquadramento organizzativo nell'ambito della sicurezza; ciò che conta è che siano presenti poteri esercitabili in modo effettivo: comportamenti ricorrenti, costanti e specifici dai quali desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali.

Alla figura del dirigente non potrà mancare quindi un'autonomia decisionale, poteri di spesa (pur non essendo espressamente indicati dall'art. 2 si ritiene che al conferimento dei compiti debba accompagnarsi anche l'autonomia per decidere circa le modalità di spesa) e una competenza professionale (capacità cioè di corrispondere i compiti che gli vengono assegnati dal datore di lavoro).

Anche il preposto viene definito dall'art. 2 del Testo unico, primo comma, lettera d) come la *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di 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”*. Ciò che lo contraddistingue è la caratteristica funzionale di sovrintendere l'attività di altri non solo a fini contemplativi ma di vigilanza, controllando l'attività svolta dai lavoratori, dando attuazione alle direttive del datore di lavoro, notando eventuali devianze e impartendo istruzioni affinché non si ripetano.

24 ANTONIO D'AVIRRO – PIER MATTEO LUCIBELLO, *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa*, Milano, Giuffrè Editore, 2010. Citazione a p. 46

Tale figura ha di recente subito un'innovazione attraverso una serie di modifiche al Testo Unico, introdotte con il Decreto Legge n. 146 del 2021, convertito successivamente nella Legge n. 215 del 17 dicembre 2021. Con tali interventi la posizione di garanzia del preposto è stata ulteriormente rafforzata, riconoscendogli maggiori responsabilità e maggiori poteri. La sua attività di sovrintendenza e vigilanza risulta fondamentale affinché i lavoratori possano svolgere in piena sicurezza le attività che gli vengono impartite dai vertici aziendali. Inoltre la sua nomina diventa un obbligo a cui datore di lavoro e dirigenti non possono sottrarsi, incorrendo altrimenti in sanzioni espressamente previste e aggiunte all'interno dello stesso Testo Unico all'art 18²⁵ che porterebbero al concretizzarsi di una responsabilità penale. Si tratta dell'obbligo di individuare formalmente, quindi con atto scritto, il preposto in ragione delle competenze professionali possedute dal soggetto in questione e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico medesimo.²⁶

Anche in relazione al preposto l'investitura formale non è sufficiente ma neanche necessaria in quanto il mancato conferimento della qualifica a chi svolge concretamente le relative funzioni è sufficiente per attribuirgli quella determinata veste.

Le tre figure finora elencate rispondono, in ragione della funzione che svolgono, di reati propri. Occupano cioè delle posizioni di garanzia volte a tutelare o a impedire che fonti di pericolo, derivanti dal contesto lavorativo, possano determinare dei pregiudizi o dei danni alle persone, siano esse dipendenti o soggetti terzi.

Queste posizioni vengono acquisite non solo e non sempre in ragione della qualifica formale rivestita ma tenendo conto di quelle che nel concreto sono le funzioni e i compiti da essi svolti. Ciò va a costituire il principio di effettività, sancito all'articolo 299 del Testo Unico²⁷. Detta disposizione fa esplicito riferimento alle figure di datore di lavoro, dirigente e preposto definite all'art 2, lettere b), d), ed e), stabilendo la rilevanza effettiva dello svolgimento dell'attività ai fini della responsabilità connessa alla qualifica

25 Art. 18 d. lgs 81/2008 – obblighi del datore di lavoro e del dirigente

26 D.SSA ARIANNA DE PAOLIS, La figura e le responsabilità del preposto alla luce delle recenti modifiche del D. lgs. 81/2008, in «Sicuro Magazine», 22 febbraio 2022, <https://www.sicuromagazine.it/la-figura-e-le-responsabilita-del-preposto-alla-luce-delle-recenti-modifiche-del-d-lgs-81-08/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

27 Art 299 d. lgs. 81/2008 – Esercizio di fatto di poteri direttivi

soggettiva. Non viene tuttavia fatta alcuna indicazione di carattere qualitativo circa il tipo di attività e le caratteristiche che quest'ultima deve possedere affinché il soggetto che la esercita possa assumere la veste di debitore di garanzia a titolo di datore di lavoro, dirigente o preposto.

Situazione analoga è prevista all'art 2639 c.c.²⁸ relativo alla disciplina del diritto societario; in questo caso però vengono specificate le condizioni che devono caratterizzare l'esercizio di fatto dei poteri. La disposizione prevede che coloro che non sono titolari della carica sul piano formale, verranno ritenuti possessori della qualifica a condizione che esercitino concretamente i poteri posti a fondamento dell'attribuzione della stessa, che l'esercizio sia continuativo e significativo e che tutti coloro che operano intorno al soggetto in questione riconoscano quel soggetto e la sua attività.

Ci si è posti quindi il quesito se gli stessi requisiti potessero valere anche per l'art 299 del Testo Unico e si è arrivati alla conclusione che, seppur tale articolo non contempli esplicitamente tali caratteristiche, debbano ritenersi implicite e richieste.

Figura di recente introduzione nel nostro ordinamento e mutuata dal diritto comunitario, è quella del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, oggi anch'essa definita all'interno dell'articolo 2, lettera f) come la *“persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32²⁹ designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”*. Si tratta di un organo consultivo, dotato di requisiti di competenza e professionalità indicati espressamente dalla legge, che affianca il datore di lavoro nel valutare ciò che quest'ultimo dovrà fare; egli ha il compito di realizzare materialmente la valutazione del rischio, individuando i rischi e le relative misure di prevenzione, e di tradurla all'interno di un documento³⁰.

Tale posizione può essere rivestita da un soggetto interno all'azienda o all'unità produttiva, un professionista proveniente dall'esterno e, in alcuni casi specifici, dallo stesso datore di lavoro. Di quest'ultimo caso fa riferimento l'art 34³¹ del Testo unico che

28 Art 2639 c.c. - Estensione delle qualifiche soggettive

29 Art 32 d.lgs. 81/2008 – Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

30 DVR: documento di valutazione dei rischi

31 Art 34 d. lgs. 81/2008 – Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e

autorizza il datore allo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione dandone però preventiva comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il datore di lavoro, per ricoprire personalmente tale compito, sarà tenuto a partecipare preventivamente ad un corso di formazione specifico, adeguato alla natura dei rischi presenti nel luogo di lavoro, attraverso il quale acquisirà le competenze sulla sicurezza e salute indispensabili per la tutela dei lavoratori. Sarà previsto anche lo svolgimento di un test teorico per valutare le conoscenze e competenze apprese durante il corso, al superamento del quale verrà rilasciato un attestato di partecipazione/formazione.³²

Aspetto importante da considerare è il fatto che il Responsabile non sia titolare di alcuna posizione di garanzia a cui la legislazione colleghi una fattispecie contravvenzionale. Ciò non significa però che qualunque errore od omissione da parte di quest'ultimo sia irrilevante; potrà infatti rispondere, in via generale, in cooperazione con il datore di lavoro e in casi eccezionali anche in via esclusiva del verificarsi di un infortunio ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare in quanto in possesso delle capacità e delle competenze necessarie.

La nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione rientra tra i pochi atti indelegabili che ricadono in capo al datore di lavoro.

La nozione di medico competente è contenuta all'interno dell'art. 2, lettera h) del Testo Unico: *“medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38³³ che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29³⁴, 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”*. È un consulente del datore di lavoro e da quest'ultimo viene pagato e nominato; si occupa della sorveglianza sanitaria dei lavoratori e dei luoghi di lavoro all'interno di ciascuna

protezione dei rischi

32 *Il servizio di prevenzione e protezione rischi e la formazione dei lavoratori*, in «PMI servizi», <http://sicurezzalavoro.pmiservizi.it/formazione-lavoratori-rspp.html#:~:text=Art.,-34%20Dlgs%2081&text=L'articolo%2034%20del%20Testo,articolo%2031%20del%20Testo%20Unico.>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

33 Art 38 d.lgs. 81/2008 – Titoli e requisiti del medico competente

34 Art 29 d.lgs. 81/2008 – Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

attività produttiva. Può trattarsi di un dipendente, un libero professionista o un dipendente del Servizio Sanitario Nazionale; ciò che conta è il possesso di particolari requisiti, qualifiche e specializzazioni espressamente indicate dalla legge³⁵.

