



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in
Consulente del Lavoro
a.a. 2023/2024

Titolo tesi: La responsabilità penale dei garanti della sicurezza, in particolare nei reati omissivi in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Relatrice: Professoressa Alice Ferrato

Studentessa: Giorgia Pirollo

*A mamma, papà e Gabri,
pilastri della mia vita:
vi voglio infinitamente bene.*

INDICE

Premessa

Capitolo I

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: LA NORMATIVA

1. La tutela della salute e della sicurezza nella Costituzione
2. Tutela delle condizioni di lavoro
3. Accordo Stato-Regione
4. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008)
5. Reati in materia di sicurezza sul lavoro nel codice penale
6. Sicurezza e gestione del rischio

Capitolo II

I GARANTI DELLA SICUREZZA

1. La posizione di garanzia e l'obbligo giuridico di impedire l'evento
2. Il garante come gestore di un rischio
3. La corretta individuazione del garante e la sua responsabilità

Capitolo III

I PRINCIPALI GARANTI

1. Il datore di lavoro
 - 1.1 *Obblighi e responsabilità del datore di lavoro*
 - 1.2 *Culpa in eligendo del datore di lavoro*
2. La delega di funzioni
 - 2.1 *Il delegante e il delegato*

-2.2 *Subdelega*

3. Il dirigente

4. Il preposto

Capitolo IV

GLI ALTRI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

1. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

-1.1 Il RSPP e la colpa professionale

2. Il medico competente

3. Addetti al pronto soccorso e all'incendio

-3.1 Primo soccorso

-3.2 Prevenzione incendi

4. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

5. Il lavoratore

-5.1 Il carattere dell'abnormità nel comportamento del lavoratore

-5.2 L'importanza della formazione del lavoratore

Capitolo V

I REATI DI OMISSIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro
(art. 451 c.p.)

2. Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro
(art. 437 c.p.)

3. Responsabilità omissiva dei vertici societari

Bibliografia

Sitografia

Ringraziamenti

Premessa

La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro è di grande importanza nella disciplina del diritto del lavoro: essa viene attuata attraverso l'adozione delle misure di prevenzione con le quali i soggetti deputati alla gestione dei rischi nelle aziende adempiono all'obbligo di protezione nei confronti dei dipendenti.

La presente tesi si propone di fornire un approfondimento in tema di responsabilità dei garanti della sicurezza nel contesto dei luoghi di lavoro, soffermandosi in particolar modo sui profili penali di tali soggetti.

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, principale obiettivo della disciplina lavoristica, avviene proprio attraverso l'attribuzione a specifiche figure della cosiddetta posizione di garanzia, ovvero di un obbligo di sicurezza nei confronti dei lavoratori: essa è disciplinata da diverse fonti normative quali la Costituzione, il Codice Civile, il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (d. lgs. n. 81/2008) e il Codice Penale.

L'argomento oggetto di questo lavoro è introdotto con una panoramica generale delle diverse fonti normative sopra citate e di alcuni articoli di rilevante importanza in tema di sicurezza sul lavoro (nello specifico l'art. 2087 c.c. e gli artt. 437 e 451 c.p.); successivamente viene approfondita la tematica delle posizioni di garanzia e della corretta individuazione dei garanti della sicurezza (che come si vedrà è stata oggetto di discussione nella sentenza ThyssenKrupp). I capitoli III e IV si occupano invece di fornire una descrizione completa delle diverse figure di garanti, con un riferimento anche alla delega di funzioni.

Per concludere, vengono poi trattati i reati omissivi in materia antinfortunistica, in particolare i delitti di "comune pericolo sul luogo di lavoro" collocati nel codice penale e disciplinati dagli artt. 437 e 451.

CAPITOLO I

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: LA NORMATIVA

Anno dopo anno il diritto del lavoro ha subito numerose e profonde trasformazioni: con le modifiche apportate agli standard di tutela la sicurezza sul lavoro si staglia a protezione dei diritti fondamentali del lavoratore o, meglio, della persona che lavora¹, diventando un vero e proprio caposaldo della disciplina. Quando si parla di sicurezza sul lavoro infatti si fa principalmente riferimento a *modelli normativi* orientati alla prevenzione degli eventi lesivi collegati ai fattori di rischio lavorativo e ciò accade perché ogni attività lavorativa, sebbene in misure diverse, è intrinsecamente pericolosa poichè ha la potenzialità di esporre i lavoratori a un numero variabile di fattori di *rischio*. In materia di sicurezza, intesa nella sua accezione giuridica, il lavoro viene quindi in considerazione per la sua correlazione con le diverse tipologie di pericolo.²

Per quanto riguarda la nozione di *sicurezza sul lavoro*, possiamo dire che essa indica un insieme di interessi a dimensione meta-individuale strumentale alla salvaguardia di *beni* ulteriori e intermedi, nonché di beniscopo individuali di rango primario (vita, integrità fisica, salute), in relazione ad un peculiare contesto spaziale e funzionale: i luoghi e le attività di lavoro.³ Basata sul concetto di rischio⁴, la materia della salute e sicurezza sul lavoro

¹ P. Pascucci, Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 1-2016, p. 76;

² D. Castronuovo, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, in *Sicurezza sul lavoro, profili penali*, 2021, p. 4;

³ D. Castronuovo, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, cit., p. 9;

⁴ definito all'art. 2, co. 1, lett. s) del d.lgs. n. 81/2008 come "probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione";

si occupa quindi di proteggere i beni primari dei lavoratori nel contesto dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (d. lgs. n. 81/2008) definisce il sistema di promozione della salute e sicurezza come il “complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori”.

La prevenzione del rischio non basta per realizzare un efficace apparato di tutela; molto spesso infatti si tende a trascurare che il problema della sicurezza sul lavoro non si esaurisce entro i confini dei pur giusti principi di precauzione che ogni persona dovrebbe rispettare, ma richiede un approccio ben più complesso non foss'altro per il fatto che il lavoratore, nella sua dimensione di soggetto bio-psicosociale e cioè come “persona”, esegue la prestazione dedotta nel contratto di lavoro nell'ambito di un'organizzazione produttiva altrui, vale a dire pensata, predisposta e regolata da altri.⁵ Infatti, in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, intesa come la “condizione di far svolgere a tutti coloro che lavorano, la propria attività lavorativa in sicurezza, senza esporli a rischio di incidenti o malattie professionali”⁶, assume particolare rilevanza la tutela del lavoratore il quale deve essere protetto non solo da malattie professionali e infortuni sul lavoro ma anche da vessazioni o pressioni che si possono verificare nel luogo di lavoro. Il datore di lavoro, in quanto principale destinatario di questo obbligo, è quindi tenuto ad adottare misure di sicurezza e prevenzione al fine di proteggere i propri dipendenti dai rischi derivanti dall'attività lavorativa.

⁵ P. Pascucci, Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 1-2016, p. 65;

⁶ Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, a cura di M. Bernardi, B. Calafiori, G. Moscone, P. Rossella Sterza, S. Vianello, 2006, p. 7;

Come inizialmente accennato, la disciplina della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è stata oggetto di una costante evoluzione, alla quale hanno contribuito sia gli apporti di varie fonti (norme costituzionali, norme di legge), sia gli sviluppi giurisprudenziali; l'accrescimento delle tutele ha portato alla protezione non solo della salute fisica del lavoratore ma anche della *sfera psichica* e dei valori della persona.⁷ In Italia la salute e la sicurezza sul lavoro sono oggi regolamentate dal d. lgs. n. 81/2008, entrato in vigore il 15 Maggio 2008, che prende il nome di Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro (t.u.s.l.): attraverso questo strumento normativo il legislatore si è proposto di razionalizzare la complessa disciplina della sicurezza dei rapporti di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento in un unico testo delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, garantendo così l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale.⁸

Nel suo complesso l'attuale disciplina della materia palesa la volontà del legislatore di dar vita ad un complesso normativo sistematico, completo, articolato in modo coerente e razionale nelle sue varie parti, ed infine quanto più possibile effettivo.⁹ Il salto di qualità costituito dal carattere sistematico che finalmente ha assunto la normativa prevenzionistica è considerato il miglior pregio della riforma del 2008¹⁰, il quale dà molta importanza al fatto che il decreto si riferisca ad un "sistema di promozione della salute e sicurezza", definito come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento". Il nuovo sistema porta a compimento l'evoluzione per la quale la prevenzione effettiva degli infortuni e delle malattie deve far

⁷ Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, cit. p. 9;

⁸ Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, cit. p. 7;

⁹ Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, cit. p. 25;

¹⁰ vedi C. Smuraglia, Introduzione, in P. Pascucci (a cura di), Il d.lgs. n. 81/2008, p. 19;

leva su una programmazione della prevenzione che si basi su analisi, ricerche, percorsi procedurali, scelte organizzative, codici di condotta e di buone prassi.¹¹

L'obbligo di sicurezza, per quanto difficile da realizzare, postula inoltre una corretta visione della cultura della sicurezza che ponga finalmente al centro dell'attenzione il tema dell'*organizzazione*¹² giacché, come da tempo la miglior dottrina ha messo in luce, è dall'organizzazione che nasce il problema della salute e della sicurezza dei lavoratori ed è nell'organizzazione che esso rinviene la sua soluzione.

La nozione di sicurezza trova allora il suo fondamento anche nella nozione di organizzazione; in particolare va ricordato che la matrice dell'organizzazione antinfortunistica prevista dal t.u.s.l. non comporta alcuna modifica rispetto alla normale matrice organizzativa aziendale anzi, al contrario, genera un rilevante vantaggio funzionale, in quanto le misure tecnico-gestionali di sicurezza migliorano il processo produttivo ed il lavoro ad esso necessario, così da rendere l'attività aziendale più efficace ed efficiente. Il precetto antinfortunistico-organizzativo non si pone più, dunque, solo come un comando esterno, ma assume una dimensione interna e strategica, divenendo un fondamentale strumento per il raggiungimento degli obiettivi economici aziendali. È per questo motivo che una moderna organizzazione aziendale deve oggi essere rappresentata da una struttura organizzativa unitaria, funzionale, efficiente, efficace, sicura, capace di

¹¹ vedi G. Natullo, Il quadro normativo, p. 17;

¹² vedi art. 2, co. 1, lett. dd) del d.lgs. n. 81/2008, che definisce il modello di organizzazione e di gestione come “modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro”;

garantire, insieme al rispetto delle persone e delle regole, business e performances».¹³

Il cammino verso la diffusione di una cultura della sicurezza è in gran parte un percorso da compiere, che trova ostacoli – non insuperabili – nei costi assai significativi per le imprese, nella scarsa “compliance” (non soltanto della parte datoriale, ma talora degli stessi lavoratori) a rispettare le norme e a seguire con scrupolo le procedure di sicurezza e nella scarsità di risorse pubbliche destinate all’attuazione di efficaci attività di vigilanza.¹⁴

Di seguito saranno elencate le principali norme della legislazione italiana che fungono da riferimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. La tutela della salute e della sicurezza nella Costituzione

Nel nostro ordinamento il quadro principale in tema di salute e sicurezza sul lavoro è costituito dalle norme di rango costituzionale che rappresentano il fondamento di tutto il sistema di tutela e protezione dei diritti della persona; diversi sono i punti in cui la Costituzione riconosce una tutela privilegiata al lavoratore, in particolare:

-l’art. 3, co. 2, Cost. sancisce il cosiddetto principio di eguaglianza sostanziale e l’impegno a rimuovere gli ostacoli che impediscono “il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del paese”;

-l’art. 2, Cost. pone invece alla base del sistema il rispetto dei diritti fondamentali, tra i quali assume particolare rilievo la dignità della persona;

¹³ F. Bacchini, Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale), in *I Working Papers di Olympus*, 8, 2012;

¹⁴ D. Castronuovo, Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, in *Diritto penale contemporaneo*, 3/2016, p. 217;

-l'art. 32, Cost. riconosce a tutti i cittadini il diritto alla salute;¹⁵ tutelare la salubrità dei luoghi in cui il lavoratore svolge la propria attività è il miglior modo di tutelare il diritto alla salute nell'ambiente di lavoro.

-l'art. 35, Cost. pone una direttiva generale di tutela del lavoro "in tutte le sue forme ed applicazioni";

-l'art. 41, co. 2, Cost.¹⁶ infine vincola la libertà di iniziativa economica privata al rispetto della dignità umana e dei valori fondamentali della sicurezza e libertà; è un articolo importante e basilare, che definisce il divieto assoluto per l'imprenditore di provocare qualsiasi danno alla salute e alla sicurezza di chiunque, quindi anche del lavoratore.

2. Tutela delle condizioni di lavoro

Una delle norme principali su cui si fonda la tutela della salute e sicurezza sul lavoro è contenuta nell'art. 2087 c.c., secondo cui "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la *tecnica*, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Come si può notare, quella contenuta nell'art. 2087 c.c. è una norma generale aperta ma, allo stesso tempo, è anche una norma di chiusura del sistema prevenzionistico, che impone comunque l'attuazione, oltre che delle misure indicate dalle varie discipline specifiche, di ogni altra misura volta a fornire la massima sicurezza tecnologicamente possibile¹⁷: la Corte Costituzionale¹⁸ ci ricorda infatti come la massima sicurezza tecnologicamente possibile sia

¹⁵ "la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività";

¹⁶ "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana";

¹⁷ L. Menghini, L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2-2017, p. 8;

¹⁸ sentenza. n. 312/1996;

costituita dalla effettiva applicazione delle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti. Perciò l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di aggiornarsi, di acquisire le esperienze delle aziende similari, di individuare caso per caso le misure da adottare in concreto, in modo che la protezione sia completa ed efficace.

Basato sul principio della *massima sicurezza tecnologicamente possibile*¹⁹, l'articolo attribuisce al datore di lavoro il dovere di adottare le misure più idonee a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori, secondo la tecnica e la scienza più evolute: si tratta di un obbligo generale di sicurezza che ha estrema rilevanza sul piano della prevenzione degli infortuni e la cui violazione fa sorgere responsabilità contrattuale in capo al datore di lavoro.²⁰

A causa della controversa accezione di “massima sicurezza tecnologicamente possibile”, la Cassazione è intervenuta fornendo una lettura del criterio in questione in base al quale il ddl è tenuto ad adottare, oltre alle misure espressamente previste, anche le misure di sicurezza “innominate”, che appaiono ragionevoli e necessarie secondo gli standard di sicurezza normalmente osservati e generalmente praticati, la cui efficacia risulti come dato acquisito dallo stato della scienza e della tecnica e che siano conformi alla diligenza professionale.²¹ Sul punto è intervenuta anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che ha circoscritto l'obbligo

¹⁹ Il riferimento alla “tecnica” impone infatti al ddl di adottare le tecnologie e gli strumenti di tutela più efficaci disponibili sul mercato, adattandoli ai progressi;

²⁰ Secondo la Cass., sent. n. 20142 del 23.9.2010: sussiste responsabilità del datore di lavoro ove egli non adotti tutte le misure di prevenzione secondo i dati acquisiti dalla scienza in un determinato tempo;

²¹ Cass., sent. n. 12445, 25 maggio 2006;

generale di sicurezza gravante sul ddl a quanto “ragionevolmente praticabile”²².

Le potenzialità prevenzionistiche racchiuse nell’art. 2087 c.c. si sono potute esprimere, tuttavia, solo dopo alcuni decenni dalla sua emanazione, quando è prevalsa l’opinione per la quale la norma pone in essere obblighi del datore di lavoro e diritti dei singoli lavoratori che integrano il contenuto del contratto e del rapporto individuale di lavoro. Il recupero della norma codicistica è andato di pari passo con la progressiva attuazione delle norme costituzionali, venendo qui in gioco soprattutto la tutela della salute “come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività” (art. 32, co. 1, Cost.) ed il limite posto alla libertà di iniziativa economica in termini di rispetto della sicurezza, libertà e dignità umana (art. 41, co. 2, Cost.).²³

Riassumendo, quella contenuta nell’art. 2087 c.c. è una norma che “designa una tecnica di conformazione della fattispecie legale opposta al metodo casistico”: si tratta di “una norma completa, costituita da una fattispecie e da un comando”, ove la fattispecie “non descrive un singolo caso o un gruppo di casi, bensì una generalità di casi”, che confluiscono in un’unica categoria riassuntiva, cui il giudice riconduce il caso concreto. La giurisprudenza muove dall’assunto che la clausola generale contenuta nell’art. 2087 c.c. svolgerebbe “una funzione di adeguamento permanente dell’ordinamento alla sottostante realtà socioeconomica, che ha una dinamica ben più accentuata di quella dell’ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti”²⁴.