La sua nomina non è sempre obbligatoria ma risulta tale nelle aziende per le quali la legge prevede l'osservanza della sorveglianza sanitaria obbligatoria³⁶ e nei casi rilevati dalla valutazione dei rischi. La mancata nomina viene sanzionata come illecito contravvenzionale in base all'art 55³⁷ del Testo Unico.

Il medico competente svolge i controlli preventivi e periodici che gli competono in relazione alle tipologie di rischio che sono presenti nelle diverse attività produttive e sulla base della specifica mansione svolta dal lavoratore; il lavoratore viene infatti sottoposto alla sorveglianza sanitaria obbligatoria specificatamente ed esclusivamente con riferimento ai rischi che, connessi alla sua mansione, la rendono necessaria.

È l'unico altro soggetto che possiede una responsabilità autonoma rispetto a quella del datore di lavoro: dei suoi giudizi, delle affermazioni, dei documenti da lui prodotti né risponderà infatti in via esclusiva, così come per la parte della valutazione del rischio relativa alla sorveglianza sanitaria per la caratteristica della specificità e peculiarità della professione medica.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è definito alla lettera i) dell'art. 2 del Testo Unico come la “*persona letta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*”.

È un soggetto che costituisce per i lavoratori il punto di incontro tra essi e i vertici aziendali per risolvere eventuali problematiche legate alla sicurezza e attivarsi con tempi più rapidi. Egli avrà quindi il compito di portare dinanzi al datore di lavoro le istanze, le informazioni, i suggerimenti che provengono dai lavoratori.

Inizialmente il rappresentante dei lavoratori doveva essere eletto all'interno della compagine lavorativa e non richiedeva nessun'altra specifica condizione; successivamente, dopo l'entrata in vigore del Testo Unico, la normativa è stata modificata

35 Tali requisiti sono indicati all'art 38 del d.lgs. 81/2008, denominato “Titoli e requisiti del medico competente”

36 Si tratta di particolari casi in cui, per legge, devono essere effettuati in azienda accertamenti preventivi e periodici per controllare lo stato di salute del lavoratore

37 Art 55 d.lgs. 81/2008 – Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

ed è stata ricondotta la sua individuazione all'interno delle rappresentanze sindacali dei lavoratori. È necessario fare una distinzione sulla base delle dimensioni dell'azienda posto che nelle unità produttive sino a 15 dipendenti egli viene eletto direttamente dai lavoratori nel loro interno o viene individuato a livello territoriale o di comparto nell'ambito di più aziende, mentre nelle unità produttive con più di 15 il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

Al rappresentante non sono richiesti specifici requisiti, competenze o conoscenze in quanto non ha una funzione di consulenza e di relativa responsabilità ma una funzione di collegamento tra vertici aziendali e lavoratori sotto il profilo della collaborazione e partecipazione.

Sussiste un obbligo per il datore di lavoro di prendere in considerazione e consultare il rappresentante preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio ma che non si tradurrà in un obbligo di accordo per la validità degli adempimenti nei confronti del datore stesso. Questo non farà sorgere inoltre alcuna responsabilità in capo al rappresentante ma servirà per garantire livelli di sicurezza adeguati e conformi alla normativa.

Il lavoratore è sicuramente il soggetto creditore, destinatario della tutela prevenzionistica e penalistica in quanto potenzialmente esposto più di tutti gli altri al rischio di eventi dannosi o patologie che possono derivare dall'attività aziendale e il datore di lavoro risulta essere il soggetto in grado di garantire la tutela della salute e sicurezza, avendo poteri decisionali e di spesa, attraverso l'applicazione della normativa. Tuttavia, essendo parte integrante del meccanismo dell'organizzazione aziendale, è lui stesso un fattore di rischio, non solo per sé stesso ma anche per gli altri; può quindi ricevere richiami e subire sanzioni disciplinari per comportamenti non conformi alle direttive od ordini impartiti dai vertici aziendali. Per questo motivo viene fatto rientrare tra gli attori della sicurezza e la sua definizione è contenuta all'interno dell'art 2, primo comma lettera a) del Testo Unico come *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”*.

Tale nozione risulta diversa e molto più ampia rispetto a quella classica contenuta

all'interno dell'art 2094 c.c.³⁸ che fa riferimento al lavoratore subordinato. Vengono successivamente fatte una serie di equiparazioni di ulteriori categorie di soggetti ai quali viene estesa la tutela di detta disposizione: sono infatti ricompresi tutti coloro che, a diverso titolo, frequentano abitualmente il luogo di lavoro utilizzando attrezzature o macchinari; questo perché nell'ambito della sicurezza l'obiettivo è quello di ricomprendere e proteggere il numero maggiore di soggetti possibili. Le uniche figure escluse sono gli addetti ai servizi domestici e familiari, non perché siano estromessi dalla definizione di lavoratore subordinato o non abbiano diritto ad essere tutelati ma nei loro confronti è in vigore un'altra disciplina³⁹ e non sono di conseguenza ricompresi nel campo di applicazione del Testo Unico.

Al lavoratore viene quindi riconosciuta la titolarità di una parte del debito di sicurezza, esplicitato in tutte le sue sottodeterminazioni dall'art 20 del Testo Unico⁴⁰, in base al quale *“ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle 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”*.

2.3 Obblighi dei vertici aziendali

Il datore di lavoro rappresenta quel soggetto, come già precedentemente sottolineato, tenuto a garantire la sicurezza del luogo in cui viene svolta l'attività lavorativa e, conseguentemente, a garantire anche la sicurezza di tutti coloro che lo frequentano abitualmente. Ma con la moderna complessità dell'apparato aziendale, soprattutto in quelle realtà medio – grandi, sorge la consapevolezza che un solo soggetto non sarebbe in grado di poter controllare direttamente il corretto funzionamento di tutti i reparti e di tutte le unità produttive. Si fa riferimento oltretutto ad un ambito che, molto più di altri, richiede un'attenzione e un controllo continuo, costante nel tempo data la complessità della sua esecuzione e l'imprevedibilità di eventi che potrebbero accadere in qualunque momento.

38 Art 2094 c.c. - Prestatore di lavoro subordinato

39 Legge 2 aprile 1958, n. 339 – Per la tutela del rapporto di lavoro domestico

40 Art 20 d.lgs. 81/2008 - Obblighi dei lavoratori

Una ripartizione dei diversi compiti e delle relative responsabilità è già prevista ex lege attraverso la catalogazione delle figure giuridiche soggettive previste dal Testo Unico; ma per semplificare e facilitare ulteriormente l'adempimento dei diversi obblighi è stato istituito il particolare strumento della delega di funzioni, consistente in un atto interno all'azienda attraverso il quale un soggetto abilitato, cosiddetto delegante, trasferisce ad un altro soggetto, cosiddetto delegato, determinati doveri ed oneri di controllo e di garanzia della sicurezza nell'ambito dell'ambiente di lavoro. Si tratta perlopiù di funzioni che il datore di lavoro ritiene di non poter assolvere adeguatamente, preferendo quindi assegnarle a figure diverse, e facendo ricorso a questa particolare modalità di adempimento del debito che ad oggi viene considerato uno strumento in grado di portare ad un miglior perseguimento e ad una migliore realizzazione delle condizioni di sicurezza. Oltre alla ripartizione originaria delle posizioni di garanzia da parte del Testo Unico, la delega deve essere distinta anche dal conferimento di incarichi di mera esecuzione nei quali il garante originario affida determinati compiti esecutivi ad un altro soggetto, in veste di collaboratore, senza spogliarsi dei poteri e delle responsabilità conseguenti al mancato adempimento degli stessi.

Delega non significa de responsabilizzazione: non andrà ad escludere infatti l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro che sarà tenuto a verificare il corretto espletamento delle funzioni trasferite, senza però dare indicazioni sulle modalità di esecuzione dell'attività.

Il Testo Unico ha provveduto ad indicare espressamente all'art 16⁴¹ le condizioni in base alle quali è ammesso l'istituto della delega. Essa deve risultare da atto scritto con indicazione della data certa, deve attribuire al delegato tutte le varie tipologie di poteri necessari per il corretto svolgimento della funzione e autonomia di spesa, deve essere accettata dal delegato per iscritto e non può essere implicita. Inoltre il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza che gli permettano di svolgere quella determinata funzione delegata.

Ci si è posti il problema se la titolarità del potere di delega spettasse esclusivamente al datore di lavoro o potesse coinvolgere anche altre figure, in particolare quella del dirigente e del preposto, e dalla lettura dell'art. 16, primo comma risulterebbe destinata

41 Art 16 d.lgs. 81/2008 – Delega di funzioni

alla sola persona del datore di lavoro.

Al terzo comma della stessa disposizione è previsto un ulteriore istituto: la subdelega, con cui il soggetto che ha ricevuto la delegata può a sua volta trasferire una parte di quelle funzioni ad un altro soggetto e anche in questo caso resta in capo al primo delegato il compito di vigilare sul lavoro del secondo delegato, senza però ingerirsi nella sua attività. Le condizioni individuate affinché questo strumento possa realizzarsi correttamente riguardano: una previa intesa necessaria con il datore di lavoro, il trasferimento di una parte delle funzioni e non nella loro complessità, il mantenimento dell'obbligo di vigilanza in capo al subdelegante e il divieto di ulteriori subdeleghe successive alla prima.

La delega prevista dalla suddetta disposizione non riguarda la posizione di garanzia del datore di lavoro, ovvero della sua qualifica, ma ha ad oggetto una quota di quei poteri il cui adempimento ricadrà sul nuovo soggetto scelto.

L'articolo 17 del Testo Unico⁴² specifica due particolari obblighi del datore di lavoro che non possono essere condivisibili con terzi nemmeno attraverso un apposito atto di delega in quanto sono considerati poteri esclusivi che caratterizzano la sua posizione; essi consistono nella valutazione del rischio con la conseguente elaborazione del documento e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

All'articolo 18 del Testo Unico⁴³ vengono elencati invece tutti gli obblighi che specificatamente incombono sia sul datore di lavoro che sui dirigenti, che possono essere oggetto di delega, riassumibili in cinque differenti aree tematiche riguardanti la predisposizione e attuazione di tutte le misure di sicurezza contemplate nel decreto, gli obblighi nei confronti dei lavoratori (legati, ad esempio, alla formazione e informazione sugli specifici rischi derivanti dalle mansioni svolte), l'obbligo di vigilanza sul loro operato, la sorveglianza sanitaria e le comunicazioni obbligatorie all'Istituto Nazionale degli infortuni sul lavoro.

All'articolo 19 del Testo Unico⁴⁴ vengono invece elencati gli obblighi che ricadono in capo alla figura del preposto.

Le due disposizioni presentano un elenco di obblighi generici e specifici a tutela della

42 Art 17 d. lgs. 81/2008 – Obblighi del datore di lavoro non delegabili

43 Art. 18 d. lgs. 81/2008 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

44 Art 19 d. lgs. 81/2008 – Obblighi del preposto

salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e solo la violazione di dette misure farà sorgere una responsabilità penale nei confronti del soggetto che riveste una particolare posizione di garanzia.⁴⁵

2,4 Le posizioni di garanzia secondo la Corte di Cassazione nella sentenza Thyssenkrupp

Un altro tema centrale che ha coinvolto tutti gli imputati nel caso Thyssenkrupp è legato all'individuazione dei garanti nell'ambito dell'organizzazione, questione sulla quale le Sezioni Unite hanno provveduto ad un ampio approfondimento.

Dopo aver riportato le definizioni di carattere generale ricavate dalla disciplina contenuta all'interno del Testo Unico, nella sentenza viene specificato come sia fondamentale analizzare le caratteristiche della realtà aziendale presa in considerazione (con riferimento ad esempio alle dimensioni, la tipologia di attività svolta, la conformazione giuridica, ...) che può portare all'individuazione di più soggetti che ricoprono ruoli tra loro diversi. E in una realtà complessa come quella presa ad oggetto, non sarà sufficiente basarsi sulle categorie giuridiche individuate ex lege ma porre in essere un'attenta analisi delle funzioni svolte nel concreto da ognuno.⁴⁶

Il termine “garante” ha assunto nel tempo un significato più ampio di quello originario, comprendente non più solo l'obbligo giuridico di impedire l'evento che fonda la responsabilità in ordine ai reati commissivi mediante omissione, ai sensi dell'art 40 del codice penale⁴⁷, ma viene utilizzato anche per quelle situazioni in cui si è in presenza di una causalità commissiva.

L'idea di rischio diventa centrale nel contesto lavorativo data la complessità delle modalità con cui viene svolta l'attività e, parallelamente, la fragilità che caratterizza la figura del lavoratore; nello stesso ambiente possono essere individuate e separate aree di

45 ANTONIO D'AVIRRO – PIER MATTEO LUCIBELLO, *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa*, Milano, Giuffrè Editore, 2010. Citazione alle p. 11-12

46 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alle pagine 92-93, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022

47 Art 40 c.p. - Rapporto di causalità

rischio differenti che porteranno a distinte sfere di responsabilità gestionale. Garante è quindi il soggetto incaricato di gestire il rischio.⁴⁸

Portando ad esempio una serie di sentenze precedenti⁴⁹ relative ad altri infortuni sul lavoro, nella sentenza Thyssenkrupp si è affrontato il tema dell'interruzione del nesso causale legato ad una condotta del lavoratore non richiesta, atipica, estranea dal procedimento di lavoro cui era addetto e la Corte di cassazione è arrivata a ribadire il principio in base al quale le norme prevenzionistiche perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti legati alla sua negligenza, imprudenza o imperizia; quindi la sua condotta non conforme non è da sola sufficiente a produrre l'evento se quell'evento risulta essere comunque riconducibile all'area di rischio nei cui confronti il datore di lavoro era tenuto all'adozione di misure antinfortunistiche. Ma si è aggiunto che *“il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute⁵⁰”*; la condotta del lavoratore risulta quindi interruttiva del nesso di condizionamento solamente quando si colloca al di fuori dell'area del rischio legata all'attività svolta.

Una volta specificato che è l'area di rischio che delinea l'ambito nel quale sussiste l'obbligo del garante di governare le situazioni pericolose, sorge la necessità di individuare concretamente la figura chiamata a svolgere quel ruolo e a gestire il rischio, tenendo comunque a mente il fatto che non si tratterà mai di una rigida linea di confine

48 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alle pagine 92-93, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

49 Corte Suprema, Sez. 4, n. 3510 del 10/11/1989, dep. 1990 Addesso, Rv. 183633: operaio addetto ad una pala meccanica che si era improvvisamente bloccata era sceso dal mezzo senza spegnere il motore e, sdraiato sotto la macchina per sbloccare a mano la frizione, rimase travolto. La Corte Suprema ha annullato con rinvio la pronuncia di condanna del titolare dell'impresa in ordine al reato di omicidio colposo.

Corte di Cassazione, Sez. 4, n. 10733 del 25/09/1995, Dal Pont, Rv. 203223: altro caso di lesioni subite per effetto di condotta del lavoratore incongrua e non richiesta.

50 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 95, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

viste le molteplici connessioni che caratterizzano le diverse posizioni.

Di particolare importanza risultano essere l'art. 299⁵¹ e l'art 28⁵² del Testo Unico dalla cui lettura congiunta si riescono a distinguere i vari ruoli e le varie posizioni che determinano il confine delle diverse responsabilità gestionali e definiscono in maniera chiara la concreta suddivisione e la struttura delle posizioni di garanzia, con la sfera di rischio ad esse collegata.

Viene poi citato l'art 16 del Testo Unico⁵³, riguardante l'istituto della delega, e specificato che l'opinione prevalente in base alla quale i poteri e le responsabilità del dirigente e del preposto derivino da tale strumento sia in realtà malfondata: la sfera di responsabilità di tali soggetti ha origine infatti direttamente dall'investitura o dal fatto. La delega andrà invece ad operare una ristrutturazione e una modifica di quella che costituiva l'originaria suddivisione dei poteri dettata ex lege.