²² v. Corte di Giust., 14 giugno 2007, n. 127;

²³ L. Menghini, L’evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l’effettività della prevenzione, cit., p. 9;

²⁴ v., ad es., Cass., sez. lav., 6 ottobre 1988, n. 5048, in “Giustizia civile”, 1988, I, p. 2871, con nota di V. Marino;

3. Accordo Stato-Regione

Il governo con la l. n. 123/2007 ha delegato l'esecutivo ad emanare uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, realizzando il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti, nel rispetto di tutta una serie di principi e criteri direttivi; la delega è stata poi attuata dal Governo tramite il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 a cui sono state apportate successive modifiche.²⁵

Nel delegare il Governo all'emanazione dei decreti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, l'art. 1, co. 1 della l. n. 123/2007 disponeva che gli stessi dovessero venire alla luce "in conformità all'art. 117 della Costituzione, agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere ed alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati".

Infatti, dopo la riforma del 2001 del Titolo V della Costituzione, sulla disciplina della salute e della sicurezza dei lavoratori, le competenze legislative esclusive dello Stato (art. 117, co. 2, Cost.) si intrecciano con le competenze concorrenti delle Regioni (art. 117, co. 3, Cost.)²⁶, con una decisa prevalenza delle prime. Se infatti l'art. 117, co. 3, Cost. riconduce alla competenza legislativa concorrente delle Regioni la "tutela e sicurezza del

²⁵ L. Menghini, L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2-2017, p. 23;

²⁶ "Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato";

lavoro”²⁷, vari aspetti della nostra materia sono ascrivibili alla competenza legislativa esclusiva dello Stato.²⁸

In linea con l’esigenza di uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale, la legge delega ha voluto subito affrontare il problema della suddivisione delle competenze tra Stato e regioni. Il legislatore ha previsto all’art. 1, co. 2, del decreto delegato, che le norme che riguardano ambiti di competenza regionale “si applicano, nell’esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest’ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell’art. 117, co. 3, della Costituzione”.²⁹

Pur non potendo definire gli standard di prevenzione in senso stretto, la legislazione regionale può comunque svolgere un ruolo importante a fini incrementali. Ciò riguarda, in particolare, l’integrazione delle normative tecniche statali là dove non siano totalmente puntuali e specifiche, la promozione della diffusione sul territorio della “cultura” della prevenzione e l’incentivazione della corretta applicazione degli standard di prevenzione, il sostegno all’attività di rappresentanza e tutela collettiva della sicurezza e il miglioramento qualitativo delle attività di vigilanza.³⁰

²⁷ Competenza che, in quanto tale, deve svolgersi nel rispetto dei principi fondamentali riservati alla competenza legislativa statale (art. 117, comma 3, ultimo periodo, Cost.);

²⁸ P. Pascucci, Brevi note sulle competenze delle regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, Fascicolo n. 2/2012, p. 531;

²⁹ L. Menghini, L’evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l’effettività della prevenzione, cit., p. 26;

³⁰ P. Pascucci, Brevi note sulle competenze delle regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, cit., p. 532;

4. Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008)

Il legislatore ha realizzato un “riassetto” delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso l’emanazione del d.lgs. n. 81/2008, che prende il nome di Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (modificato dal decreto correttivo n. 106/2009); si tratta di un *corpus normativo*, particolarmente ampio e articolato, che comprende al suo interno 306 articoli ed ha lo scopo di facilitare il compito degli interpreti e degli operatori.³¹ Il t.u.s.l. regola la sicurezza sul lavoro sia nell’ambito dei settori di attività pubblici che in quelli privati, prevedendo che la normativa sia applicata a tutti i lavoratori (sia subordinati che autonomi) e riaffermando la necessità che la tutela della sicurezza sia universale e a “tutto campo”: infatti la prevenzione ha come oggetto tutti i rischi per la salute e la sicurezza ed è destinata ad essere applicata a tutte le forme di lavoro e a tutti i lavoratori. Inoltre, grazie alla disciplina della delega, è impedito qualsiasi fenomeno di deresponsabilizzazione dai vertici dell’impresa verso il basso.³² Possiamo quindi dire che attraverso il d. lgs. n. 81/2008 è stata riunita tutta la legislazione italiana in materia di sicurezza sul lavoro emanata in precedenza e allo stesso tempo sono state abrogate gran parte delle leggi preesistenti (compresa la legge 626/1994).

5. Reati in materia di sicurezza sul lavoro nel Codice Penale

Il rispetto della disciplina giuridica in tema di sicurezza del lavoro è rafforzato dalla previsione di numerose norme sanzionatorie, anche di tipo penale: si parla di carattere punitivo della sicurezza sul lavoro. La tutela di quest’ultima è affidata sia a fattispecie di reato, e quindi alla minaccia di

³¹ Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, cit., p. 16;

³² Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, cit., p. 17;

pene in senso stretto, sia a fattispecie di illecito amministrativo e relative sanzioni.³³

A questo punto diventa fondamentale stabilire come rendere effettiva la tutela punitiva mediante un apparato di vigilanza appropriato, in relazione alla diffusa e frequente violazione dei beni primari dei lavoratori: un ordinamento giuridico che voglia realmente tutelare la vita e la salute dei lavoratori non può limitarsi a penalizzare la disciplina della sicurezza ma dovrà anche intervenire con un sistema di controlli efficaci.³⁴

Il “sistema” di protezione della sicurezza sul lavoro è caratterizzato da un apparato complesso di norme, con sanzioni prevalentemente di tipo penale, che può essere rappresentato come una struttura piramidale su più livelli.³⁵

Il livello intermedio per la tutela della sicurezza è collocato nel codice penale e si fonda su ipotesi dolose e colpose di rimozione od omissione di cautele per la prevenzione di infortuni o disastri sul lavoro (artt. 437 e 451 c.p.):

-l’art. 437 c.p. sulla rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro, statuisce che “chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni”;

-l’art. 451 c.p. si riferisce all’omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro e stabilisce che “Chiunque, per colpa, omette di collocare ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati all’estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro

³³ D. Castronuovo, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, cit., p. 6;

³⁴ D. Castronuovo, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, cit., p. 18;

³⁵ D. Castronuovo, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, cit., p. 19;

disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da 103 a 516 euro.”

Il terzo livello di tutela, pensato per le ipotesi di effettiva verifica dell'evento di danno, è affidato ai delitti colposi contro la vita e l'incolumità individuale con gli artt.:

-589 c.p. sull'omicidio colposo: stabilisce un aggravamento della pena per chiunque cagioni per colpa la morte di una persona, se il fatto è commesso in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;

-590 c.p.: punisce chiunque cagioni lesioni personali colpose, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Nei casi degli artt. 451 (delitti colposi di comune pericolo), 589 e 590 c.p. (delitti colposi di danno) le violazioni delle norme in materia di sicurezza del lavoro si prestano ad integrare l'elemento normativo della colpa, per lo più sotto forma di colpa specifica per inosservanza delle norme a contenuto preventivo cautelare.³⁶ Inoltre, affinché sia garantita l'efficacia general-preventiva del diritto penale e della sicurezza del lavoro, è necessario che le norme penali si compenetrino con la coscienza sociale ed è quindi importante che il precetto sia accessibile e conosciuto dal destinatario.³⁷

In materia di sicurezza sul lavoro, un'altra norma di fondamentale importanza che contribuisce a fondare l'obbligo di garanzia, è anche quella contenuta nell'art. 40, co. 2 del codice penale il quale statuisce che “non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”: la giurisprudenza e la dottrina maggioritarie infatti aderiscono alla teoria secondo cui una posizione di garanzia è penalmente rilevante solo in presenza di un obbligo giuridico con base legale, diretta o indiretta, purché

³⁶ D. Castronuovo, *Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro*, cit., p. 12;

³⁷ V. Torre, *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, in *Sicurezza sul lavoro, profili penali*, 2021, p. 67;

alla titolarità formale dell'obbligo di impedire l'evento corrisponda la materiale disponibilità di idonei poteri di intervento. L'obbligo di impedire l'evento dovrà risultare specifico e non vago o generico, al pari dei suoi destinatari titolari della posizione di garanzia e dei suoi beneficiari.³⁸

6. Sicurezza e gestione del rischio

A conclusione di questa breve introduzione sulle norme che disciplinano la materia della sicurezza sul lavoro è doveroso specificare che l'obiettivo della sicurezza richiama obblighi di "gestione del rischio" lavorativo in capo a diverse figure di "garanti"³⁹.

"Rischio" e "sicurezza", nella loro valenza semantica oppositiva quasi simmetrica, sono diventate parole-chiave del discorso politico e giuridico contemporaneo, dove sempre più spesso emergono fattori di rischio da governare (mediante articolati processi di valutazione, gestione e comunicazione) e obiettivi di sicurezza affidati, quasi con speranze "performative", a complesse tipologie di regolazione.⁴⁰ Da ciò si può facilmente percepire come "Tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile pertanto individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri. Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe "tiranno" nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel

³⁸ T. Facciolini, Rapporto di causalità e posizione di garanzia, in *Diritto.it*, 17/06/2022;

³⁹ così, rileva la Corte, la posizione di garanzia – che, secondo l'inquadramento classico, esprime in modo condensato l'obbligo giuridico di impedire l'evento nei reati omissivi impropri (art. 40 cpv. c.p.) – viene oramai ampiamente utilizzata nella prassi anche in presenza di una causalità commissiva. Il garante è, pertanto, colui che è chiamato, pro quota, secondo la sua "competenza", a gestire e ad organizzare specifici fattori di rischio: il «garante come gestore di un rischio»;

⁴⁰ D. Castronuovo, *Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo*, cit., p. 223;

loro insieme, espressione della dignità della persona. La qualificazione come “primari” dei valori dell’ambiente e della salute significa pertanto che gli stessi non possono essere sacrificati ad altri interessi, ancorché costituzionalmente tutelati, non già che gli stessi siano posti alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato (dal legislatore nella statuizione delle norme e dal giudice delle leggi in sede di controllo) secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale.”⁴¹ Il solo equilibrio possibile tra tutela delle vittime e protezione dell’innocente è, in questo caso, quello tracciato dai principi del garantismo, primo fra tutti quello di responsabilità per fatto proprio e colpevole.⁴²

⁴¹ Corte cost., sent. n. 85 del 2013, in GC, 2013, 1424 ss., con osservazioni di V. Onida, D. Pulitanò, R. Bin, G. Sereno;

⁴² D. Castronuovo, *Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo*, cit., p. 223.

CAPITOLO II

I GARANTI DELLA SICUREZZA

1. La posizione di garanzia e l'obbligo giuridico di impedire l'evento

Come esposto nel capitolo precedente, il d. lgs. n. 81/2008⁴³ si pone come obiettivo principale la tutela della salute e sicurezza del lavoratore e la prevenzione di rischi ed eventi lesivi che potrebbero verificarsi nel luogo di lavoro durante lo svolgimento delle prestazioni.

All'interno di un'azienda, infatti, i soggetti che si occupano di prevenzione sono titolari di un obbligo di sicurezza nei confronti del lavoratore e rispondono penalmente in caso di reati: essi prendono il nome di “**garanti**” in quanto hanno la funzione di garantire la sicurezza, l'incolumità e la salute dei lavoratori proteggendoli dai rischi, adottando le misure di sicurezza necessarie a prevenire eventuali disastri e verificando che questi accorgimenti siano rispettati e attuati. Essi ricoprono quindi una **posizione di garanzia**, intesa come vincolo tra un soggetto garante e un bene giuridico che non può essere protetto in modo autonomo da chi ne è titolare, assumendo una posizione rilevante in una doppia accezione: sia come potenziali offensori di un bene giuridico protetto, sia come garanti della tutela del bene stesso.⁴⁴

Il sistema prevenzionistico è tradizionalmente fondato su diverse figure di garanti che incarnano distinte funzioni e diversi livelli di responsabilità organizzativa e gestionale⁴⁵: i principali garanti che assumono il compito di tutela, protezione e prevenzione antinfortunistica nei confronti del lavoratore sono, in ordine di importanza, il datore di lavoro, il dirigente e il preposto;

⁴³ principale testo normativo in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

⁴⁴ in quanto titolari di un potere di controllo sulla fonte da cui può derivare il rischio;

⁴⁵ Cass. pen., 18 settembre 2014, sent. n. 38343, SS.UU;

essi sono affiancati da altri soggetti, come il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp), il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), a cui sono attribuite funzioni ed obblighi di minore rilevanza ma che svolgono comunque un ruolo importante per la sicurezza aziendale.⁴⁶

Per quanto riguarda la ripartizione del rapporto collaborativo, la legislazione in materia antinfortunistica è ispirata ad un modello di distribuzione intersoggettiva a cascata del debito prevenzionistico, secondo una forma piramidale al cui vertice troviamo il datore di lavoro; il debito viene poi suddiviso tra gli altri soggetti, in misura proporzionale al quantum dei poteri che *ex lege* vengono loro attribuiti, secondo un modello partecipativo.⁴⁷

L'individuazione dei soggetti responsabili nel diritto penale della sicurezza sul lavoro è molto complessa poiché coinvolge due situazioni che devono essere tenute separate:

-la ripartizione legale degli obblighi di sicurezza, cioè l'imputazione in capo a un soggetto della responsabilità per non aver osservato gli obblighi derivanti da un precetto penale che ha come destinatario quel soggetto specifico;

-il trasferimento degli obblighi di sicurezza dai titolari originari ai titolari derivati (riguarda il tema della delega di funzioni che sarà trattato nel capitolo III).⁴⁸

Chi è titolare di una posizione di garanzia è chiamato a rispondere penalmente di una serie di fattispecie contravvenzionali con funzione preventiva, definite dal legislatore, e sarà quindi responsabile in caso di mancato impedimento dell'evento, omicidio colposo o lesioni colpose.