Alla luce di tali principi la Suprema Corte passa all'analisi dei fatti concretamente accaduti.

Viene individuato il ruolo di datore di lavoro non in capo all'intero consiglio di amministrazione della società ma a soli tre consiglieri delegati, dotati di poteri di gestione e di spesa tipici di tale ruolo di garante; nonostante ai tre consiglieri fosse stato attribuito un particolare settore e al solo amministratore delegato la responsabilità della sicurezza, tutti concorrevano alla gestione collettiva dell'impresa e di conseguenza di tutti i settori aziendali, compreso quello della sicurezza sul lavoro.⁵⁴

Il ruolo dell'amministratore delegato Harald Espenhahn per la Corte era già conclamato

51 Art 299 d.lgs. 81/2008 – Esercizio di fatto di poteri direttivi
Norma in base alla quale l'acquisizione di una particolare qualifica non dipenderà solo da una formale investitura ma dal concreto esercizio dei poteri normalmente associati a quella particolare figura

52 Art 28 d. lgs. 81/2008 – Oggetto della valutazione del rischio
Norma che descrive le caratteristiche del documento di valutazione del rischio, riguardante tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori; tale documento deve contenere la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e protezione da adottare, l'individuazione delle procedure e i soggetti incaricati a provvedervi, muniti di poteri e competenze adeguati.

53 Art 16 d. lgs. 81/2008 – Delega di funzioni

54 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 98, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

ed evidente, avendo posto in essere condotte non solo omissive ma anche commissive⁵⁵; l'unico argomento sorto in difesa dell'imputato riguardava le deleghe che erano state conferite a due dirigenti, ritenute però estremamente limitate: il trasferimento infatti aveva ad oggetto limitati poteri di spesa e la mancanza di capacità decisionali proprie, facendo frequente rapporto e riferimento all'amministratore delegato. Inoltre viene rilevato il mancato adempimento dell'obbligo di nominare un responsabile del servizio di prevenzione e protezione competente, essendo il soggetto nominato privo delle competenze adeguate ed aggiornate, che ha portato alla conseguente formulazione da parte di esso di un documento di valutazione del rischio del tutto inadeguato a cui l'amministratore non aveva provveduto ad alcun controllo.⁵⁶

Più complessa è risultata invece la pronuncia degli altri due consiglieri delegati.

La difesa confermava l'abolizione effettiva e non solo formale del comitato esecutivo, rimanendo quest'ultimo solo come strumento informale con funzione ricognitiva e non decisionale nei confronti della gestione dell'azienda. La Corte invece ritiene che si sia trattata di un'abolizione dissimulata e questo viene confermato dal mantenimento in capo ai consiglieri delegati dell'esercizio di poteri di rappresentanza e della compilazione di verbali nei quali vengono messi in evidenza i vari poteri gestionali, comprendenti anche quelli prevenzionali della sicurezza sul lavoro. Viene confermata allora la persistenza dell'organo decisionale e l'effettività dei poteri di gestione e di spesa in capo ai due soggetti che attribuisce loro la qualifica di datore di lavoro e, conseguentemente, di garante della sicurezza dello stabilimento.⁵⁷

Le difese degli imputati vengono quindi definite inconsistenti, alla luce dell'ulteriore ammissione degli stessi di aver discusso con l'amministratore delegato circa le problematiche relative alla chiusura dello stabilimento e di aver contribuito alla decisione

55 Tali condotte commissive consistevano nello slittamento dell'utilizzo dei fondi straordinari per lo stabilimento di Torino

56 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 98, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

57 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 100, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

finale.

Ai due consiglieri non viene mossa l'accusa di aver condiviso con l'amministratore delegato le condotte decisionali commissive⁵⁸ quanto il dovere di segnalare la necessità di tali condotte, riconoscendo ugualmente in capo ad essi una posizione di garanzia.⁵⁹

Con riferimento al terzo dei cinque dirigenti imputati, tale soggetto viene connesso alla sua veste⁶⁰ dalla Corte per particolari compiti che gli erano stati affidati legati alla prevenzione degli infortuni nello stabilimento e in particolare all'adozione di presidi per evitare la verifica di incendi; egli era inoltre a capo di due diverse aree di produzione, era responsabile della manutenzione delle macchine e dei locali e in tema di igiene e sicurezza. Diede poi il suo contributo nella scelta dei vari progetti ed era al corrente delle condotte decisionali omissive che vennero poste in essere.⁶¹

Anche con riferimento al quarto dirigente coinvolto viene sottolineata la posizione apicale⁶² da lui ricoperta all'interno dello stabilimento con una particolare delega in ordine alla sicurezza sul lavoro, concomitante con quella dell'amministratore delegato.

Il sesto soggetto imputato nel caso si caratterizza per l'assenza di una formale qualifica di dirigente ma gli viene ugualmente riconosciuta l'occupazione di una posizione di garanzia per l'ampiezza delle funzioni e dei poteri ricoperti all'interno dello stabilimento. Egli era responsabile dell'organizzazione del personale e dei mezzi di emergenza antincendio, ruolo quindi strettamente connesso con le funzioni operative di prevenzione primaria e secondaria. L'essere responsabile della manutenzione e dell'emergenza fa di tale soggetto

58 Condotte, come già precedentemente precisato, relative allo slittamento dell'utilizzo dei fondi straordinari per lo stabilimento di Torino

59 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 101, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

60 A tale soggetto viene riconosciuta la posizione di dirigente di altissimo livello per le particolari conoscenze e competenze tecnico – scientifiche di cui era dotato

61 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 102, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

62 Il ruolo altamente dirigenziale da esso ricoperto comporta allo stesso tempo, così come per gli altri soggetti imputati, l'occupazione di una posizione di garanzia, a prescindere dalla portata della delega attribuitagli

un dirigente di fatto e titolare di una posizione di garanzia. Ciò che rileva ai fini della sua imputazione non è la specifica qualifica rivestita quanto la sua costante presenza nei fatti che riguardano la sicurezza, essendo anche nominato responsabile del servizio di prevenzione e protezione⁶³. In questo caso quindi, pur non svolgendo un ruolo operativo ma di mera consulenza e di supporto nei confronti del datore di lavoro, tale soggetto è destinatario di obblighi giuridici e considerato garante della sicurezza allo stesso livello degli altri.⁶⁴

63 Nel sistema prevenzionistico tale figura è priva di autonomia decisionale e di spesa ma svolge, insieme al medico competente, un ruolo di collaborazione nei confronti del datore di lavoro con l'esercizio di particolari funzioni di supporto tecnico, informativo, valutativo. Ciò tuttavia non esonera completamente tale soggetto da particolari obblighi e responsabilità che, per le capacità e requisiti professionali posseduti, derivano dallo svolgimento della sua attività.

64 *Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite*, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, Citazione alla pagina 105, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

Capitolo 3

La recente giurisprudenza e le modifiche normative

3.1 Gli infortuni sul lavoro oggi

Il Caso Thyssenkrupp ha svolto un ruolo fondamentale per la crescita di responsabilità delle aziende e per lo sviluppo della centralità delle tematiche legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mettendo in luce una serie di aspetti legati alla sicurezza che fino a quel momento erano stati sottovalutati e non adeguatamente disciplinati. Si è trattato di un evento che ha colpito la collettività in maniera indelebile, facendo sorgere una serie di consapevolezze legate al corretto svolgimento della mansione lavorativa e alla possibile negligenza dei responsabili sulle condizioni nelle quali i soggetti operavano quotidianamente.

Da quel fatidico incidente si è cercato di attuare un miglioramento e una ristrutturazione del sistema non soltanto con interventi concreti a livello di singola realtà aziendale, ma anche nell'ambito generale della disciplina della materia, con provvedimenti giuridici specifici. L'ultimo risale al 20 dicembre 2021 quando è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 17 dicembre 2021, n. 215 che ha convertito il Decreto Legge n.146 del 2021. Tale Decreto recante «*Misure urgenti in materia economica e fiscale del lavoro e per esigenze indifferibili*» (cosiddetto Decreto fisco e lavoro) introduce una serie di novità in materia di lavoro e normativa fiscale.

Di centrale importanza risultano essere le misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le modifiche apportate a 14 articoli⁶⁵ del Testo Unico⁶⁶. I suddetti interventi hanno come obiettivo e impegno prioritario il perfezionamento e potenziamento di tale disciplina con un conseguente innalzamento del livello complessivo delle tutele prevenzionistiche. L'operazione viene attuata seguendo un duplice percorso: da un lato il rafforzamento dell'attività di coordinamento e ispettiva e dall'altro l'inasprimento delle sanzioni nei confronti delle imprese inadempienti. Nello specifico il Decreto prevede

65 Art. 7,8,13,14,18,19,26,37,51,52,55,56,79 e 99 del Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro

66 Decreto legislativo 9 aprile del 2008, n. 81

l'ampliamento delle competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il rafforzamento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) e la sospensione dell'attività imprenditoriale in tutti quei casi in cui vengano accertate violazioni della disciplina.⁶⁷ L'atto è stato successivamente convertito nella Legge 215/2021 che, oltre a confermare le misure da esso adottate, ha introdotto ulteriori novità sia in materia fiscale che di diritto del lavoro. In particolare il legislatore è intervenuto sulla figura del preposto a cui viene riconosciuto un ruolo di primaria importanza insieme al datore di lavoro e al dirigente, con responsabilità e relative sanzioni molto più consistenti e rilevanti. Viene posta poi l'attenzione sul tema legato alla formazione e all'addestramento nei luoghi di lavoro con la previsione di contenuti minimi di formazione obbligatoria e continui aggiornamenti per garantire una performance dei lavoratori che risulti essere la più corretta possibile. Ma l'aspetto più innovativo di tale disposizione risulta essere un particolare livello di formazione richiesta allo stesso datore di lavoro che dovrà rispettare particolari caratteri di adeguatezza e specificità.⁶⁸

Nonostante quanto accaduto in passato e i numerosi provvedimenti adottati, la sicurezza sul lavoro ad oggi continua a rimanere un tema caratterizzato da una costante drammaticità. Negli anni si è riscontrata una diminuzione dei casi di infortuni sul lavoro, costantemente in calo, ma essi continuano a rappresentare una percentuale annua ancora troppo elevata.

Risulta necessario considerare anche la particolare situazione epidemiologica degli ultimi anni che ha inevitabilmente influito e rivoluzionato le modalità di svolgimento delle attività e costretto ad una ristrutturazione del mondo del lavoro, con un grande utilizzo di smartworking e telelavoro. I dati ricavati dall'analisi condotta dalla Consulenza statistico attuariale dell'INAIL⁶⁹, testimoniano che l'andamento antinfortunistico in Italia nel

67 DL 21 ottobre 2021 n. 146: *Cassa integrazione, Congedi, Quarantena e Sicurezza sul lavoro*, in «Lavorosi: associazione per lo sviluppo del lavoro». <http://www.lavorosi.it/lavori-parlamentari/gazzetta-ufficiale/dl-21-ottobre-2021-n-146-cassa-integrazione-congedi-quarantena-e-sicurezza-sul-lavoro>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

68 Gilio Mosetti, *Le più rilevanti novità apportate dalla Legge n.215/2021 di conversione del D.L. n.146/2001 al D.LGS. 81/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*, in «Labor et Lex», 23 dicembre 2021. <https://www.studiolegalemc.com/le-piu-rilevanti-novita-apportate-dalla-legge-n-215-2021-di-conversione-del-d-l-n-146-2021-al-d-lgs-81-2008-testo-unico-sulla-salute-e-sicurezza-sul-lavoro>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

69 INAIL: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

2020/2021 si caratterizza per un calo delle denunce ma un aumento dei casi mortali del 16% e a fronte di una riduzione dei decessi in itinere⁷⁰ si riscontra un aumento di oltre un terzo di quelli avvenuti in occasione di lavoro.⁷¹

3.2 Sentenze recenti della Corte di Cassazione: obblighi di informazione e formazione e il nuovo ruolo del preposto

La recente giurisprudenza merita qualche approfondimento soprattutto nell'ottica di verificare l'evoluzione della normativa e l'applicazione dei principi.

Un particolare caso ha avuto luogo presso la S.M.G. srl del comune di Santa Croce sull'Arno in provincia di Pisa, verificatosi il 23 febbraio 2013 e il cui processo si è concluso il 27 ottobre 2020. Il soggetto coinvolto è Roberto Pavoni, un operaio addetto ai controlli di vendita che è stato eccezionalmente incaricato dal datore di lavoro di svolgere un compito che si collocava al di fuori delle sue normali mansioni, consistente nella pulizia di una macchina rullo detta “spalmatrice”. Al soggetto non erano stati però impartiti informazioni, formazione e addestramento idonei che risultavano invece indispensabili per la corretta e sicura esecuzione dell'attività.

Per la pulizia della macchina Pavoni, non essendo a conoscenza delle giuste modalità di svolgimento del compito e non avendo adeguatamente valutato il rischio, ha utilizzato un acetone liquido estremamente infiammabile e ha mantenuto in movimento il rullo durante l'operazione. Ciò ha provocato un incendio che in poco tempo ha avvolto l'intero macchinario e la parte superiore del corpo dell'operaio, provocandogli delle ustioni di secondo e terzo grado.

La Consulenza Statistico attuariale è uno degli uffici centrali che compone la struttura dell'INAIL; svolge attività di studio, raccolta ed analisi delle variabili socio-economiche che interagiscono in maniera più significativa con i fenomeni oggetto dell'attività dell'Istituto, occupandosi successivamente dell'analisi ed elaborazione statistica dei dati raccolti.

70 Decessi che avvengono nel normale tragitto di andata e ritorno che il lavoratore percorre dalla propria abitazione al luogo di lavoro o il percorso che collega due luoghi di lavoro se il soggetto ha più rapporti di lavoro o il percorso andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello in cui consuma abitualmente i pasti (qualora sia previsto un servizio mensa)

71 *Nel nuovo numero di Dati Inail gli infortuni sul lavoro nell'anno della pandemia*, in «INAIL: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro», 10/02/2021. <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-dati-inail-infortuni-malattie-professionali-2020.html>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

Il Tribunale di Pisa aveva condannato il legale rappresentante dell'unità produttiva di Santa Croce sull'Arno, in qualità di datore di lavoro, per il reato di cui all'art 590, commi 1 e 3, c.p.⁷² per colpa consistente in negligenza, imprudenza ed imperizia e l'inosservanza degli art. 71, comma 7, lett. a) e 221, comma 1, D. Lgs. nr. 81/2008⁷³. La pena ammontava a nove mesi di reclusione.

Il datore di lavoro aveva successivamente presentato ricorso per Cassazione proponendo in sua difesa una serie di motivazioni. Tra queste viene riportato il fatto che il fornitore della macchina aveva provveduto a fornire all'azienda e al suo personale le istruzioni per l'utilizzo della stessa e per la sua pulizia, specificando che non avrebbe mai preso fuoco se non ci fosse stata una scintilla esterna. Inoltre viene presa in considerazione una possibile condotta abnorme del lavoratore, consistente nell'accensione di una sigaretta che potrebbe essere stata la causa scatenante dell'incendio e il mancato utilizzo di guanti di protezione messi a disposizione dall'azienda. La richiesta del ricorrente era quindi l'annullamento della sentenza impugnata e una rideterminazione della pena.

Ma tali motivi sono stati dichiarati inammissibili. In primo luogo il datore si è semplicemente limitato a riportare questioni che erano già state affrontate in precedenza e un ricorso per Cassazione fondato su ragioni già discusse e ritenute infondate viene considerato inammissibile.