⁴⁶ L'elenco dei soggetti della sicurezza e le relative definizioni sono contenuti nell'art. 2 del t.u.s.l.;

⁴⁷ F.Basenghi, Gli attori organizzativi: diritti e doveri, Milano 2009, 183 ss.;

⁴⁸ S.Tordini Cagli, Sicurezza sul lavoro, Profili Penali, Torino 2021, 76;

Secondo quanto disposto dall'art. 40, co. 2, c.p. infatti “non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”:
l'obbligo giuridico di impedire gli eventi lesivi presuppone una situazione fattuale in cui il destinatario dell'obbligo si trova in un rapporto di “particolare prossimità” con il bene la cui tutela gli viene appunto affidata mediante l'imposizione dell'obbligo di agire. L'aggettivo giuridico sta proprio ad indicare che un soggetto risponderà degli eventi lesivi conseguenti ad una condotta omissiva solo se ha un obbligo giuridico, stabilito dalla legge, di impedire l'evento: il soggetto che ha questo obbligo è titolare della posizione di garanzia e sarà quindi responsabile anche dei reati commessi mediante omissione. Con l'art. 40, co. 2, c.p. il legislatore ha voluto “creare, con una clausola di tipo generale, fattispecie di reato non espressamente previste come realizzabili attraverso condotte omissive⁴⁹”, (di cui risulta problematico l'accertamento della conformità) e introdurre all'art. 40 c.p. questa clausola di equivalenza disponendo che, nei casi in cui sussiste un obbligo giuridico di impedire l'evento, l'omesso impedimento di quest'ultimo equivale alla produzione dello stesso mediante una condotta attiva.⁵⁰

Ai fini del riconoscimento della posizione di garanzia è necessario che il soggetto obbligato sia preventivamente dotato di poteri giuridici impeditivi, cioè poteri di vigilanza, di iniziativa e di intervento diretto sulla situazione di pericolo.⁵¹ Di recente la Cassazione ha infatti affermato che “i titolari della posizione di garanzia devono essere forniti dei necessari poteri impeditivi degli eventi dannosi. Il che non significa che dei poteri impeditivi debba essere direttamente fornito il garante, ma è sufficiente che gli siano riservati

⁴⁹ E. Dolcini, G.L. Gatta, Codice penale commentato, Milano, 2015, I, p. 536;

⁵⁰ sul punto si v. A. Cadoppi, P. Veneziani, Elementi di Diritto Penale, cit., p. 232;

⁵¹ S. Tordini Cagli, Sicurezza sul lavoro, Profili Penali, Torino 2021, 81;

mezzi idonei a sollecitare gli interventi necessari per evitare che l'evento dannoso venga cagionato, per la operatività di altri elementi condizionanti di natura dinamica.”⁵²

2. Il garante come gestore di un rischio

La Suprema Corte a sezioni unite nel caso ThyssenKrupp ha sottolineato come nel corso del tempo il termine “garante” abbia assunto un significato molto più ampio rispetto a quello originario. A questo proposito è importante soffermarsi sul concetto di **rischio**, inteso come “la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione”⁵³: esso si riferisce alla possibilità che si verifichino eventi indesiderati con conseguenze negative per la salute o l'incolumità del lavoratore. Nei diversi contesti lavorativi esistono infatti tanti tipi di rischi (che troviamo elencati all'interno del documento di valutazione dei rischi⁵⁴) e altrettante aree di responsabilità che li tutelano; ciò suggerisce che, in molti casi, occorre configurare già sul piano dell'imputazione oggettiva distinte sfere di responsabilità gestionale, separando le une dalle altre in modo da conformare e limitare l'imputazione penale dell'evento al soggetto che viene ritenuto "gestore" di quel determinato rischio. L'espressione “posizione di garanzia” assume quindi un significato diverso e aggiuntivo rispetto a quello desunto dall'art. 40 cpv c.p. relativo all'imputazione oggettiva nei reati commissivi mediante omissione; garante non è più solo colui che ha l'obbligo di impedire l'evento ma è anche colui che gestisce il rischio⁵⁵ e

⁵² Cass., sez. IV, 18 gennaio 2013, sent. n. 39158;

⁵³ così come definito nel d.lgs. 81/2008;

⁵⁴ come previsto dagli art. 17 e 18 del TUSL;

⁵⁵ Cass. pen., 18 settembre 2014, sent. n. 38343, SS.UU;

perciò risponderà di quegli eventi⁵⁶ che rientrano nell'area di sua competenza. Questo nuovo significato chiarisce la relazione tra lo svolgimento di una determinata attività, di uno specifico ruolo e la responsabilità connessa alla gestione del rischio pertinente, ancora prima che si apra l'indagine causale⁵⁷.

3. La corretta individuazione del garante e la sua responsabilità

L'individuazione dei garanti della sicurezza rappresenta uno degli aspetti più problematici per il diritto penale del lavoro ed è un tema di centrale importanza non solo al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori ma soprattutto perchè in caso di lesioni o morte nel luogo di lavoro è fondamentale individuare chi ha la responsabilità giuridica nei confronti del lavoratore. La corretta individuazione dei soggetti responsabili è quindi da ricondurre al tema delle posizioni di garanzia⁵⁸; più precisamente si parla di posizioni di garanzia riconducibili alla figura della c.d. posizione di controllo su fonti di pericolo, che nasce quando il garante si vede attribuito il poterdovere (giuridico) di impedire tutti gli eventi lesivi che possano derivare da una particolare fonte di pericolo, sulla quale abbia poteri di signoria.⁵⁹

Specialmente nelle aziende complesse diventa necessario individuare, nella struttura organizzativa dell'azienda, il soggetto titolare di quei poteri che fondano la qualifica soggettiva richiesta dal fatto tipico⁶⁰, in modo da risalire a colui al quale è demandato il controllo di quei fattori di rischio che hanno

⁵⁶ sia di illeciti commissivi che di quelli omissivi;

⁵⁷ R. Blaiotta, Garanzia e colpa nei gruppi societari, in *Sistema Penale*, p. 1;

⁵⁸ D. Pulitanò, Posizioni di garanzia, p. 178 ss;

⁵⁹ in generale sul tema delle posizioni di garanzia si veda F. Sgubbi, *La responsabilità penale per omesso impedimento dell'evento*, Padova, 1975.

⁶⁰ A. Alessandri, Parte generale, in C. Pedrazzi, A. Alessandri, L. Foffani, S. Seminara, G. Spagnolo, *Manuale di diritto penale dell'impresa*, Bologna, 1990, p. 90;

cagionato l'offesa, nel rispetto del principio della personalità della responsabilità penale ex art. 27⁶¹ Cost.⁶²

Rilevano da un lato le categorie giuridiche, i modelli di agente, dall'altro i concreti ruoli esercitati da ciascuno: si tratta, in breve, di una ricognizione essenziale per una imputazione che voglia essere personalizzata, in conformità ai sommi principi che governano l'ordinamento penale, per evitare l'indiscriminata, quasi automatica attribuzione dell'illecito a diversi soggetti.⁶³

L'art. 299 del d. lgs. 81/2008, in merito all'esercizio di fatto dei poteri direttivi, stabilisce che “Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, co. 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.” Dalla lettura della norma appare chiaro che l'acquisizione della veste di garante può aver luogo per effetto di una *formale investitura*, ma anche a seguito dell'*esercizio in concreto di poteri giuridici* riferiti alle diverse figure: l'individuazione dei destinatari, dovrà perciò fondarsi non sulla qualifica rivestita, ma sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono rispetto alla carica formale attribuita al soggetto⁶⁴. L'esercizio di fatto delle funzioni da parte di un soggetto estraneo al ruolo di garante farà acquisire a quest'ultimo la veste di garante, anche se formalmente questa parte spetta ad un altro individuo.

Questa disposizione ribadisce anche il principio secondo cui, ai fini dell'individuazione del garante, si deve fare riferimento al soggetto (datore di lavoro, dirigente o preposto) espressamente deputato alla gestione del

⁶¹ “la responsabilità penale è personale”;

⁶² S.Tordini Cagli, Sicurezza sul lavoro, profili penali, cit., p. 82;

⁶³ Cass. sez. un., 24 aprile 2014, Espenhahn, 101-117;

⁶⁴ si parla appunto di garanti di diritto e di fatto. vd. sopra;

rischio⁶⁵ (il garante è infatti colui che gestisce il rischio).⁶⁶ A questo proposito si parla di “**principio di effettività**”, il quale attribuisce una responsabilità concorrente a chi di fatto esercita i poteri e a chi riveste formalmente la posizione anche se solo “apparentemente”, esplicitando un concetto affermato ormai da tempo dalla giurisprudenza: le posizioni di garanzia del datore di lavoro, dirigente e preposto gravano specialmente sul soggetto che esercita in concreto i poteri giuridici, anche in assenza di formale investitura.

Da questo principio derivano le espressioni di **garanti di diritto e di fatto** richiamate in particolare da due sentenze collegate tra loro: nella prima sentenza⁶⁷ la Corte statuisce che “è vero che la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto ma è altrettanto vero che l'art. 299, attribuisce tale responsabilità in via concorrente (e non esclusiva) a chi, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro, non escludendo in alcun modo quella di quest'ultimo (il datore di lavoro cioè).” Aggiunge poi che “la responsabilità dell'amministratore della società, in ragione della posizione di garanzia assegnatagli dall'ordinamento, non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia meramente apparente⁶⁸”.

⁶⁵ così come affermato dalla Corte di Cass. pen. sez.III, 31 agosto 2018 (u.p. 31 maggio 2018), sent. n. 39324;

⁶⁶ come detto in precedenza, garante è colui che è chiamato pro quota, secondo la sua “competenza”, a gestire ed organizzare specifici fattori di rischio e l'individuazione della responsabilità penale (garantita dall'art. 27 della Costituzione) deve quindi filtrare attraverso “una accurata analisi delle diverse sfere di competenza gestionale ed organizzativa all'interno di ciascuna istituzione”; vedi Cass., sez. un., 24 aprile 2014, sent. n. 38347;

⁶⁷ Cass. Pen., sez.VII, 1 agosto 2016, sent. n. 33799;

⁶⁸ Cass. pen., Sez. IV, 11 novembre 2014, sent. n. 49732, Canigiani, Rv. 261181;

In una seconda sentenza⁶⁹ la Corte precisa che “è noto che in materia prevenzionistica, il datore di lavoro, titolare degli obblighi prevenzionistici, va individuato sia in colui che risulta parte in senso formale del contratto di lavoro, sia nel soggetto che di fatto assume i poteri tipici della figura datoriale⁷⁰”. Pertanto “ne consegue che l’individuazione di un datore di lavoro “formale” non si pone in contrapposizione con l’eventualità dell’esistenza anche di un datore di lavoro di fatto”.

Un’altra indicazione normativa per individuare in concreto i diversi ruoli deriva dall’art. 28 d. lgs. 81/2008, relativo alla valutazione dei rischi e al **documento sulla sicurezza**, che costituisce una sorta di statuto della sicurezza aziendale. La **valutazione dei rischi** consiste in una “valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza⁷¹”.

Questa analisi permette alle aziende di attuare un preciso piano di prevenzione e protezione che ha l’obiettivo di eliminare, o quantomeno ridurre, le probabilità di situazioni pericolose. Le decisioni assunte nell’ambito di valutazione del rischio costituiscono un criterio di imputazione della responsabilità e di individuazione delle posizioni di garanzia, ove si intenda con tale figura non solo la fonte di un obbligo di impedire l’evento ex art. 40 c.p., ma il criterio per incardinare la responsabilità penale laddove effettivamente vengono assunte delle decisioni o si esercita un potere⁷². Attraverso la valutazione del rischio

⁶⁹ Cass. pen., Sez. IV, 16 febbraio 2015, sent. n. 6723;

⁷⁰ oggi D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 2, lett. b); ed inoltre il D.Lgs.n.81 del 2008, art. 299;

⁷¹ come definito dall’ art. 2 d.lgs. 81/2008;

⁷² A.Alessandri, Diritto penale ed attività economica, Bologna, 2010, 147;

vengono individuate le figure di garanti competenti per ciascun ambito di attività, evitando sia una verticalizzazione della responsabilità, sia una sua distribuzione a cascata verso il basso⁷³.

Il documento di sicurezza⁷⁴ (obbligatorio per tutte le aziende con almeno 1 dipendente), frutto della valutazione del rischio, racchiude le specifiche regole cautelari, indicative di una pretesa comportamentale conforme al dovere di diligenza che può gravare su diversi garanti della sicurezza in base alle loro competenze e mansioni⁷⁵: esso contiene “l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri⁷⁶” e anche “l’indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio⁷⁷”.

Il DVR, per essere giuridicamente rilevante, deve costituire all’interno dell’azienda un modello di diligenza e un parametro di valutazione della responsabilità colposa nella fase esecutiva⁷⁸; di conseguenza, la sua mancata o incompleta elaborazione può comportare pesanti sanzioni per il datore di lavoro⁷⁹ poiché l’inadeguatezza del documento di sicurezza costituisce una violazione del “debito di sicurezza”, che potrebbe avere, secondo la

⁷³ D. Piva, La responsabilità al “vertice” per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro, Napoli, 2012;

⁷⁴ rientra fra i compiti indelegabili del datore di lavoro (vedi art. 18 d.lgs. 81/2008, co.1, lett. o) che, nella stesura del DVR, può essere affiancato, a seconda dei casi previsti dalla legge, da altri soggetti della sicurezza come l’RSPP, il medico competente o l’RLS;

⁷⁵ D.Pulitanò, Gestione del rischio da esposizione professionale, in CP, 2006, p. 778;

⁷⁶ art. 28, co.2, lett.d) d.lgs. 81/2008;

⁷⁷ art. 28, co.2, lett. e) d.lgs. 81/2008;

⁷⁸ D.Pulitanò, Igiene e sicurezza sul lavoro (tutela penale), 1992, p. 113;

⁷⁹ vedi art. 55 d.lgs. 81/2008;

giurisprudenza, autonoma rilevanza penale, quale illecito contravvenzionale. Però per non cadere in forme di colpa da posizione è necessario verificare sempre se in concreto vi sia stata violazione di una specifica regola cautelare ed accertare la causalità della colpa⁸⁰. A questo proposito sembra opportuno ricordare che nel caso della valutazione del rischio, l'evento deve essere in concreto prevedibile al momento della valutazione o in fase di aggiornamento, affinché la mancata previsione possa dar luogo alla sua imputazione.

Anche la Corte di Cassazione, nella sentenza ThyssenKrupp, fa luce sulla questione relativa alla corretta individuazione del garante, che, come abbiamo visto, può rappresentare una difficoltà di non poco conto, specialmente all'interno di un'organizzazione complessa. La Cassazione a Sezioni Unite sostiene che "Nell'individuazione del garante, soprattutto nelle istituzioni complesse, occorre partire dalla identificazione del rischio che si è concretizzato, del settore, in orizzontale, e del livello, in verticale, in cui si colloca il soggetto che era deputato al governo del rischio stesso, in relazione al ruolo che questi rivestiva"⁸¹; la responsabilità organizzativa e giuridica è generata, come sopra esposto, dall'*investitura formale o dall'esercizio di fatto* delle funzioni tipiche di quella specifica figura di garante.

Come analizzato in precedenza, in un'azienda complessa esistono molti soggetti garanti a cui vengono affidate responsabilità diverse non solo a seconda dell'area specifica in cui operano (settore in orizzontale) ma anche in base alla carica che gli è stata attribuita nella gerarchia aziendale (livello

⁸⁰ vedi Cass., sez IV, 23 luglio 2018, sent. n. 34789;

⁸¹ Cass. pen., 18 settembre 2014, sent. n. 38343, SS.UU;

in verticale)⁸²: ogni garante quindi sarà responsabile solo dei rischi che egli è chiamato a governare, anche secondo quanto disposto nel DVR.

Questo concetto viene richiamato anche all'interno dell'art. 40, co. 1, c.p. il quale dispone che: "Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione"; il soggetto responsabile quindi non può essere punito nel caso in cui l'evento rischioso verificatosi non sia frutto di una sua azione od omissione. Questo delimita quello che è l'ambito della responsabilità del garante della sicurezza, escludendo la responsabilità di quest'ultimo nei casi in cui il reato non sia conseguenza del suo agire o non agire.

In tema di salute e sicurezza però la questione della responsabilità che grava sul garante si complica perché egli ha la responsabilità di tutelare il lavoratore e quindi di prevenire il verificarsi degli eventi rischiosi: è importante infatti ribadire che il garante risponderà anche nel caso in cui ometta di applicare le misure di sicurezza e prevenzione nel luogo di lavoro, in ordine all'obbligo giuridico di impedire l'evento (esposto sempre dall'art. 40, co. 2, c.p.⁸³).

⁸² es: il preposto avrà responsabilità minori rispetto al datore di lavoro;

⁸³ "Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

CAPITOLO III

I PRINCIPALI GARANTI

Uno dei principali obiettivi del d. lgs. n. 81/2008 è quello di estendere il numero delle persone coinvolte nel sistema di prevenzione e protezione, coinvolgendo tutti i soggetti presenti all'interno del luogo di lavoro, dal datore di lavoro al lavoratore, i quali devono ricevere una formazione adeguata in base al loro compito specifico.⁸⁴

1. Il datore di lavoro

Il datore di lavoro, definito dall'art. 2, co. 1, lett. b), d. lgs. 81/2008, è: “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”. Si può quindi dire che il datore di lavoro è il soggetto che detiene il potere organizzativo, decisionale e di spesa all'interno di un'azienda (perché possiede le competenze adeguate) e su cui gravano una serie di obblighi (nei confronti dei suoi dipendenti) affidatigli dalla legge, tra i quali assume rilevante importanza il debito di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori⁸⁵; la definizione di datore di lavoro non è intesa nel senso

⁸⁴ infatti, come disposto dalla recente riforma operata all'art. 37 co. 7 del t usl e non ancora entrata in vigore, “Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo”, come modificato dall'art. 13, comma 1, lettera d-quinquies) del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215.”