Viene poi ricordato il consolidato orientamento della Corte di legittimità in base al quale l'obbligo di informazione e formazione dei lavoratori rappresenta uno dei principali oneri in capo ai soggetti preposti alla sicurezza sul lavoro e in particolare alla figura del datore di lavoro. Tale obbligo permane per tutta la durata del rapporto di lavoro fino a quando la formazione non viene concretamente impartita o si arriva alla cessazione del rapporto. Il datore di lavoro è tenuto non solo alla predisposizione delle misure di sicurezza e alla loro successiva applicazione, bensì ad un controllo continuo e costante per garantirne il rispetto da parte di tutti i lavoratori. Un eventuale infortunio sul lavoro correlato al mancato rispetto di suddetti obblighi farà insorgere la responsabilità per colpa specifica in capo al datore stesso. La condotta imprudente del lavoratore, dunque, non andrà a costituire motivo di esenzione o diminuzione di tale responsabilità essendo conseguenza

72 Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose

73 Art 71 d. lgs. 81/2008 – Obblighi del datore di lavoro; Art 221 d. lgs. 81/2008 – Campo di applicazione

diretta all'inadempimento degli obblighi formativi; essa potrebbe esimere il datore dai propri obblighi solamente se risultasse del tutto abnorme ed estranea al processo produttivo e all'insieme di competenze attribuitegli, non potendo essere ipotizzabile o prevedibile in alcun modo. Ma nel caso in questione tale condotta non è stata configurata e non potrà sussistere una corresponsabilità dei due soggetti date le evidenti criticità che presentava il sistema di sicurezza.

Si è inoltre specificato che l'obbligo di informazione e formazione dei dipendenti non potrà essere sostituito con le conoscenze personali già apprese dal lavoratore in seguito ad una lunga esperienza lavorativa o ad una comunicazione e condivisione tra colleghi. La portata di informazioni a cui il datore di lavoro è tenuto risulta infatti molto più consistente. Costituisce un diritto per il lavoratore essere costantemente informato su tutti i rischi a cui potrebbe andare incontro con lo svolgimento della propria mansione e gli dovranno essere messe a disposizione tutte le informazioni e le istruzioni sull'utilizzo di attrezzature o macchinari, anche se non utilizzati normalmente ma in modo occasionale. È stato puntualizzato poi l'aspetto legato al mancato utilizzo dei guanti di protezione da parte del lavoratore, ritenuto dall'imputato ulteriore motivo di critica alla decisione del giudice di primo grado ma che in realtà non avrebbe modificato significativamente gli esiti del fatto.

Il ricorso è stato quindi dichiarato inammissibile e il ricorrente è stato condannato al pagamento delle spese processuali e ad una somma in favore della cassa delle ammende.⁷⁴ Altro caso di infortunio sul lavoro, recentemente conclusosi con sentenza della Corte di Cassazione l'1 marzo 2022, riguarda un operaio dell'impresa "C.L.E.B. Cooperativa Bresciani" addetto a lavori di cassetteria⁷⁵. Il giorno dell'incidente il soggetto stava lavorando con un collega al montaggio del cassero ai lati opposti della struttura e senza visibilità l'uno dell'altro. Mentre il suo collega infilava una barra metallica tra due

⁷⁴ Cassazione Penale, Sez. 4, 17 Novembre 2020, n.32194 – *Incendio durante la pulizia della spalmatrice con acetone tecnico da parte dell'addetto alle vendite: omessa formazione*, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro». https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24155:cassazione-penale,-sez-4,-17-novembre-2020,-n-32194-incendio-durante-la-pulizia-della-spalmatrice-con-acetone-tecnico-da-parte-dell-addetto-alle-vendite-omessa-formazione-del-lavoratore&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso il data 17/03/2022.

⁷⁵ I casseri per l'edilizia (o casseforme) sono attrezzature costruite per contenere il calcestruzzo al momento del getto al fine di conferirgli la forma desiderata

pannelli, esso si era chinato per raccogliere un piattello caduto e, nel rialzarsi, viene colpito all'occhio destro dalla barra filettata.

In seguito all'evento vengono imputati due diversi soggetti ritenuti responsabili dell'incidente, ovvero il preposto di fatto alla sicurezza dell'impresa e il coordinatore per la sicurezza, per colpa generica e per aver omesso la predisposizione di adeguate misure di prevenzione e protezione volte a eliminare eventuali rischi.

Il 7 novembre 2018 il Tribunale di Milano dichiara, con sentenza di primo grado, il preposto di fatto responsabile dell'incidente e lo condanna ai reati di cui agli art. 113⁷⁶, 590⁷⁷ commi primo, secondo e terzo, 583⁷⁸ comma secondo, n,3 del codice penale e al risarcimento dei danni per lesioni gravissime di durata superiore a quaranta giorni, consistente nella perdita dell'occhio destro, nei confronti del lavoratore. Viene invece assolto il coordinatore in quanto viene dichiarato che “il fatto non costituisce reato”. La sentenza evidenzia che l'incarico di vigilare sulla corretta applicazione delle misure di sicurezza incombeva sul solo preposto di fatto e che in particolare all'interno dei cantieri temporanei o mobili la sorveglianza deve estendersi ad ogni fase della lavorazione, compreso l'ancoraggio delle pareti con le barre filettate. In seguito ai fatti riportati si ritiene che il soggetto addetto alla sicurezza non si trovava in una posizione idonea ad assolvere il proprio compito perché se così fosse stato si sarebbe di certo accorto del comportamento disattento dell'operaio e avrebbe potuto indirizzarlo a tenere una condotta più sicura.

In seguito alla decisione presa in primo grado, l'imputato decide di fare ricorso alla Corte d'Appello. L'appello proposto finirà per essere accolto e anche il preposto verrà assolto dal reato per insussistenza del fatto.

Nella sentenza impugnata non era stato chiarito se potevano essere riconosciuti dei profili di colpa in capo al lavoratore, consistenti cioè in comportamenti improvvisi o anomali (come ad esempio avvicinare di proposito l'occhio nel foro d'ingresso). In ogni caso sarebbe comunque stato impossibile per l'imputato evitare l'incidente anche se ci fosse stata una sorveglianza costante e ininterrotta. Si è poi specificato che l'aspetto legato a

76 Art. 113 c.p. - Cooperazione nel delitto colposo

77 Art 590 c.p. - Lesioni personali colpose

78 Art. 583 c.p. - Circostanze aggravanti

eventuali carenze organizzative doveva essere ricondotto non tanto al preposto quanto ad un suo superiore gerarchico, che era invece stato assolto dal giudice di primo grado.

Il lavoratore infortunato, in seguito alla sentenza della Corte d'appello, decide di proporre ricorso per Cassazione ritenendo invece sussistente la responsabilità nei confronti dell'imputato. Egli infatti, nel suo ruolo di preposto, aveva ordinato ai due operai di svolgere la propria attività attraverso modalità manifestamente pericolose, ignorando le specifiche caratteristiche del cantiere in cui essi si trovavano, e aveva trascurato di informare gli stessi sui rischi ai quali sarebbero andati incontro. Il ricorso risulta fondato e viene evidenziato come non fossero state predisposte modalità che consentissero lo svolgimento dell'attività in modo completamente sicuro e non fossero stati assolti gli obblighi legati alla corretta informazione e formazione dei lavoratori.

Il preposto risponde degli infortuni nei confronti dei soggetti protetti qualora si siano verificati a seguito di una violazione degli obblighi derivanti dalla sua particolare posizione di garanzia. Egli sarà infatti tenuto a sovrintendere le varie attività, verificare la corretta esecuzione delle mansioni nel rispetto delle direttive impartite dai vertici aziendali e attuare un controllo costante dei risultati ottenuti e dell'osservanza delle misure di sicurezza. Tale posizione di garanzia dipende non solo ed esclusivamente dalla qualifica che formalmente gli viene riconosciuta ma da quelli che sono i poteri di gestione e di controllo che concretamente possono essere esercitati.

Il preposto rientra tra i soggetti tenuti ad assicurare la sicurezza sul lavoro e l'incolumità dei lavoratori che svolgono all'interno della realtà produttiva una particolare mansione; non sarà configurabile però una corresponsabilità del lavoratore per l'eventuale infortunio verificatosi qualora il sistema di sicurezza adottato presenti delle criticità, come il caso preso in esame. L'ipotesi di una condotta abnorme da parte dell'operaio, proposta dalla Corte d'appello, non poteva essere configurabile viste le modalità particolarmente difficoltose con cui l'attività veniva svolta e le caratteristiche anguste del luogo.⁷⁹

79 *Cassazione Penale, Sez. 4, 01 marzo 2022, n.7092 – Perdita di un occhio durante i lavori di cassetta: responsabilità del preposto di fatto*, in «Olympus»: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro». https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=27529:cassazione-penale,-sez-4,-01-marzo-2022,-n-7092-perdita-di-un-occhio-durante-i-lavori-di-casseratura-responsabilit%C3%A0-del-preposto-di-fatto&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso in data 17/03/2022.