⁸⁵ infatti il datore di lavoro è il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica;

esclusivamente civilistico e giuslavoristico, e quindi limitata a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva ed è titolare dei poteri decisionali e di spesa.⁸⁶ Con riguardo all'individuazione della figura datoriale infatti la sentenza Thyssenkrupp⁸⁷ sottolinea che “non si fa più riferimento ad un dato formale...ma altresì a dati di natura sostanziale quali la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva purché accompagnati dai poteri decisionali e di spesa. Insomma ciò che rileva, al fine di creare la qualità di datore di lavoro, e quindi la posizione di garanzia, sono il potere di decidere e quello di spendere; chi li possiede è datore di lavoro e quindi il titolare della posizione di garanzia.⁸⁸”

1.1 Obblighi e responsabilità del datore di lavoro

Il datore di lavoro, a causa della sua posizione di garanzia, ha, nei confronti dei lavoratori, una serie di obblighi di diversa natura: retributivi, assicurativi, previdenziali, sanitari. In quanto principale garante della sicurezza, egli deve infatti adottare tutte le misure necessarie al fine di tutelare l'integrità psicofisica dei propri dipendenti e prevenire i rischi professionali, sia quelli insiti dell'ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo o allo spazio in cui si sviluppa l'attività lavorativa⁸⁹.

L'**obbligo di sicurezza** costituisce un vero e proprio obbligo contrattuale che il datore di lavoro assume, nei confronti del dipendente, al momento della stipula del contratto individuale di lavoro: da ciò discende che, come in ogni ipotesi di responsabilità contrattuale, se il datore di lavoro non rispetta questo suo dovere contrattuale può essere chiamato a risarcire il danno subito all'altra parte del contratto.

⁸⁶ Corte di Cass., 6 febbraio 2004, sent. n. 4981;

⁸⁷ Corte d'Assise del Tribunale di Torino, 14 novembre 2011, sent. n. 31095/07;

⁸⁸ Sentenza ThyssenKrupp, Corte d'Assise del tribunale di Torino, cit.;

⁸⁹ così come previsto dall'art. 2087 c.c.;

Il corretto adempimento dell'obbligo di sicurezza non è comunque in grado di azzerare il rischio che si verifichino danni per la salute e la sicurezza dei dipendenti: il ddl infatti può adottare tutte le misure necessarie a mitigare ed attenuare il rischio ma non può eliminare del tutto la possibilità che si verifichino eventi pericolosi. Se il danno subito dal lavoratore deriva dal fatto che il datore di lavoro non ha adeguatamente rispettato il suo obbligo di sicurezza e quindi sussiste un nesso di causalità diretta tra l'infortunio e il mancato assolvimento dell'obbligo di sicurezza, la posizione del ddl diventa critica sotto due profili: sul piano penale egli può rispondere di omicidio colposo (se il dipendente è morto) o di lesioni colpose, mentre sotto il profilo civile può essere chiamato a risarcire il danno al lavoratore o ai suoi eredi, in caso di morte.

Il d. lgs. n. 81/08⁹⁰, contiene tutte le specifiche normative da seguire per essere in regola nella prevenzione degli infortuni e tutelare l'integrità psicofisica dei dipendenti negli ambienti di lavoro; le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, previste dall'art. 15 t.u.s.l., riguardano in particolare: la valutazione, riduzione ed eliminazione dei rischi, l'idonea e adeguata informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e dei dirigenti, i controlli sanitari, la manutenzione degli ambienti e delle attrezzature di lavoro, l'adozione di misure per il controllo delle situazioni di emergenza (primo soccorso, incendi, ecc.), l'obbligo di vigilare sul corretto comportamento dei delegati (in caso di delega di funzioni) e la fornitura di idonei dispositivi di protezione.

In linea con le disposizioni dell'art. 18 del t.u.s.l.⁹¹ è interessante riportare alcuni dei numerosi compiti attribuiti al datore di lavoro, cioè:

⁹⁰ denominato Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;

⁹¹ relativo agli obblighi del datore di lavoro e del dirigente;

- nominare il medico competente;
- formare e informare i lavoratori;
- nominare gli addetti alle emergenze e al primo soccorso sul luogo di lavoro;
- individuare il preposto per le attività di vigilanza;
- fornitura dei DPI, Dispositivi di Protezione Individuale;
- elaborazione del DUVRI, ovvero il Documento Unico per la Valutazione dei Rischi e Inferenze;
- convocare la riunione periodica;
- inviare i lavoratori alla visita medica;
- fornire comunicazioni all'INAIL;
- vigilare sull'obbligo di sorveglianza sanitaria.

L'art. 17 del t.u.s.l. invece contiene gli **obblighi del datore di lavoro non delegabili**⁹², che il ddl non può trasferire ad altri soggetti, ovvero:

- la valutazione dei rischi e la relativa elaborazione del documento di valutazione dei rischi (previsto dall' art. 28 t.u.s.l.);
- la nomina del responsabile di prevenzione e protezione (Rsp) ⁹³.

In quanto principale garante della sicurezza, sul datore di lavoro grava la **responsabilità giuridica** nei confronti dei lavoratori in caso di infortunio o morte sul lavoro: egli si dovrà occupare di applicare le misure necessarie alla prevenzione dei rischi e degli eventi lesivi che possono derivare dallo svolgimento delle mansioni al fine di escludere una sua responsabilità nei confronti dei propri dipendenti. Infatti, qualora il datore di lavoro non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo gli viene addebitato in forza

⁹² Il legislatore non consente la possibilità di delega di questi due obblighi in quanto costituiscono attività afferenti alla fase primaria di impostazione e predisposizione del sistema di sicurezza e prevenzione dell'azienda, e in quanto tali presuppongono un amplissimo e generale potere di disposizione economica che non è né ragionevolmente né realisticamente ipotizzabile a favore di un delegato di funzioni;

⁹³ vedi art. 17 D.lgs. n.81/2008;

del principio che “non impedire un evento che si ha l’obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo.”⁹⁴ Se il lavoratore è vittima di infortunio o malattia professionale a causa della mancata adozione delle misure di sicurezza richieste dalla legge da parte del datore di lavoro, quest’ultimo può essere considerato responsabile del reato di omicidio o di lesioni personali e chiamato a risponderne sia in sede civile che in sede penale.

1.2 Culpa in eligendo del datore di lavoro.

Il datore di lavoro risponde anche di quei danni che derivano da fatti illeciti commessi dai dipendenti⁹⁵: l’art. **2049 c.c.** stabilisce infatti che “i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell’esercizio delle incombenze a cui sono adibiti”. Ai padroni e ai committenti viene quindi imputata la responsabilità dei danni arrecati dai loro dipendenti a terzi, a causa della cattiva scelta dei loro collaboratori: si tratta di una responsabilità oggettiva perché indipendente dalla colpa del soggetto ritenuto responsabile. Per la legge, quindi, padroni e committenti che si avvalgono della collaborazione di altri soggetti sono responsabili perché a loro spetta la direzione dell’operato e il controllo; il presupposto della responsabilità è dato dal rapporto di preposizione esistente tra il padrone o committente e i soggetti preposti. La Corte di Cassazione, in due sentenze, ha sottolineato che “la **responsabilità indiretta** del datore di lavoro per i fatti causati dai propri dipendenti si configura ogniqualvolta sussista tra l’illecito e le mansioni affidate un rapporto di occasionalità necessaria, anche se il preposto abbia operato oltre i limiti dei suoi incarichi,

⁹⁴ articolo 40, comma 2, c.p.;

⁹⁵ in base a quanto disposto dall’art.2049 c.c.; il ddl è infatti il soggetto deputato alla gestione del rischio e colui che detiene i poteri di organizzazione, controllo e comando dell’azienda;

o addirittura trasgredendo con dolo alle istruzioni ricevute, purché nell'ambito delle proprie mansioni.⁹⁶”

Per indicare questo particolare tipo di **responsabilità civile** di padroni e committenti si usa il termine *culpa in eligendo*, che significa appunto “colpa nella scelta”: padroni e committenti per liberarsi dalla responsabilità per culpa in eligendo possono provare solo il caso fortuito, mentre non è ammessa la prova contraria.

Dalla lettura dell'art. 2049 c.c. si è portati a credere che questo tipo di responsabilità richieda necessariamente la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ma in realtà la Corte di Cassazione, che si è spesso occupata della culpa in eligendo, ha ribadito che “ai fini della configurabilità della responsabilità, ex art. 2049 c.c., è sufficiente che il fatto illecito sia commesso da un soggetto legato da un rapporto di preposizione con il responsabile, ipotesi che ricorre non solo in caso di lavoro subordinato ma anche quando per volontà di un soggetto (committente) un altro (commesso) espliciti un'attività per suo conto⁹⁷, essendo sufficiente che sussista un nesso di occasionalità necessaria tra l'illecito ed il rapporto che lega i due soggetti.”⁹⁸ Viene quindi confermata la responsabilità del datore di lavoro sotto forma di culpa in eligendo di fronte ad eventuali mancanze nella valutazione dei rischi anche se egli aveva nominato un responsabile della sicurezza, fornito di delega. La stessa Corte ha inoltre messo in evidenza che “l'aver affidato ad altri la redazione del documento sulla valutazione dei rischi non esonera dalla responsabilità derivante dalla carica rivestita; né può ritenersi sussistente una delega dei compiti per la sicurezza al responsabile del servizio prevenzione e protezione”. Anche la Corte Suprema nel ricorso

⁹⁶ Cass., 2008, sent. n.6033 e n.6632;

⁹⁷ come, ad esempio, nel caso di una delega di funzioni;

⁹⁸ Corte di Cass., 2019, sent. n. 33414;

afferma che “la responsabilità penale diretta del datore di lavoro, e dei dirigenti ad esso assimilati, non è affatto esclusa per la sola designazione di un responsabile per la sicurezza in quanto essi rispondono anche della eventuale manchevolezza del piano stesso sotto forma di una colpa in eligendo⁹⁹”.

Per quanto riguarda la **responsabilità penale** per l’inosservanza delle misure di sicurezza, il datore di lavoro è condannabile per omicidio colposo in caso di infortunio mortale del dipendente, qualora quest’ultimo non abbia avuto a disposizione i dispositivi di sicurezza necessari per prevenire gli eventi lesivi che possono accadere durante lo svolgimento dell’attività lavorativa¹⁰⁰. Il reato di omicidio colposo non può essere escluso in presenza di un comportamento imprudente del lavoratore, qualora il datore di lavoro abbia trascurato le procedure di sicurezza e non abbia osservato le relative norme antinfortunistiche¹⁰¹; la Cassazione è intervenuta più volte a questo proposito, sostenendo che “non esiste concorso di colpa quando l’infortunio è causato dalla mancata adozione delle misure tipiche o atipiche di prevenzione da parte del datore di lavoro¹⁰².” Il ddl, infatti, è sempre responsabile dell’infortunio, sia quando ometta di adottare le cautele necessarie a tutelare l’integrità psicofisica dei propri dipendenti, sia quando non vigili e non si accerti che queste misure vengano effettivamente utilizzate dai lavoratori¹⁰³.

Al contrario, il ddl sarà esente da responsabilità solamente nel caso in cui il comportamento del dipendente e le relative conseguenze presentino caratteri di abnormità, esorbitanza ed eccezionalità rispetto all’attività lavorativa e

⁹⁹ Cass., 2019, sent. n. 33414;

¹⁰⁰ Cass., 2006, sent. n. 32286;

¹⁰¹ Cass., 2020, sent. n. 1218;

¹⁰² Cass., 2019, sent. n. 30679;

¹⁰³ Cass., 2019, sent. n. 24629;

alle istruzioni organizzative ricevute¹⁰⁴. A fare chiarezza in merito alla responsabilità del ddl in caso di comportamenti imprudenti da parte di un lavoratore, è intervenuta la Corte di Cassazione stabilendo che il ddl è sempre responsabile all'interno dell'area di rischio, condannandolo nel caso in esame¹⁰⁵ per imprudenza e violazione delle normative sulla sicurezza, poiché non ha adottato misure adeguate per evitare il rischio di caduta. Per escludere la responsabilità del ddl è infatti necessario che il comportamento del lavoratore attivi un rischio estraneo alle mansioni assegnate o comunque situato al di fuori della sfera di controllo del ddl; la sentenza ha quindi concluso che il comportamento del lavoratore non era “abnorme” poiché si inseriva nelle attività lavorative pianificate e ha sottolineato che la responsabilità del datore di lavoro prevale anche in presenza di altre figure di garanzia.

Per liberarsi dalla responsabilità il ddl deve dimostrare di aver adottato tutte le misure preventive necessarie per evitare i rischi che possono verificarsi, compresi quelli causati da comportamenti colposi dei lavoratori; come ci ricorda la Cassazione¹⁰⁶ “il nesso causale tra la prestazione e l'attività assicurata può essere interrotto solo in presenza di una colpa esclusiva del dipendente (il cosiddetto rischio elettivo), ossia una condotta personalissima del lavoratore, estranea all'esercizio dell'attività lavorativa, esercitata volontariamente e per motivi del tutto personali.”

2. La delega di funzioni

In molti casi il datore di lavoro ha la necessità di avvalersi di soggetti terzi dotati di competenza qualificata, in grado di sostituirlo o affiancarlo

¹⁰⁴ Cass., 2020, sent. n. 29585; vedi capitolo IV;

¹⁰⁵ dove un lavoratore è caduto durante i lavori di pulizia di un edificio comunale;

¹⁰⁶ vedi Corte di Cass., 2018, sent. n.16026;

nell'adempimento degli obblighi prevenzionistici. Questo fenomeno di ripartizione organizzativa prende il nome di “delega di funzioni” e si sostanzia nel trasferimento in capo a soggetti terzi degli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia del delegante¹⁰⁷. Di particolare interesse è la pronuncia della Corte di Cassazione, ove si afferma che l'atto di delega “deve essere espresso, inequivoco e certo e deve investire persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, che abbia accettato lo specifico incarico, fermo comunque l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e di controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega, secondo quanto la legge prescrive”.¹⁰⁸

Questi principi di natura sostanziale e formale sono recepiti dall'art. 16, co. 1 del d. lgs. n. 81/2008, il quale sancisce il principio di generale delegabilità delle funzioni prevenzionistiche datoriali e stabilisce le condizioni di validità della delega:

-il primo requisito dell'atto di delega consiste nella richiesta di forma scritta *ad substantiam* e di data certa;¹⁰⁹

-il delegato deve inoltre possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; si richiede pertanto non una generica propensione organizzativa, ma una competenza tecnica e professionale parametrata e correlata all'attività da svolgere¹¹⁰, tanto che la Corte di Cassazione ha fatto riferimento a “necessarie

¹⁰⁷ A.Pizzi, Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2016, p. 51;

¹⁰⁸ di recente, v. Cass., sez. IV, 12 gennaio 2005, Cuccu;

¹⁰⁹ G.Amato, Le novità normative, p. 209;

¹¹⁰ A.Giuliani, *Dirigenti, preposti e delega di funzioni*, p. 126;

conoscenze tecnico-scientifiche in materia di sicurezza sul lavoro”, “particolare esperienza nell’organizzazione dei presidi antinfortunistici nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla specifica attività produttiva esercitata dall’impresa”¹¹¹, “soggetto dotato di particolare competenza nel settore della sicurezza individuato e rivestito del suo ruolo con modalità rigorose”¹¹²;

-deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

-deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

-deve essere accettata dal delegato per iscritto. Questo requisito fa assurgere la delega a negozio bilaterale, distinguendola da un mero atto unilaterale recettizio, differenziando in tal modo quest’ultimo dal mero conferimento di incarico¹¹³.

Il fatto che la delega debba essere accettata dal delegato per iscritto comporta che il lavoratore abbia anche la facoltà di **rifiutare** la delega contenente la nomina di funzione: infatti la previsione della necessità che la nomina sia accettata da parte del delegato, suggerisce come quest’ultimo possa rifiutare la delega dopo aver valutato con attenzione le responsabilità e i relativi oneri. Ulteriore ed imprescindibile elemento di validità della delega è costituito dalla effettiva autonomia di spesa del delegato, così come rilevato dalla Cassazione Penale, la quale riconferma che “ampi ed autonomi poteri di

¹¹¹ Cass. pen., sez. IV, 2014, sent. n. 15028;

¹¹² Cass. pen., sez. IV, 13 settembre 2013, n. 37563, in www.neldiritto.it;

¹¹³ A.Pizzi, Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali, cit.;

spesa ed organizzativi in materia di prevenzione degli infortuni, sono ritenuti indispensabili ai fine dell'esonero da responsabilità del ddl".¹¹⁴

Ai requisiti già indicati si deve aggiungere un altro elemento, individuato dalla prassi giurisprudenziale, che consiste nell'individuazione dei compiti di natura prevenzionistica oggetto del trasferimento: la delega richiede l'individuazione, da parte del delegante ddl, dei compiti di natura prevenzionistica che vengono trasferiti¹¹⁵. L'ambito applicativo del principio di delegabilità è circoscritto dall'indicazione delle funzioni non delegabili da parte del ddl: la delega di funzioni infatti può avere ad oggetto esclusivamente gli obblighi del datore di lavoro che sono delegabili (secondo quanto stabilito dall' art. 17 del d. lgs. n. 81/2008) e quindi "non può essere illimitata quanto all'oggetto delle attività trasferibili. In vero, pur a fronte di una delega corretta ed efficace, non potrebbe andare esente da responsabilità il datore di lavoro allorché le carenze nella disciplina antinfortunistica e, più in generale, nella materia della sicurezza, attengano a scelte di carattere generale della politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza".¹¹⁶

Da questa pronuncia risulta ben chiaro come la delega, benché consenta di individuare una nuova posizione di garanzia a titolo derivativo in capo al delegato, non liberi interamente il delegante, su cui al contrario permane un *obbligo di vigilanza*, in ordine al corretto espletamento delle funzioni

¹¹⁴ A.Pizzi, Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali, cit.; vedi anche Cass. Pen., sez. IV, 8 febbraio 2008, sent. n. 6277 in www.altalex.com, con nota di C.A. Zaina, Infortuni sul lavoro: posizione di garanzia del datore di lavoro e delega dei poteri, 2008;

¹¹⁵ Cass. Pen., sez. IV, 11 Marzo 2013, sent. n. 11442;

¹¹⁶ v., tra le altre, Sez. IV, 6 febbraio 2007, Proc. gen. App. Messina ed altro in proc. Chirafisi ed altro;

trasferite da parte del medesimo delegato¹¹⁷. L'art. 16, co. 3 del d. lgs. n. 81/2008 statuisce infatti che “la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”.¹¹⁸

La Suprema Corte ribadisce che “in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, quando le misure antinfortunistiche devono essere apprestate a livello direttivo, l'imprenditore, essendo destinatario dell'obbligo per le prescrizioni dell'art. 2087 c.c., non può delegarne ad altri l'osservanza. In sede di materiale attuazione delle misure, può esservi la delega a preposti a singoli incarichi, ma costoro di regola non si sostituiscono alle mansioni direttive dell'imprenditore, a meno che, per le grandissime dimensioni dell'impresa, non vi sia la nomina di un direttore qualificato e capace e soprattutto dotato di poteri di ampia iniziativa nel campo della prevenzione.”

119

La non delegabilità del dovere di vigilanza si giustifica in ragione della necessità di assicurare la coerenza e l'interazione all'interno della rete dei garanti: il ruolo di vertice del datore di lavoro non viene mai del tutto meno, neppure in caso di delega di ampia portata; per questo il richiamo al modello di verifica e controllo pone l'attenzione proprio sulla necessità che la delega sia “organizzata”, al duplice fine di una sua più sostenibile ed efficace attuazione e di una più agevole prova in giudizio.¹²⁰

¹¹⁷ ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008;

¹¹⁸ trattandosi di un dovere che rimane in capo al datore di lavoro pur a seguito del conferimento della delega, questo deve essere considerato indelegabile (anche se non espressamente previsto dall'art. 17 d.lgs. 81/2008);

¹¹⁹ Cass., sez. IV, 17 luglio 1987, sent. n. 8337;

¹²⁰ G. Morgante, La ripartizione volontaria dei doveri di sicurezza tra garanti “innominati”: le deleghe di funzioni, *Archivio penale* 2021, n.1, p. 26;

Il legislatore conferma quindi la permanenza, in capo al dante incarico, di un obbligo di vigilanza sull'incaricato anche in caso di delega di funzioni; è importante che nella delega stessa siano indicate le modalità e gli strumenti con cui viene realizzata la vigilanza prevista dalla norma in questione. L'obbligo di vigilanza del delegante riguarda in particolare la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato medesimo e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle lavorazioni.¹²¹

L'obbligo di vigilare sul delegato prende il nome di *culpa in vigilando* e si fonda su una consolidata e prolungata elaborazione della giurisprudenza di legittimità; in particolare la Corte Suprema ha ammesso che in materia prevenzionistica possono validamente trasferirsi ad altro soggetto gli obblighi datoriali non individuati dalla legge quali non delegabili, ed ha affermato l'esistenza di un persistente obbligo di vigilanza del delegante sull'operato del delegato. Tale ricostruzione¹²² è poi assurta a proposizione del diritto positivo.¹²³

Una più recente elaborazione ha anche individuato i contenuti dell'obbligo di vigilanza, chiarendo che “detta vigilanza non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni (che la legge affida al garante) concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato. Ne consegue che l'obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni.¹²⁴”

¹²¹ Cass.Pen., Sez. IV, 1 febbraio 2012, sent. n. 10702;

¹²² recepita poi dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 16;

¹²³ Cass. Pen., Sez. IV, 27 febbraio 2013, sent. n. 9505;

¹²⁴ Cass. Pen., Sez. IV, 1 febbraio 2012, sent. n. 9505, Mangone, Rv. 252675;

Nel caso in cui la delega dovesse comprendere degli obblighi indelegabili, al delegato possono essere contestati i fatti collegati ai poteri conferiti con delega; la delega, allora, è parzialmente valida, nella misura in cui conferisce non solo compiti indelegabili vietati ma anche compiti di gestione antinfortunistica perfettamente delegabili, e la responsabilità penale eventuale sarà acclarata se dipendente dall'omissione o dall'errato svolgimento dei compiti antinfortunistici validamente delegati. La delega conferita per l'adempimento degli obblighi indelegabili previsti dall'art. 17 del d. lgs. n. 81/2008, è da considerarsi nulla e quindi improduttiva di effetti giuridici. Eventuali responsabilità penali datoriali in caso di delega di funzioni potranno individuarsi ai sensi dell'art. 40, co. 2 c.p. esclusivamente nel duplice limite della *culpa in eligendo*, ossia per la nomina di un soggetto delegato privo dei requisiti professionali richiesti ex lege, e della *culpa in vigilando*, ossia per il mancato controllo circa l'esatto adempimento da parte dell'*extraneus* delle funzioni delegate.¹²⁵

Di frequente accade che la delega di funzioni risulti informale, o perché irrituale (in quanto priva dei requisiti richiesti *ad substantiam* dal citato art. 16), o perché meramente implicita (priva di forma scritta). La circostanza che la delega non sia formale non esclude che questa possa produrre effetti (come si desume dall'art. 299 d. lgs. n. 81/2008); essa può infatti far nascere un altro garante di fatto ma non può mai liberare in alcun modo il delegante. Il dovere di controllo nei confronti di soggetti di fatto costituiti a seguito di deleghe irrituali o implicite sarà maggiore operando questi ultimi in un regime non assistito dalle regole e dalle procedure imposte dalla legge.¹²⁶ Invece, qualora al delegato vengono contestati fatti collegati a compiti non

¹²⁵ A.Pizzi, "Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali, 2016, p. 55;

¹²⁶ G. Morgante, La ripartizione volontaria dei doveri di sicurezza tra garanti "innominati": le deleghe di funzioni, cit., p. 29;

validamente delegati (ad esempio per mancanza di autonomia di spesa necessaria al loro svolgimento, oppure perché correlati a compiti indelegabili come la valutazione dei rischi lavorativi), la delega non è liberatoria nei confronti del delegante.

2.1 Il delegante e il delegato

Quando si parla di delega di funzioni è importante chiarire quali siano le figure significative all'interno delle imprese e quindi le responsabilità, i ruoli e le posizioni delineate dall'esercizio della delega: di seguito saranno approfondite le posizioni del delegante e del delegato.

In merito alla posizione del *delegante* è importante ricordare che tale soggetto non può attraverso la delega di funzioni escludere in toto la propria responsabilità sul piano penale; però la sua posizione di garanzia, se non è esclusa e sostituita da quella del delegato, si riduce di contenuto: infatti il delegante ha un *obbligo di vigilanza* sul delegato (come spiegato in precedenza), ovvero l'obbligo di assicurare un idoneo sistema di controllo sull'attività del delegato, al fine di non incorrere in responsabilità per colpa in vigilando.¹²⁷ Di conseguenza, se manca un idoneo sistema di controllo, il delegante risponde per l'omesso esercizio del potere-dovere di controllo rispetto all'eventuale reato omissivo o commissivo del delegato.¹²⁸

Anche in caso di delega informale il delegante ha comunque l'obbligo di vigilare sul soggetto (di fatto) preposto informalmente all'esercizio della funzione che si assume essere stata delegata.

¹²⁷ T. Menduto, Associazione Nazionale costruttori edili, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni, 10/02/2012;

¹²⁸ anche se il ddl incarica altri soggetti di adempiere agli obblighi sopra indicati, servendosi della delega, egli rimane comunque il principale responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro; ha sempre l'obbligo di vigilare sull'operato del delegato, come previsto dall'art. 16, comma 3 del t.u.s.l. (secondo il quale "La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite");

Per quanto riguarda invece la figura del *delegato*, egli, con l'accettazione della delega, subentra quale ulteriore soggetto responsabile titolare di una posizione di garanzia: è tenuto pertanto a svolgere le funzioni delegate adempiendo alle prescrizioni normative ed attivandosi per prevenire il verificarsi di eventi lesivi.¹²⁹ Deve inoltre accertare che gli vengano conferiti i poteri decisionali adeguati allo svolgimento dei compiti ed i mezzi economici concretanti l'autonomia di spesa necessaria per l'attuazione delle decisioni assunte. Riguardo alla responsabilità del delegato, l'esercizio delle funzioni delegate comporta la responsabilità penale di quest'ultimo sia in ordine ai reati comuni, sia in ordine ai reati propri, ossia quelle fattispecie criminose nelle quali è richiesto in capo al soggetto attivo del reato una determinata qualifica.¹³⁰ Perciò, pur non ricoprendo formalmente la qualifica richiesta, il delegato, in ragione della delega e della posizione di garanzia con essa assunta, risponde del reato in base al principio di effettività, che determina l'individuazione dei soggetti responsabili.¹³¹

2.2 *Subdelega*

Al delegato viene inoltre riconosciuta la possibilità di delegare a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2.¹³²

L'art. 16, co. 3 bis del d. lgs. 81/2008 a questo proposito prevede e disciplina l'istituto della "*subdelega*", per la quale sono richieste tre condizioni :

-la sussistenza dei requisiti formali e sostanziali di validità;

¹²⁹ P. Bernardo, La delega di funzioni nell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, Normativa, 22/11/2018;

¹³⁰ T. Menduto, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni, cit.;

¹³¹ T. Menduto, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni, cit.;

¹³² secondo quanto disposto dall'art. 16 comma 3-bis del D.lgs. n. 81/2008;

- la previa intesa del datore di lavoro¹³³;
- la specificità delle funzioni subdelegate.

Per effettuare la subdelega è richiesta l'autorizzazione preventiva del datore di lavoro, che deve avere il controllo costante sull'attuazione delle funzioni delegate. Poiché la subdelega “non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite”¹³⁴, il delegato che assuma la veste di subdelegante rimane titolare del potere-dovere di controllo sull'attività del subdelegato.¹³⁵ La norma aggiunge poi che “Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.”¹³⁶

3. Il dirigente

Il dirigente costituisce il livello di responsabilità intermedio: è la figura che ha il compito di attuare le direttive del datore di lavoro organizzando le attività lavorative e vigilando su di esse. Il dirigente è definito nel t.u.s.l. 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.”¹³⁷

Questa figura viene solitamente identificata nel soggetto che:

- possiede la capacità di prendere decisioni anche di impatto per l'azienda o per la sua area di competenza;
- ha autonomia nelle decisioni che derivano dal suo ruolo;
- ricopre di fatto la figura di “braccio destro” del datore di lavoro.

¹³³ sta ad indicare che la subdelega deve risultare da atto scritto;

¹³⁴ come disposto dall'art. 16 comma 3-bis, D.L.gs. n. 81/2008;

¹³⁵ esattamente come accade per il datore di lavoro che delega le funzioni ad altro soggetto;

¹³⁶ art. 16 comma 3-bis, D.Lgs. n. 81/2008;

¹³⁷ art. 2, co. 1, lett. d) del d.lgs. n. 81/2008;

Al dirigente viene affidato il ruolo di garante organizzativo della sicurezza all'interno dell'azienda o della sua area di competenza e pertanto, si occuperà di vigilare e attuare tutte le normative previste nel Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro.

Anche se la definizione di dirigente fa riferimento alla “natura dell'incarico conferito” non è in realtà necessario che il dirigente sia nominato con un apposito atto di incarico: infatti in ambito aziendale, al di là delle nomine formali, la figura del dirigente può essere individuata utilizzando come riferimento l'organigramma aziendale oppure semplicemente sulla base delle mansioni di fatto esercitate. In una sua sentenza la Corte ha infatti sottolineato che “il dirigente, in forza del suo elevato ruolo nell'organizzazione dell'attività è tenuto a cooperare con il datore di lavoro nell'assicurare l'osservanza della disciplina legale nel suo complesso; e quindi nell'attuazione degli adempimenti che l'ordinamento demanda al d.d.l. Tale ruolo è conformato ai poteri gestionali di cui dispone concretamente. Ciò che rileva quindi, non è solo la qualifica astratta, ma anche e soprattutto, la funzione assegnata e svolta.”¹³⁸

Dal punto di vista del diritto penale del lavoro, il dirigente è considerato quella figura che, di fatto, svolge i necessari compiti di prevenzione degli infortuni sul lavoro, a prescindere dalla presenza di un reale contratto di lavoro subordinato con la qualifica di dirigente. Al contrario, una figura professionale che, pur avendo un contratto da dirigente, non gestisce i lavoratori e dunque non vanta un reale potere organizzativo sui dipendenti, non può essere considerato un dirigente (per il diritto penale del lavoro).¹³⁹

¹³⁸ Cass. Pen., sez. IV, 15 maggio 2019, sent. n. 20817;

¹³⁹ R. Dubini, L'identificazione dei dirigenti, 31/07/2009;

E' importante specificare che, in aziende di piccole dimensioni la figura del dirigente della sicurezza può coincidere con quella del datore di lavoro stesso.

Il dirigente collabora con il datore di lavoro per quanto riguarda l'assolvimento degli obblighi, nei limiti delle attribuzioni e competenze che gli sono state conferite: le disposizioni di cui all'art. 18 del Testo Unico, relative agli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, sono sempre obbligatorie per il datore di lavoro, mentre per il dirigente possono variare a seconda del caso specifico. Infatti il dirigente ha l'obbligo di adempiere solo alle prescrizioni che riguardano la sua effettiva funzione in azienda, mentre per quelle che non riguardano i suoi compiti aziendali ne risponde solo se espressamente delegato; questo comporta che la responsabilità sulla corretta attuazione delle norme di sicurezza è correlata a quanto specificatamente indicato nella lettera di nomina e al ruolo di fatto ricoperto all'interno dell'azienda.