3.3 Confronto fra le discipline

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attuativo dell'art 1 della Legge 123/2007⁸⁰, è stato emanato per riunire e armonizzare l'insieme di disposizioni già esistenti, abrogandole e raggruppandole in un unico corpo testuale che potesse contenere l'intera disciplina nella sua complessità. Ad oggi il T.U., così come integrato e modificato, continua a rappresentare la normativa di riferimento in materia di sicurezza. Risulta essenziale infatti aggiornare la normativa rispetto all'evolversi della tecnica e ai nuovi metodi di organizzazione del lavoro.

L'ultimo intervento modificativo di tale Testo consiste nel Decreto legge n. 146 del 2021, convertito poi nella Legge n.215 del 2021. Tale disposizione ha apportato modifiche importanti, introducendo misure urgenti in materia economica e fiscale. Fondamentali risultano gli aspetti legati alla sicurezza.

La figura del preposto viene notevolmente rafforzata, sia con riferimento alle responsabilità rivestite sia ai poteri riconosciuti, con delle conseguenze che ricadono anche sul piano sanzionatorio. All'interno dell'art 18 del Testo Unico, relativo agli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti, viene inserita la lettera b-bis) con cui si prevede l'obbligo di nomina di tale figura per l'esercizio dell'attività di vigilanza, anche con riferimento alle attività svolte in regime di appalto o subappalto.

Si trattava di una posizione di garanzia a cui veniva riconosciuto anche in precedenza un ruolo fondamentale nello svolgimento dell'attività produttiva ma dalla seguente modifica la sua nomina viene prevista come obbligo a cui sono collegate una serie di importanti conseguenze sul piano sanzionatorio per il datore o il dirigente nel caso di violazione.

Ulteriore aspetto da considerare riguarda i doveri posti in capo al preposto. Con la modifica dell'art 19, lettera a) infatti ad esso sono stati riconosciuti i compiti di *“sovrintendere e vigilare sull'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 individuali messi a loro disposizione”*. Diventa fondamentale l'attività di vigilanza svolta da quest'ultimo affinché i lavoratori possano porre in essere la propria mansione in totale sicurezza.

80 Legge 3 agosto 2007, n.123 – Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia

Qualora infatti risultassero dal controllo svolto eventuali comportamenti non conformi alle direttive impartite, spetterà a tale soggetto modificarli e renderli adeguati. Se le indicazioni non venissero rispettate, il preposto potrà interrompere l'attività lavorativa e informare i superiori gerarchici circa tali inadempienze, non solo con riferimento al comportamento attivamente svolto ma anche ai mezzi e alle attrezzature di lavoro.⁸¹

La Legge 215/2021 ha poi introdotto rilevanti novità sul piano della formazione e dell'addestramento.

La formazione, come già ricordato in precedenza, risulta essere uno degli oneri più importanti in materia di sicurezza che ricade in capo alle posizioni di garanzia e in particolare al datore di lavoro. Le novità di tale disposizione riguardano la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori e dei loro rappresentanti circa i rischi ai quali verranno sottoposti con l'esercizio della propria attività. Era già prevista una formazione che dovesse presentare i caratteri della sufficienza e dell'adeguatezza ma più nello specifico si dovranno rispettare ulteriori limiti, introducendo una durata e un contenuto minimo dai quali non ci si potrà discostare. Ma l'obbligatorietà della formazione non riguarderà solo i lavoratori ma anche datore di lavoro, dirigenti e preposti che riceveranno aggiornamenti periodici in base ai diversi compiti e alle diverse posizioni rivestite.

Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché un aggiornamento che avvenga concretamente in maniera periodica, si prevede lo svolgimento delle attività formative interamente in presenza e con cadenza biennale o, in ogni caso, ogni qualvolta ne sorga la necessità per l'insorgere di nuovi rischi o l'evoluzione di rischi già conosciuti.⁸²

Il Testo Unico, all'art 2, andava già a definire l'addestramento come quell'insieme di attività volte a far acquisire al lavoratore il corretto utilizzo di eventuali dispositivi, attrezzature, macchinari necessari per compiere la propria mansione. A questa si va ad aggiungere un'ulteriore specificazione all'interno dell'art 37, comma 5 (che prevede la

81 Niccolò Medica e Niccolò Ballerini, *Obbligo di nomina del preposto e doveri: le novità della Legge 215/2022* in «Norme & Tributi Plus Diritto», 15 febbraio 2022, <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/obbligo-nomina-preposto-e-doveri-novita-legge-2152021-AERVVAEB>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

82 GIULIO MOSETTI, *Le più rilevanti novità apportate dalla Legge n.215/2021 di conversione del D.L. n.146/2001 al D.LGS. 81/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*, in «Labor et Lex», 23 dicembre 2021. <https://www.studiolegalem.com/le-piu-rilevanti-novita-apportate-dalla-legge-n-215-2021-di-conversione-del-d-l-n-146-2021-al-d-lgs-81-2008-testo-unico-sulla-salute-e-sicurezza-sul-lavoro>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

corretta somministrazione dell'addestramento da parte di una persona esperta e all'interno del luogo di lavoro); tale precisazione concerne l'obbligatorietà della prova pratica degli strumenti utilizzati a completamento delle istruzioni teoriche sul loro impiego. Risulta fondamentale applicare nel concreto le indicazioni fornite e provare tali procedure in un momento precedente rispetto all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in orario di lavoro. Dovrà inoltre essere previsto un tracciamento degli interventi di addestramento in un apposito registro per procurarsi una prova documentale dello svolgimento dell'attività, meglio se consultabile in qualsiasi momento anche con strumenti informatizzati.

L'importanza di queste nuove modifiche emerge anche nell'ambito sanzionatorio, con la previsione di conseguenze in caso di violazioni più gravi rispetto a quelle precedenti, potendo arrivare anche ad un provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa. Viene specificato come tale sospensione riguarderà la parte di attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, in alternativa, l'attività lavorativa prestata dai lavoratori coinvolti nella violazione.⁸³

83 Anna Guardavilla, *L'addestramento nella legge 215/2021* in «Punto Sicuro», 27/01/2022, <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/rubriche-C-98/sentenze-commentate-C-103/addestramento-dei-lavoratori-novita-della-legge-215/2021-sentenze-AR-21948/#:~:text=L'addestramento%20nella%20Legge%20215,Lgs.>, ultimo accesso in data 17/03/2022.

Conclusioni

La sicurezza sul lavoro rappresenta un aspetto estremamente importante ed essenziale per permettere al lavoratore di svolgere la propria prestazione nella maniera più consona e corretta possibile.

Essa si caratterizza per una molteplicità di comportamenti derivanti da soggetti diversi. Come si è infatti sottolineato più volte in precedenza, per poter arrivare ad un risultato soddisfacente è necessario l'impegno e la collaborazione di tutti coloro che operano nella realtà aziendale: da un lato i lavoratori chiamati a rispettare gli ordini impartiti, dall'altro i vertici aziendali tenuti ad avere un quadro generale chiaro del luogo in cui il lavoro viene svolto per poterlo organizzare nella maniera più ottimale possibile.

In questo ambito risultano essenziali quindi collaborazione tra i soggetti, una costante comunicazione tra le diverse parti e un continuo aggiornamento degli strumenti e delle pratiche utilizzate per poter restare al passo con l'evoluzione tecnologica e gli sviluppi che caratterizzano il mondo del lavoro.