Gli obblighi che la legge pone a carico del dirigente per la sicurezza sono principalmente un *dovere di vigilanza* sulla regolarità delle lavorazioni, sia dal punto di vista antinfortunistico che igienico, e un *compito di indirizzo* che si esprime nel dare istruzioni affinché le attività di lavoro poste in essere in azienda si svolgano nel modo migliore, senza nuocere alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.¹⁴⁰

Il dirigente è stato infatti definito dalla Corte di Cassazione come “colui che nell'osservanza delle direttive programmatiche ricevute dal datore di lavoro, ha comunque i poteri e quindi è in grado di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda e/o ad un suo ramo o settore autonomo, assumendo tutte le corrispondenti responsabilità di alto

¹⁴⁰ R. Rubini, Decreto 81: il dirigente e gli obblighi per la sicurezza del lavoro, Approfondimento, 22/06/2012;

livello.”¹⁴¹ A questo proposito la Suprema Corte ha con chiarezza sottolineato che “il tratto caratteristico della figura dirigenziale è rappresentato dall’esercizio di un potere ampiamente discrezionale che incide sull’andamento dell’intera azienda o che attiene ad autonomo settore produttivo della stessa azienda, non essendo richiesto come elemento necessario il fatto che il dirigente venga preposto ed abbia poteri decisionali in ordine all’intera struttura aziendale.”¹⁴²

In alcuni casi, è possibile che il dirigente abbia a disposizione un determinato portafoglio per finanziare le spese necessarie per la sicurezza: si dice quindi che ha un potere di spesa. Se invece tale potere manca, gli obblighi dirigenziali saranno solamente di natura organizzativa e gestionale: il dirigente dovrà quindi limitarsi a fare presente all’organismo aziendale competente quali sono le esigenze di spesa in materia di salute e sicurezza.

Secondo un punto di vista più prettamente giuslavoristico, in merito ai criteri di *selezione dei dirigenti*, in una recente sentenza del 2021 la Cassazione ha affermato che il datore di lavoro ha l’obbligo di motivare la scelta del dirigente, in particolare: “a) anche nella procedura valutativa, ove la promozione si effettua non attraverso concorso o selezione e con conclusiva graduatoria, bensì attraverso una scelta da effettuare sulla base di predeterminati criteri di valutazione, per il principio di correttezza e buona fede il datore ha l’onere di dare della scelta, come pure dell’applicazione degli indicati criteri, adeguata motivazione, cui ogni interessato in quanto formalmente legittimato alla scelta ha diritto”; la corte poi continua sostenendo che “b) l’illegittimità dell’atto per mancanza di motivazione costituisce una situazione idonea ad arrecare in sé il danno da perdita di chances in capo al lavoratore avente diritto alla valutazione in quanto in

¹⁴¹ Cass. pen., 2005, sent. n. 19903;

¹⁴² Cass., Sez. Lav., 11 luglio 2007, sent. n. 15489;

possesso dei requisiti formali per essere sottoposto a valutazione, restando incerta solo la misura del danno”.¹⁴³

Secondo quanto sostenuto dalla Cassazione, “La figura professionale del dirigente implica lo svolgimento di compiti coordinati e non già subordinati a quelli di altri dirigenti, di qualsiasi livello, i quali siano caratterizzati da significativa autonomia e poteri decisionali, che li differenzino qualitativamente da quelli affidati agli impiegati direttivi.”¹⁴⁴

Il datore di lavoro, può individuare uno o più dirigenti come “dirigenti delegati” e trasferire quota parte delle responsabilità civili e penali (di cui al già citato art. 18) attraverso l’istituto della delega, la quale, formalizzata con un atto notarile, implica un fattivo trasferimento non solo delle responsabilità ma anche dei poteri decisionali e di spesa. Il datore di lavoro, attraverso tale istituto, ha la possibilità di trasferire quasi tutti i suoi compiti (ad esclusione della nomina del Rspg e della valutazione dei rischi)¹⁴⁵ ad uno o più soggetti interni all’azienda. Il trasferimento di compiti e responsabilità come datore di lavoro può avvenire legittimamente solo da un soggetto che abbia i requisiti ed il giusto inquadramento all’interno dell’azienda, con funzioni definibili come “apicali”. Anche in questo caso la delega per essere valida dovrà possedere le caratteristiche di cui all’art. 16 del d. lgs. n. 81/2008 e non esclude l’obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro il quale dovrà sempre sorvegliare l’operato del suo delegato. Se manca la delega, alla luce dei principi espressi dalla giurisprudenza, il dirigente potrà essere individuato grazie al fatto che si comporta come un alter ego del datore di lavoro, svolge compiti di direzione politica, possiede una certa autonomia

¹⁴³ Cass., Sez. Lavoro, 2021, sent. n.30900;

¹⁴⁴ Cass., Sez. Lavoro, 19 luglio 2007, sent. n. 16015;

¹⁴⁵ vedi obblighi indelegabili del datore di lavoro, art. 17 D.L.gs. n. 81/2008;

decisionale ed ha la possibilità di influenzare la vita aziendale (o comunque dell'ufficio, reparto o servizio).

4. Il preposto

Una delle maggiori novità introdotte dal d. lgs. n. 81/08 è quella di avere espletata la figura del preposto (affiancata finora dalla normativa alle figure di dirigenti e datori di lavoro) all'interno dell'organizzazione della sicurezza. Questa figura non era certo assente nella precedente normativa ma la definizione di compiti e responsabilità rilevava più dalla giurisprudenza che dalla normativa stessa.

Il Testo Unico, all'art. 2, co. 1, lett. e) definisce “preposto 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”; all'art. 19 del suddetto decreto invece vengono definiti quelli che sono gli *obblighi del preposto* tra cui vanno menzionati:

-“a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti.”¹⁴⁶ Viene quindi assegnato al preposto, l'obbligo di correggere i lavoratori qualora riscontri dei comportamenti non corretti; inoltre nel caso in cui il lavoratore non rispetti le disposizioni impartite, il preposto dovrà interrompere l'attività

¹⁴⁶ art. 19, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008;

del lavoratore e informare i propri diretti superiori, ovvero dirigente e datore di lavoro;

-c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

-d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

-f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.¹⁴⁷ Qualora rilevi condizioni di pericolo, carenze di mezzi e attrezzature, il preposto dovrà quindi intervenire bloccando temporaneamente l'attività lavorativa e informando il datore di lavoro e il dirigente.

E' una figura fondamentale nell'organizzazione della sicurezza, in quanto ha il compito di svolgere una vigilanza attiva nei confronti dei lavoratori, il preposto, a differenza del datore di lavoro e del dirigente, non è tenuto all'adozione di misure di prevenzione e protezione.

Con il d. lgs. n. 81/2008 viene introdotto anche l'obbligo di *formazione* ed aggiornamento dei preposti, importante novità in materia di salute e sicurezza; infatti "i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda,

¹⁴⁷ vedi art. 19 d.lgs. n. 81/2008;

un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.”¹⁴⁸

Tra i contenuti della formazione sono compresi la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.¹⁴⁹ Come si può notare la formazione dei preposti si aggiunge a quella ricevuta da tutti gli altri lavoratori ma, in merito alla definizione dei contenuti e alla sua durata, non è presente nessun rimando a decreti successivi, diversamente da altre figure.

Oltre alla definizione e all'elenco degli obblighi, il Testo unico sulla sicurezza, all'art. 56, individua e disciplina le sanzioni (di carattere pecuniario o penale) generali del preposto stabilendo che “I preposti sono puniti nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19”.

Con la legge n. 215/2021 il legislatore ha modificato il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, ridefinendo specialmente ruolo, nomina e obblighi del preposto: con l'introduzione della lettera b-bis) nel tusl si prevede che datore di lavoro e dirigente debbano “individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19.”¹⁵⁰ La nuova norma introduce a carico del datore di lavoro o del dirigente l'obbligo penalmente sanzionato di nominare formalmente il preposto: le modifiche introdotte non chiariscono le modalità di individuazione di questa figura, la cui nomina deve avvenire attraverso una formale investitura per consentire al preposto di venire a conoscenza dell'incarico. La nomina, non obbligatoria in ogni azienda, deve contenere le generalità della persona che assume

¹⁴⁸ come disposto dall'art. 37 comma 7 del d.lgs. n. 81/2008, in merito alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;

¹⁴⁹ vedi art. 37 comma 7 lett. c), d) del D.Lgs. n. 81/2008;

¹⁵⁰ art. 18 del D.Lgs. 81/2008;

l'incarico, l'indicazione di compiti e poteri, la data in cui avviene l'investitura e la firma.

In caso di mancata individuazione di tale figura è previsto l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1500 a 6000 euro a carico del datore di lavoro o dirigente.

Inoltre la legge n. 215/2021 affida al preposto l'obbligo di interrompere l'attività lavorativa se il lavoratore non segue le indicazioni impartite dal ddl e dal dirigente in materia di salute e sicurezza o se il preposto rileva carenze o non conformità che possono comportare dei rischi.

Con la sentenza n. 46855 del 22.11.2023, la Cassazione afferma che deve essere considerato penalmente responsabile del sinistro occorso al dipendente, il preposto che ha ommesso di sospendere l'attività nonostante i rischi segnalatigli dal Rls. Nel caso in esame, il preposto con funzioni di capo cantiere viene ritenuto penalmente responsabile per l'infortunio mortale occorso ad un lavoratore. La Cassazione (confermando quanto stabilito dalla Corte d'Appello) rigetta il ricorso dell'imputato che aveva dedotto di non essere mai stato formalmente investito della qualità di preposto. Secondo i giudici di legittimità, infatti, nel caso di specie, tutti gli indici propendevano per la sussistenza di tale ruolo e a fronte di ciò, è stata confermata la colpevolezza dell'imputato per aver ommesso di sospendere l'attività nonostante i rischi segnalati; rischi che, poi, sono stati quelli che hanno portato al sinistro.

Ulteriori chiarimenti in merito alla figura del preposto¹⁵¹ (a cui vengono assegnati compiti molto importanti nel sistema di vigilanza e prevenzione in

¹⁵¹ si ricorda che il d. lgs. n. 81/2008 individua nel preposto quella figura che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali conferiti, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione e l'osservanza degli obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di Salute e Sicurezza;

materia di salute e sicurezza sul lavoro) sono stati forniti dal Ministero del Lavoro che, con l'interpello n. 5/2023, fa luce sul fatto che, nel caso in cui vengano rilevati comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite, tra le prerogative del preposto c'è la possibilità di interrompere l'attività lavorativa e informare i superiori. La Camera di Commercio di Modena¹⁵² ha chiesto di delimitare l'obbligo di nomina del preposto chiedendo se sia sempre applicabile anche nelle piccole realtà aziendali che non abbiano un lavoratore che sovrintende l'attività lavorativa di altri, e se tale ruolo possa coincidere con lo stesso datore di lavoro. La Commissione evidenzia che dal combinato disposto del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza (artt. 18, 19 e 37 del d. lgs. n. 81/2008) emerge la volontà del legislatore di rafforzare il ruolo del preposto quale figura di garanzia e che pertanto sussista sempre l'obbligo di una sua individuazione.

La coincidenza della figura del preposto con quella del datore di lavoro andrebbe considerata solo come *extrema ratio* a seguito dell'analisi e della valutazione dell'assetto aziendale, tenuto conto della modesta complessità organizzativa dell'attività lavorativa; nel caso di un'impresa con un solo lavoratore le funzioni di preposto saranno svolte necessariamente dal datore di lavoro, non potendo un lavoratore essere il preposto di sé stesso.¹⁵³

¹⁵² Interpello n. 5/2023, Ministero del lavoro;

¹⁵³ Camera di Commercio di Modena, interpello n. 5, del 23 novembre 2023.

CAPITOLO IV
GLI ALTRI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

1. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp)

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp), secondo la definizione riportata nel Testo Unico¹⁵⁴ (d.lgs. n. 81/2008), è la “persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali, di cui all'articolo 32, designata dal datore di lavoro¹⁵⁵, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”: al soggetto che riveste questo ruolo sarà perciò richiesto il possesso di capacità che siano adeguate alla natura dei rischi presenti nel luogo di lavoro, relativi all'attività lavorativa.

Come si evince dalla definizione, questo garante della sicurezza coordina il *servizio di prevenzione e protezione (SPP)*, inteso come l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.¹⁵⁶

Il Rspp può essere un soggetto esterno o interno all'azienda¹⁵⁷, come ad esempio un dipendente o un socio, oppure un professionista esterno¹⁵⁸ e in alcune tipologie di aziende può essere il datore di lavoro stesso a svolgere i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.¹⁵⁹

Qualora il datore di lavoro lo ritenga necessario, oltre al Rspp può nominare uno o più addetti al servizio di prevenzione e protezione (Aspp), le cui

¹⁵⁴ si veda art. 2 co. 1, lett. f) del d.lgs. n. 81/2008;

¹⁵⁵ ai sensi dell'art. 17 c.1 lettera b del d.lgs. n. 81/08;

¹⁵⁶ così come definito all'interno dell'art. 2 co. 1, lett. l);

¹⁵⁷ nei casi previsti dalla legge, in particolare dall'art. 31 comma 6 del d.lgs. 81/2008, il Rspp deve essere nominato obbligatoriamente tra i dipendenti dell'azienda;

¹⁵⁸ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ordine degli ingegneri della Provincia di Catania commissione qualità e sicurezza, Raccolta di sentenze, marzo 2017, p.10;

¹⁵⁹ si veda art. 34, co. 1 ed allegato II del d.lgs. n. 81/08;

capacità e requisiti professionali sono previsti dall'art. 32 del d. lgs. n. 81/2008¹⁶⁰; inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 31 del d.lgs. n. 81/2008, i Rspp e gli Aspp devono essere presenti in un numero sufficiente in base alle caratteristiche dell'impresa.

La nomina del Rspp, come visto nel capitolo precedente, costituisce uno degli obblighi non delegabili del datore di lavoro¹⁶¹: quest'ultimo, essendo il soggetto che giuridicamente riveste la posizione di garanzia, ha infatti l'obbligo non delegabile di nominare il Rspp e di elaborare il documento di valutazione dei rischi (in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione)¹⁶². A questo proposito è importante ricordare infatti che il d. lgs. n. 81/2008 non prevede nessuna sanzione penale a carico del responsabile del servizio, ma solo a carico del ddl il quale, come disposto dall'art. 55 del d. lgs. n.81/08, è punito in caso di mancata o errata valutazione dei rischi. Tuttavia, a causa del suo ruolo di professionista e dell'importanza che la normativa attribuisce al servizio di prevenzione e protezione, il Rspp è esposto ad una pluralità di responsabilità, sia di natura civile che di natura penale.¹⁶³ Le recenti sentenze della Corte di Cassazione, ribadiscono infatti che “il soggetto designato "responsabile del servizio di prevenzione e protezione”, pur rimanendo ferma la posizione di garanzia del datore di lavoro, anche se privo di poteri decisionali e di spesa può essere ritenuto *corresponsabile* del verificarsi di un infortunio, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere, nel sistema

¹⁶⁰ come stabilito dall'art. 2, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2008: “persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l)”;

¹⁶¹ secondo quanto disposto dall'art. 17 c.1 lettera b) del D.Lgs. 81/08;

¹⁶² come disposto dall'art. 17 comma 1 lett. a, e art. 28 del D.Lgs. 81/08;

¹⁶³ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p.10;

elaborato dal legislatore, che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione.”¹⁶⁴

Il Rspp infatti, secondo quanto sostenuto dalla Suprema Corte, “risponde insieme al datore di lavoro di un evento dannoso derivante dal suggerimento sbagliato o dalla mancata segnalazione, essendo a lui ascrivibile un titolo di **colpa professionale** che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.”¹⁶⁵

1.1 Il Rspp e la colpa professionale

Poiché il d. lgs. n. 81/2008 non prevede specifiche sanzioni penali per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, non vi è un particolare sistema di pene che vada a sanzionare il comportamento di un Rspp che non svolge adeguatamente il suo compito:¹⁶⁶ questo però non significa che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione non possa incorrere in una responsabilità penale, anche per reati gravi¹⁶⁷.