Nel tempo diversi sono stati gli interventi attuati e le modifiche apportate alle disposizioni di legge. Spesso però si è dovuti arrivare a situazioni particolarmente tragiche, come la vicenda Thyssenkrupp presa in esame, per rendersi conto che determinati aspetti richiedevano una maggiore attenzione o addirittura una rimodulazione. Trattandosi di un ambito particolarmente delicato, in quanto coinvolge direttamente l'integrità fisica, psichica e la salute dei lavoratori, non si dovrà mai dare niente per scontato od essere troppo sicuri di comportamenti e atteggiamenti che si svolgono normalmente. Sarà necessario mantenere un'attenzione totale in ogni momento per poter svolgere la prestazione lavorativa in un ambiente che risulti essere il più sicuro possibile.

Come si può intuire, analizzando anche sentenze più recenti, i rischi in un ambiente di lavoro non potranno mai essere azzerati e si potranno verificare in ogni momento situazioni pericolose. Ciò che risulta fondamentale però, e su cui si deve incentrare l'attenzione, è porre in essere interventi che siano i più immediati e consoni possibili, per riuscire a prevenire tragici eventi o, almeno, ridurre le eventuali conseguenze negative che potrebbero derivare.

Bibliografia

CASTRONUOVO D., - CURI F., - TORDINI CAGLIS., - TORRE V., - VALENTINI V., *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, Bologna, Bonomia University Press, 2016

D'AVIRRO ANTONIO – LUCIBELLO PIER MATTEO, *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa*, Milano, Giuffrè Editore, 2010.

MORRONE ADRIANO, *Caso Thyssenkrupp e adeguatezza della pena: bilancio di un processo*, in «*Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*», settembre 2018, fasc. 3, pp. 507 – 520

NOCCHI ENRICO – BALDACCONI ALESSANDRO – GADDINI ROSARIA, *Come gestire la salute e la sicurezza in ambiente di lavoro*, Milano, Ipsoa, 2010.

RONCO MAURO, *La tensione tra dolo e colpa nell'accertamento della responsabilità per gli incidenti sul lavoro*, in «*Archivio penale*», 2011, fasc. 2, pp. 325-327

TIRABOSCHI MICHELE (a cura di), *Il testo Unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81*, Milano, Giuffrè Editore, 2008

Sitografia

AIMI ALBERTO, *Si conclude definitivamente il caso Thyssenkrupp. Annotazione a Cass., Sez. IV, sent. 13 maggio 2016 (dep. 12 dicembre 2016), n.52511* in «Diritto penale contemporaneo», 09 gennaio 2017,

<https://archiviodpc.dirittopenaleuomo.org/d/5102-si-conclude-definitivamente-il-processo-thyssenkrupp>, ultimo accesso in data 17/03/2022

ARGANESE ARIANNA, *Cassazione Penale, Sez. Unite, 18.09.2014, n.38343 – Thyssenkrupp. La responsabilità da reato dell'ente*, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro»,

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=12658:arirespente&catid=31&Itemid=126, ultimo accesso in data 17/03/2022

Brocardi, risorsa online accessibile all'indirizzo <https://www.brocardi.it/>, ultimo accesso in data 17/03/2022

Cassazione Penale, Sez. Unite, 18.09.2014, n.38343 – Thyssenkrupp: le condotte inflitte andranno ridefinite, ma non aumentate, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro».

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11831:cassazione-penale-sez-unite-18-settembre-2014-n-38343-thyssenkrupp-le-condanne-inflitte-andranno-ridefinite-ma-non-aumentate&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso in data 17/03/2022

Cassazione Penale, Sez. 4, 17 Novembre 2020, n.32194 – Incendio durante la pulizia della spalmatrice con acetone tecnico da parte dell'addetto alle vendite: omessa formazione, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro».

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24155:cassazione-penale,-sez-4,-17-novembre-2020,-n-32194-incendio-durante-la-pulizia-della-spalmatrice-con-acetone-tecnico-da-parte-dell-addetto-alle-vendite-omessa-formazione-del-lavoratore&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso il data 17/03/2022

Cassazione Penale, Sez. 4, 01 marzo 2022, n.7092 – Perdita di un occhio durante i lavori di casserratura: responsabilità del preposto di fatto, in «Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro».

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=27529:cassazione-penale,-sez-4,-01-marzo-2022,-n-7092-perdita-di-un-occhio-durante-i-lavori-di-casserratura-responsabilit%C3%A0-del-preposto-di-fatto&catid=17&Itemid=138, ultimo accesso in data 17/03/2022

DE PAOLIS ARIANNA, *La figura e le responsabilità del preposto alla luce delle recenti modifiche del D.Lgs. 81/2008*, in «Sicuro Magazine», 22 febbraio 2022, <https://www.sicuromagazine.it/la-figura-e-le-responsabilita-del-preposto-alla-luce-delle-recenti-modifiche-del-d-lgs-81-08/>, ultimo accesso in data 17/03/2022

DL 21 ottobre 2021 n. 146: Cassa integrazione, Congedi, Quarantena e Sicurezza sul lavoro, in «Lavorosi: associazione per lo sviluppo del lavoro», <http://www.lavorosi.it/lavori-parlamentari/gazzetta-ufficiale/dl-21-ottobre-2021-n-146-cassa-integrazione-congedi-quarantena-e-sicurezza-sul-lavoro>, ultimo accesso in data 17/03/2022

GUARDAVILLA ANNA, *L'addestramento nella legge 215/2021* in «Punto Sicuro», 27/01/2022, <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/rubriche-C-98/sentenze-commentate-C-103/addestramento-dei-lavoratori-novita-della-legge-215/2021-sentenze-AR-21948/#:~:text=L'addestramento%20nella%20Legge%20215,Lgs.>, ultimo accesso in data 17/03/2022

Il servizio di prevenzione e protezione rischi e la formazione dei lavoratori, in «PMI servizi», <http://sicurezzaalavoro.pmiservizi.it/formazione-lavoratori-rspp.html#:~:text=Art.,-34%20DLgs%2081&text=L'articolo%2034%20del%20Testo.articolo%2031%20del%20Testo%20Unico.>, ultimo accesso in data 17/03/2022

La Storia del rogo della Thyssenkrupp, in «Il Post», 16 aprile 2011, <https://www.ilpost.it/2011/04/16/la-storia-del-rogo-della-thyssenkrupp/>, ultimo accesso in data 17/03/2022

MOSETTI GIULIO, *Le più rilevanti novità apportate dalla Legge n.215/2021 di conversione del D.L. n.146/2001 al D.LGS. 81/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*, in «Labor et Lex», 23 dicembre 2021. <https://www.studiolegalemc.com/le-piu-rilevanti-novita-apportate-dalla-legge-n-215-2021-di-conversione-del-d-l-n-146-2021-al-d-lgs-81-2008-testo-unico-sulla-salute-e-sicurezza-sul-lavoro>, ultimo accesso in data 17/03/2022

Nel nuovo numero di Dati Inail gli infortuni sul lavoro nell'anno della pandemia, in «INAIL: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro», 10/02/2021. <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-dati-inail-infortuni-malattie-professionali-2020.html>, ultimo accesso in data 17/03/2022

RAFFAELE SIMONA, *La rappresentazione dell'evento al confine tra dolo e colpa: un'indagine su rischio, ragionevole speranza e indicatori "sintomatici". Note sulla motivazione della sentenza delle Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp*, in «Diritto penale contemporaneo», n. 4, 2015, https://dpc-rivista-trimestrale.criminaljusticenetwork.eu/pdf/raffaele_4_15.pdf, ultimo accesso in data 17/03/2022

Rogo Thyssen a Torino, l'epilogo: i due manager condannati sconteranno 5 anni in Germania, in «Torino La Repubblica», 4 febbraio 2020, https://torino.repubblica.it/cronaca/2020/02/04/news/rogo_thyssen_a_torino_i_due_manager_condannati_dovranno_scontare_5_anni_in_germania-247589386/, ultimo accesso in data 17/03/2022

Sentenza Thyssenkrupp: depositate le motivazioni delle Sezioni Unite, in «Giurisprudenza Penale», Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014, n.38343, <https://www.giurisprudenzapenale.com/2014/09/18/sentenza-thyssenkrupp-depositate-le-motivazioni-delle-sezioni-unite/>, ultimo accesso in data 17/03/2022