Il quadro normativo attuale prevede che il datore di lavoro sia e rimanga titolare della posizione di garanzia e, di conseguenza, sia responsabile in caso di infortunio sul lavoro¹⁶⁸: come abbiamo visto, infatti, sia la valutazione dei rischi che la redazione del DVR, (compiti indelegabili del datore di lavoro)

¹⁶⁴ Cass. Pen., Sez. IV, 15 ottobre 2010, sent. n. 1834;

¹⁶⁵ Corte di Cass., sez. IV, 21 dicembre 2006, sent. n. 41947;

¹⁶⁶ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p.10;

¹⁶⁷ come esposto precedentemente egli infatti risponde, insieme al datore di lavoro, per il verificarsi di un infortunio ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli stesso avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare; vedi Cass. Pen., sez. IV, 27 gennaio 2011, sent. n. 2814;

¹⁶⁸ è infatti il ddl che ai sensi dell'art. 17 co. 1, lett. a) ha l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il DVR. Tali attività vengono svolte con la collaborazione di un professionista specializzato che lo stesso ddl ha designato ai sensi dell'art. 17 co. 1 lett. b);

fanno capo al ddl, che, nel caso le ometta, viene perseguito penalmente in prima persona.

A prima vista pertanto nessuna sanzione penale diretta investe il Rspg (sulle cui responsabilità il d. lgs. n. 81/2008 non fa alcuna previsione¹⁶⁹); tuttavia, il fatto che la normativa di settore escluda la sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti del Rspg, non significa che tale figura sia totalmente esonerata da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto¹⁷⁰: si parla infatti di concorso di responsabilità tra il Rspg e il datore di lavoro, per il verificarsi di un evento lesivo, tutte le volte che l'inosservanza dei compiti di prevenzione attribuiti al Rspg dalla legge si configura come una delle concause dell'evento lesivo.

La giurisprudenza infatti è oggi concorde nel riconoscere che il Rspg non è esonerato da un'eventuale *responsabilità per colpa professionale*: anzi, qualora l'errore non fosse rilevabile dal datore di lavoro, quest'ultimo, in assenza di profili di colpa, potrebbe andare persino esente da ogni responsabilità. In definitiva, quando il datore di lavoro non adotti una doverosa misura di prevenzione a causa di un errato suggerimento o di una mancata segnalazione circa una situazione di rischio da parte del Rspg, che abbia agito con imperizia, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, quest'ultimo sarà chiamato a rispondere dell'evento dannoso derivatone, essendo l'infortunio a lui ascrivibile a titolo di colpa professionale.¹⁷¹

¹⁶⁹ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciantè, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 10;

¹⁷⁰ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciantè, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 10;

¹⁷¹ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciantè, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 11;

A questo proposito occorre distinguere nettamente il piano della *responsabilità prevenzionale* (di cui, in genere, non risponde penalmente il RSPP), derivante dalla violazione di norme di puro pericolo, da quello della *responsabilità per reati colposi di evento*, quando cioè si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie.¹⁷²

La Giurisprudenza più recente ha affermato la responsabilità del Rspg per omicidio o per lesioni colpose sulla base del fatto che questo soggetto ha il compito di individuare in azienda i potenziali pericoli, di suggerire azioni volte all'eliminazione dei medesimi e di formare ed informare i lavoratori alla prevenzione; è inoltre un "professionista" che, avendo svolto corsi di formazione e di aggiornamento, è tenuto a "sapere" individuare i rischi, valutarli e prevenirli. Per questi motivi, laddove il Rspg non svolga adeguatamente il proprio ruolo di consulente, omettendo di prendere in considerazione taluni rischi e questo porti al verificarsi di un infortunio che può essere considerato "tipico" (in relazione al rischio che si è ommesso di considerare), lo stesso risponde penalmente, in concorso con il datore di lavoro o autonomamente, dell'evento occorso.¹⁷³

Nel caso in cui il Rspg riesca a dimostrare che ha diligentemente svolto i compiti a cui è chiamato, mettendo il datore di lavoro in condizione di individuare i rischi e adottare idonee misure correttive per eliminarli, o che l'evento si è verificato per ragioni estranee ed indipendenti dalla valutazione dei rischi da lui condotta o dalle misure da lui adottate, egli sarà esente da responsabilità.¹⁷⁴

¹⁷² vedi Cass. Pen., Sez. IV, 27 gennaio 2011, sent. n. 2814;

¹⁷³ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 13;

¹⁷⁴ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p.13;

La responsabilità penale però, come sopra accennato, non esaurisce l'ambito delle responsabilità del Rsp, il quale ha il dovere di risarcire i danni derivanti dalla sua attività: si parla in questo caso di **responsabilità civile del Rsp**, che si manifesta sotto forma di responsabilità extracontrattuale (o "da fatto illecito" o "aquiliana") o di responsabilità contrattuale.

La responsabilità extracontrattuale del Rsp trova fondamento in una delle norme più importanti dell'intero ordinamento giuridico, contenuta nell'art. 2043 del c.c.: "Qualunque fatto, doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno." Nella sua semplicità questa disposizione è il cardine su cui si fonda la parte preponderante della responsabilità civile del Rsp: l'espressione "qualunque fatto doloso o colposo" sta a significare che qualsiasi azione, sia essa cosciente e volontaria, o semplicemente non voluta ma posta in essere per negligenza, imprudenza o imperizia, se cagiona un danno a qualcuno, obbliga al risarcimento. Una consulenza errata, superficiale, negligente o il mancato rispetto di uno dei compiti di cui all'art. 33 del d. lgs. n. 81/08 sono tutte omissioni che, laddove diventino causa o concausa di un danno, obbligano il Rsp a risarcire di tasca propria i soggetti lesi. Siamo quindi di fronte ad una responsabilità del Rsp di tipo extracontrattuale quando, a causa della sua negligenza siano derivati ai soggetti dei danni, sia di natura patrimoniale (perdite nel patrimonio, mancato guadagno ecc.) che di natura non patrimoniale (danni qualificati come morali, alla salute, biologici, esistenziali, alla vita di relazione, ecc.).¹⁷⁵

Sul Rsp grava anche una responsabilità di tipo contrattuale, essendo che il conferimento dell'incarico di responsabile (che avviene da parte del datore di lavoro) si configura in genere come un contratto a prestazioni corrispettive

¹⁷⁵ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 12;

in cui il soggetto nominato assume l'obbligo di svolgere i compiti propri di tale figura, ricevendo una retribuzione da parte del datore di lavoro. Nello specifico si tratta di un contratto d'opera professionale: infatti il Rsp, benché non iscritto in uno specifico albo, esercita essenzialmente un'attività lavorativa di carattere intellettuale¹⁷⁶ e in quanto soggetto qualificato, adeguatamente formato ed aggiornato è tenuto ad assolvere alle obbligazioni contrattuali legate al suo ruolo con la diligenza del buon professionista. Ne consegue che, laddove il soggetto non svolga con la dovuta diligenza l'incarico che gli viene affidato, il datore di lavoro che subisce un danno può contestare l'inadempimento contrattuale e protestare i danni che abbia subito.¹⁷⁷

In conclusione si sostiene che il Rsp, pur essendo un ausiliario del datore di lavoro e privo di un effettivo potere decisionale e di spesa, possa essere chiamato a rispondere, anche penalmente, per lo svolgimento della propria attività allorquando, agendo con imperizia, imprudenza, negligenza o inosservanza di leggi, abbia dato un suggerimento sbagliato, inducendo il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una misura prevenzionale.¹⁷⁸

2. Il medico competente

Durante lo svolgimento della propria attività, il lavoratore ha il diritto di essere tutelato da eventuali rischi in cui può incorrere, come ad esempio infortuni o malattie professionali. Questo generale obbligo di tutela della salute viene attuato nelle aziende attraverso la *sorveglianza sanitaria*, definita dal d. lgs. n. 81/2008 come "l'insieme degli atti medici, finalizzati

¹⁷⁶ avendo i requisiti previsti dallo stesso d.lgs. n. 81/2008;

¹⁷⁷ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 12;

¹⁷⁸ F. Di Mauro, A. Distefano, E. Maci, M. Scacciante, La responsabilità penale del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 9;

alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa”¹⁷⁹, che si traduce nell’obbligo di sottoporre il lavoratore ad una visita medica pre-assuntiva e a visite mediche di controllo finalizzate a verificare l’idoneità del suo stato di salute allo svolgimento delle mansioni che gli sono state assegnate sulla base del contratto di lavoro (non sempre, infatti, le condizioni di salute del lavoratore sono compatibili con le mansioni a lui assegnate). A svolgere questo compito è la figura del medico competente, definito dall’art. 2, co. 1, lett. h) del t.u.s.l. come il “medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali, che collabora, 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.”¹⁸⁰

Infatti, come disposto dall’art. 41 co. 1 del t.u.s.l.¹⁸¹, la *sorveglianza sanitaria* è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente o qualora il lavoratore ne faccia richiesta: in particolare il medico può effettuare la visita prima dell’assunzione, quando il lavoratore viene assegnato a nuove mansioni o quando cessa il rapporto di lavoro (se previsto dalla legge). Alla fine della visita il medico competente dà un giudizio di idoneità o inidoneità del lavoratore alla mansione, che può essere definitivo o temporaneo; in quest’ultimo caso dovrà specificare per quanto tempo è valida la valutazione e una volta scaduto il termine dovrà effettuare una

¹⁷⁹ art. 2 comma 1, lett. m) del D.Lgs. n. 81/2008;

¹⁸⁰ art. 2 comma 1, lett. h) del D.Lgs. n. 81/2008;

¹⁸¹ La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi;

nuova visita e spetterà poi al datore di lavoro attuare le misure necessarie per proteggere la salute del lavoratore.

Come si può dedurre dalla definizione, il medico competente è titolare di un **obbligo di vigilanza** sulla salute e sicurezza del lavoratore e attua i protocolli per la sorveglianza sanitaria sulla base del DVR e dell'art. 25 co. 1, lett. b) il quale prevede che il medico dell'azienda "programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati; pianifica, quindi, gli esami strumentali e di laboratorio mirati al rischio". Gli accertamenti sanitari previsti dal protocollo sanitario devono essere coerenti ed in linea con i rischi aziendali: questo significa che nel protocollo non possono mancare accertamenti e allo stesso tempo sono vietati accertamenti non giustificati dal rischio e non previsti dalla normativa.

La periodicità minima dei controlli è definita dal d. lgs. n. 81/08, ma è il medico competente che, in virtù dell'esperienza professionale e dei rischi specifici, stabilisce il contenuto della sorveglianza e valuta se applicare una periodicità più stringente.

Per svolgere il ruolo di medico competente è necessario possedere la specializzazione in medicina del lavoro o in igiene e medicina preventiva o la docenza in medicina del lavoro¹⁸²; la nomina di tale figura avviene da parte del datore di lavoro¹⁸³ con la sottoscrizione di un contratto di consulenza, solitamente con durata triennale, frutto della libera negoziazione tra medico

¹⁸² si veda art. 38 del d.lgs. n. 81/2008;

¹⁸³ come disposto dall' art. 18 co. 1, lett. a): Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28;

e azienda. Non in tutte le aziende è presente il medico poiché la sua nomina è obbligatoria solo quando i dipendenti svolgono delle attività da cui derivano rischi specifici come rumore, vibrazioni, rischio chimico od esposizione ad agenti pericolosi.

La III Sezione Penale della Cassazione ci ricorda con una importante sentenza¹⁸⁴ che “il legislatore, richiedendo che la figura del medico competente sia individuata sulla base di specifici parametri e nel richiedere contestualmente anche una comprovata esperienza professionale del medico designato, ha inteso evidentemente individuare la figura di un medico di qualificata professionalità, in grado di diventare il collaboratore del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale.” E tale qualificazione “è fondamentale alla luce dell’inquadramento che la stessa Suprema Corte dà dell’attività di sorveglianza sanitaria”. La Suprema Corte precisa inoltre che “la valutazione richiesta al datore di lavoro e al dirigente dall’art. 18 co. 1, lett. c) del d. lgs. n. 81/2008¹⁸⁵, deve porsi come preliminare rispetto all’attribuzione di un compito al lavoratore e deve essere affidata specificatamente al medico competente, figura che è in possesso della idonea professionalità per poter svolgere adeguatamente tale verifica.” Ad oggi è sempre più forte la tendenza ad integrare maggiormente la figura del medico competente nel contesto aziendale, sia riguardo all’attività di valutazione dei rischi (in collaborazione con gli altri soggetti previsti dalla legge) sia, più in generale, in merito alle attività di natura collaborativa ovvero di incarichi che non consistono solamente nell’obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria. Con il d. lgs. n. 106/2009 il legislatore è infatti intervenuto, integrando e correggendo il d. lgs. n. 81/2008, in materia di

¹⁸⁴ Cass. Pen., sez. III, 2 luglio 2008, sent. n. 26539;

¹⁸⁵ c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: nella relazione che accompagna il decreto correttivo viene precisato che “l’articolo 18 del ‘testo unico’¹⁸⁶, viene integrato puntualizzando che spetta al datore di lavoro porre il medico competente nelle condizioni di svolgere correttamente la propria attività.”¹⁸⁷ La norma chiarisce e delimita la sfera di responsabilità del datore di lavoro (e dirigente) e quella del medico competente, in materia di sorveglianza sanitaria; in particolare, quello richiesto dal comma 3-bis¹⁸⁸ è un dovere di vigilanza che trova la sua migliore espressione nell’ambito di un modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ed efficacemente attuato, ai sensi del d. lgs. n. 81/2008: siamo di fronte ad un percorso legislativo che va sempre più nella direzione di delineare una figura di medico competente che non ha soltanto il compito di procedere alle visite obbligatorie nell’interesse del lavoratore ma anche quello di essere il *consulente* del datore di lavoro/ dirigente in materia sanitaria e di esserne l’alter ego, con funzioni, quindi, di consiglio e di stimolo e a cui vengono richiesti requisiti professionali, formativi e di specializzazione, nell’ambito del settore specifico della salute e sicurezza sul lavoro, sempre più incisivi.¹⁸⁹

¹⁸⁶ che individua gli obblighi di natura generale a carico del datore di lavoro;

¹⁸⁷ infatti, come disposto dall’art. 18, co. 2: “Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a: a) la natura dei rischi; b) l’organizzazione del lavoro, la programmazione e l’attuazione delle misure preventive e protettive; c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali; e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza”;

¹⁸⁸ “Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”;

¹⁸⁹ A.Guardavilla, Profili di responsabilità del medico competente, in *Giornale italiano di medicina del lavoro ed Ergonomia*, volume XXXII, n. 4, ottobre/ dicembre 2010;

La Cassazione già nel 2001¹⁹⁰ affermava infatti che il compito del medico competente “non consiste solo nella effettuazione delle visite obbligatorie nell’interesse del lavoratore, ma deve operare come consulente del ddi in materia sanitaria, esserne l’alter ego in questa materia, con funzioni, quindi, di consiglio e di stimolo, con un importante ruolo attivo nell’identificazione dei rimedi”; sulla stessa linea si è espressa la III sezione secondo cui il medico competente si configura come “collaboratore necessario del datore di lavoro, dotato di professionalità qualificata...Per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori a rischio il legislatore acconsente, e anzi prescrive, che il ddi si avvalga della collaborazione di un medico di sua fiducia”¹⁹¹.

Poiché il medico competente ricopre una posizione di garanzia sarà chiamato a rispondere delle fattispecie di evento, come precisato dalla Cassazione, “che risultano di volta in volta integrate dall’omissione colposa delle regole cautelari poste a presidio della salvaguardia del bene giuridico - salute dei lavoratori - sui luoghi di lavoro, direttamente riconducibili alla sua specifica funzione di controllo delle fonti di pericolo istituzionalmente attribuitagli dall’ordinamento giuridico.”¹⁹² Secondo la Cassazione infatti “sussiste, il nesso di causalità tra la condotta omissiva tenuta dal medico e il decesso del paziente allorquando risulti accertato che la condotta doverosa avrebbe inciso positivamente sulla sopravvivenza del paziente nel senso che l’evento non si sarebbe verificato ovvero si sarebbe verificato in epoca posteriore, rallentando significativamente il decorso della malattia, o con minore intensità lesiva.”¹⁹³

¹⁹⁰ in Cass. Pen., Sez. IV, 6 febbraio 2001, sent. n. 5037;

¹⁹¹ Cass. Pen., Sez. III, 21 gennaio 2005, in Guariniello R., Il Testo Unico Sicurezza sul lavoro, commentario con la giurisprudenza, ed. IPSOA, p. 163-164; 234;

¹⁹² Cass. Pen., 2020, sent. n. 19856;

¹⁹³ Cass. Pen., 2013, sent. n. 18573;

In altre parole, la Corte di Cassazione con questa pronuncia ribadisce che il nesso eziologico sussiste solo nel caso in cui si dimostri che il comportamento alternativo lecito avrebbe impedito o posticipato l'evento infausto; tale valutazione deve essere svolta tenendo conto di quale sia la specifica attività che la legge impone al medico. In particolare, viene considerata penalmente rilevante la violazione dell'art. 25, co. 1, lett. b) del Testo Unico¹⁹⁴, in merito al mancato impiego dei protocolli specifici calibrati sulla peculiarità del rischio e all'omessa applicazione degli indirizzi scientifici più avanzati per la stesura dei protocolli sanitari, poiché il loro mancato impiego rende l'esito della sorveglianza sanitaria *inutiliter data* (data inutilmente).¹⁹⁵

A sostegno di ciò, diverse sentenze riportano appunto la condanna del medico competente per violazione delle disposizioni di cui all'art. 25 co. 1, lett b) del d. lgs. n. 81/2008¹⁹⁶: il Tribunale di Pisa, ad esempio, ha riconosciuto la responsabilità del medico competente di un'impresa edile nell'aver “omesso di collaborare attivamente alla valutazione dei rischi aziendali in quanto il DVR presentava incongruenze rispetto al protocollo sanitario, in relazione all'esposizione quotidiana al rumore, alle vibrazioni e alla movimentazione manuale dei carichi.”¹⁹⁷

Il caso sopra esaminato attiene alla sfera dei *reati contravvenzionali*¹⁹⁸, definiti nel linguaggio giuridico (al pari di quelli previsti a carico di datore

¹⁹⁴ b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

¹⁹⁵ A. Guardavilla, Profili di responsabilità del medico competente, cit.;

¹⁹⁶ sempre in tema di responsabilità penale, il d.lgs. n. 81/2008, sanziona la violazione della programmazione della sorveglianza sanitaria e/o l'omissione dell'effettuazione della stessa, disciplinata dall'articolo 41;

¹⁹⁷ Cass. Pen., 27 aprile 2011, sent. n. 399;

¹⁹⁸ consistenti nella violazione di norme prevenzionali, (es. inottemperanza agli obblighi di cui agli artt. 25 e 41 D.Lgs. 81/08);

di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori) ‘reati propri’, essendo reati nei quali l’illecito può essere commesso solo da una persona in possesso di una certa qualifica giuridica.¹⁹⁹

Il medico competente però non è responsabile penalmente solo per la commissione di reati contravvenzionali (come visto poco fa), ma risponde anche in caso di insorgenza di una malattia professionale o di verifica di un infortunio, i cosiddetti *reati di evento*. In questa tipologia di reati la potenziale responsabilità del medico competente non si limita alla sola ipotesi delle malattie professionali ma si estende anche all’ambito infortunistico, in virtù dei compiti e degli obblighi di natura collaborativa che gravano sul medico e della progressiva estensione che negli anni ha interessato l’area di operatività della sorveglianza sanitaria, come afferente non solo all’ambito della salute ma anche a quello della sicurezza. Inoltre è importante ricordare che la violazione di una norma prevenzionale da parte del medico competente (colpa specifica), se causativa di un evento dannoso (infortunio o malattia professionale), al pari della negligenza, imprudenza e imperizia (colpa generica) può condurre ad una pronuncia di responsabilità ai sensi del codice penale (artt. 589 e 590 c.p.).²⁰⁰

Anche il d.lgs. 106/09 è intervenuto in materia di responsabilità penale del medico competente ed ha introdotto *ex novo* una sanzione penale per la violazione dell’obbligo a carico del medico competente di collaborare con il datore di lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi (art. 25, co. 1, lett. a)²⁰¹); l’obbligo di collaborazione del medico competente comprende anche

¹⁹⁹ come a dire, solo un soggetto rivestito della qualifica di medico competente può violare l’articolo 25 del D.Lgs. 81/08 così come solo un datore di lavoro può violare l’articolo 17 del medesimo decreto”;

²⁰⁰ A. Guardavilla, Profili di responsabilità del medico competente, cit.

²⁰¹ Il medico competente: a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi;

un'attività propositiva e di informazione che il medico deve svolgere con riferimento al proprio ambito. In applicazione di questo principio è stata confermata la condanna nei confronti dell'imputato, "ritenuto responsabile della contravvenzione di cui all'art. 25, co. 1, lett. a) in relazione all'art. 58, co. 1, lett. e)²⁰² del d. lgs. n. 81/2008 come modificato dall'art. 41 del d. lgs. 106/09 perché, in qualità di "medico competente" presso l'azienda T. s.r.l., non collaborava con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori per la parte di competenza e all'organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro."²⁰³

Possiamo quindi riassumere che il medico competente per evitare la responsabilità penale deve *collaborare* attivamente con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione. Nella sentenza n. 1856/2012 si trova un chiaro riferimento a questo dovere di collaborazione del medico competente; la Suprema Corte, nel caso in esame, ha infatti rigettato il ricorso pronunciando che: "in tema di sicurezza sul lavoro, l'obbligo di collaborazione col datore di lavoro cui è tenuto il medico competente e il cui inadempimento integra il reato di cui agli artt. 25, comma primo, lett. a) e 58, comma primo, lett. c)²⁰⁴, del d. lgs. n. 81 del 2008, non presuppone necessariamente una sollecitazione da parte del datore di lavoro, ma comprende anche un'attività propositiva e

²⁰² Il medico competente è punito: e) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 40, comma 1, e 41, commi 3, 5 e 6-bis;

²⁰³ Cass. Pen., sez. III, 11 dicembre 2012, sent. n. 3056, Tribunale di Pisa;

²⁰⁴ Il medico competente è punito: c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere a), con riferimento alla valutazione dei rischi, e l);

di informazione da svolgere con riferimento al proprio ambito professionale.”²⁰⁵

3. Addetti al pronto soccorso e all’incendio

Quando si parla di sicurezza sul lavoro, la gestione delle emergenze rappresenta un tema di fondamentale importanza per un efficiente funzionamento del sistema di prevenzione aziendale; la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro pone a carico del datore di lavoro numerosi obblighi, finalizzati anche a gestire eventuali situazioni di emergenza che si possono verificare in azienda. Egli deve infatti definire l’organizzazione per la gestione delle emergenze sanitarie e di primo soccorso, caposaldo per affrontare in modo efficace infortuni o malori che possono colpire i lavoratori ma anche eventuali terzi (nel caso di luoghi di lavoro aperti al pubblico).

L’art. 43 del d. lgs. n. 81/2008 contiene le disposizioni generali che il datore di lavoro deve rispettare (ai fini degli adempimenti di cui all’art. 18 del medesimo decreto) per adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell’evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato²⁰⁶; la norma stabilisce che il ddl ha il compito di prevedere come affrontare eventuali emergenze (definendo le opportune procedure che saranno contenute nel piano di emergenza aziendale) e di identificare i soggetti, assegnando ruoli e compiti per la corretta applicazione delle indicazioni gestionali ed organizzative: infatti, come stabilito dall’art. 45, co.

²⁰⁵ Cass., Sez. III, 11 dicembre 2012, sent. n. 1856, dep. 2013, Favilli, Rv. 254268;

²⁰⁶ in particolare l’art. 18, co. 1, lett. t) del d.lgs. n. 81/2008 impone a datore di lavoro e dirigenti di: adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell’evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all’articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell’attività, alle dimensioni dell’azienda o dell’unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

1 del d. lgs. n. 81/2008²⁰⁷, è il ddl che, in base alle dimensioni e alle caratteristiche dell'azienda, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto di altre eventuali persone presenti nel luogo di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni.

Gli obblighi preventivi individuati dalla normativa hanno essenzialmente natura procedimentale e si indirizzano sia verso l'esterno, in quanto attinenti all'organizzazione dei rapporti con istituzioni e servizi pubblici competenti in materia di emergenze, sia verso l'interno, poichè riguardano la pianificazione ed attuazione di procedure ed azioni idonee a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro anche a fronte di eventi straordinari ed imprevisti.²⁰⁸

In questo contesto assume particolare rilevanza la designazione preventiva dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.²⁰⁹ Secondo quanto disposto dall'art. 43, co. 3, d.lgs. n. 81/2008, i lavoratori incaricati dovranno ricevere un'adeguata e specifica formazione, integrata da aggiornamenti periodici²¹⁰, dovranno essere "in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo

²⁰⁷ "Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati."

²⁰⁸ Chiara Lazzari, L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici, in Working Paper di Olympus, 30/2014, p. 24;

²⁰⁹ Chiara Lazzari, L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici, cit. p. 24;

²¹⁰ con riferimento alla prevenzione incendi, l'aggiornamento dovrà seguire le prescrizioni dettate dal d.m. 10 marzo 1998;

conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva" e non possano rifiutare la designazione, se non per giustificati motivi (come ad esempio ragioni di salute debitamente comprovate). Infatti, in relazione a quest'ultimo proposito, l'art. 18, co. 1, lett. c) impone al ddi di "tener conto delle loro capacità e condizioni in rapporto alla salute e sicurezza dei medesimi, o carenze nella formazione avuta", nell'affidare i compiti ai lavoratori; sembra quindi possibile e legittima la rinuncia all'incarico se motivata dalla carenza di almeno uno dei requisiti ricordati. Diversamente, il lavoratore che rifiuti ingiustificatamente, oltre ad essere punito ai sensi dell'art. 59, co. 1, lett. a)²¹¹, sarà altresì passibile di conseguenze disciplinari (almeno quando subordinato)²¹²; ne consegue altresì il dovere, da parte dei medesimi, di attivarsi al verificarsi dell'evento, potendo altrimenti rispondere per omissione di soccorso ex art. 593 c.p., ferma restando, peraltro, una possibile responsabilità in caso d'intervento connotato da profili di colpa.²¹³

3.1 Primo soccorso

L'addetto al primo soccorso è quel lavoratore che, su incarico del datore di lavoro, si occupa di attuare le misure di primo intervento interno e di attivare gli interventi di pronto soccorso. Nel decreto ministeriale n. 388 del 15 luglio 2003²¹⁴ (che ha riacquisito centralità ed è diventato il testo normativo di riferimento in materia dopo l'abrogazione del punto 5, allegato IV al d. lgs.

²¹¹ avendo il d.lgs. n. 106/2009 reintrodotta la sanzionabilità penale, eliminata dal d.lgs. n. 81/2008;

²¹² Chiara Lazzari, *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, cit;

²¹³ Chiara Lazzari, *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, cit. p. 25;

²¹⁴ "Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni";

n. 81/2008 da parte del d. lgs. n. 106/2009) vengono identificate le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in base alla natura dell'attività, al numero di lavoratori e ai fattori di rischio.

Per quanto riguarda il numero degli addetti al primo soccorso, deve essere tale da garantire l'applicazione delle procedure di emergenza anche in relazione a possibili assenze per turni, malattie o ferie; gli addetti svolgono soprattutto un ruolo di coordinamento durante l'emergenza e di supporto e assistenza ad eventuali soccorsi esterni, quando necessari. Essi devono quindi possedere conoscenze adeguate e nozioni di primo soccorso tali da consentire la somministrazione di eventuali cure ma soprattutto la capacità di comunicare al Servizio di emergenza Sanitario tutte le informazioni necessarie per prestare i soccorsi professionali.

Il decreto 388/03 prevede corsi di formazione differenti in base ad una suddivisione delle aziende in tre gruppi (A,B,C): per determinare il gruppo di appartenenza di un'azienda è necessario identificare l'indice di inabilità corrispondente, sulla base del codice di tariffa Inail.²¹⁵

3.2 Prevenzione incendi

Il tema della prevenzione delle emergenze gode di particolare attenzione da parte del legislatore, in quanto interesse pubblico, che giustifica l'esclusiva competenza dello stato e la necessità di conseguire gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.²¹⁶ Questa attenzione si evince specialmente dalla lettera e-bis, introdotta dal d. lgs. n. 106/2009 all'art. 43, co.1 del d. lgs. n. 81/2008 in seguito alle vicende che si sono verificate nel caso ThyssenKrupp; la

²¹⁵ le aziende del gruppo A hanno indice di inabilità superiore a 4, mentre quelle dei gruppi B e C hanno indici di inabilità minori o comunque uguali a 4;

²¹⁶ vedi art. 46 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008;

sentenza in merito impone infatti la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo conto anche delle particolari condizioni in cui possono essere usati, ivi compresi gli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.²¹⁷ Il rilievo pubblico proprio della gestione di tale emergenza però non oscura minimamente la responsabilità privata, con la conseguenza che nei luoghi di lavoro debbono essere adottate misure idonee a prevenire gli incendi ed a tutelare l'incolumità dei lavoratori.²¹⁸

L'atto normativo di riferimento in tema di valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro è stato per anni il decreto ministeriale del 10 marzo 1998, contenente aspetti innovativi, con indicazioni per la valutazione del rischio di incendio e con l'introduzione di tre livelli qualitativi di rischio (elevato, medio o basso). Anche se non rappresentava una regola vera e propria il decreto ha svolto la funzione di guida nella definizione dei criteri generali di prevenzione incendi per la progettazione di attività soggette e non normate; di fronte allo sviluppo e all'evoluzione della normativa di settore, si è reso necessario allineare nuovi contenuti al corso, attraverso l'emanazione di tre provvedimenti: il decreto ministeriale 1 settembre 2021 (sui controlli e la manutenzione delle attrezzature), il decreto ministeriale 2 settembre 2021 (sulla gestione della sicurezza antincendio) e il decreto ministeriale 3 settembre 2021 (contenente un mini-codice).

Trattandosi di una tematica molto vasta, il legislatore usando tre diversi decreti ha voluto semplificare l'applicazione e la lettura della normativa da

²¹⁷ Chiara Lazzari, L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici, cit., p. 27;

²¹⁸ art. 46, co. 2, d.lgs. n. 81/2008;

parte degli utilizzatori, facilitandone la gestione in previsione di aggiornamenti futuri.

In particolare, il d.m. del 2 settembre 2021, che si applica alle attività menzionate nell'art. 62 del d. lgs. n. 81/2008²¹⁹, è costituito da un articolato normativo e da cinque allegati e stabilisce i “criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed emergenza e le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio ai sensi dell'art. 46, co. 3, lett. a)²²⁰ e co. 4, lett. b)²²¹ del d.lgs. n. 81/2008”.²²²

Con questo decreto il legislatore prevede che il datore di lavoro adotti le misure di gestione della sicurezza antincendio in esercizio ed emergenza, in funzione dei fattori di rischio d'incendio presente presso la propria attività, secondo i criteri indicati negli allegati I e II²²³, con l'obbligo di predisporre un piano di emergenza:

-nei luoghi di lavoro dove sono occupati almeno 10 lavoratori;

²¹⁹ 1-”Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro”;

²²⁰ a) i criteri diretti atti ad individuare:

1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;

2) misure precauzionali di esercizio;

3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;

²²¹ criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione;

²²² Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza, Confimi industria, “La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro. Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti dei nuovi decreti antincendio ed alla loro messa in pratica”, a cura di G. Bucci, D. De Merich, R. Sabatino, R. Maialetti e G. Sinardi, S. Veneziani e G. Ivo Vogna, S. Verrienti, M. Annatelli e M. Patruno, Collana ricerche, ed. 2023.

²²³ Allegato I “Gestione della sicurezza antincendio in esercizio” e Allegato II “Gestione della sicurezza antincendio in emergenza”, d.m. 2 settembre 2021;

-nei luoghi di lavoro aperti al pubblico caratterizzati dalla presenza contemporanea di più di 50 persone indipendentemente dal numero di lavoratori.

Infatti nel d.m. viene sottolineato che “il rischio di incendio non si valuta più solo in funzione dei lavoratori presenti, bensì anche rispetto al numero degli occupanti a qualsiasi titolo presenti all’interno dell’attività.”²²⁴

Nel caso in cui i luoghi di lavoro non rientrino nei casi sopra indicati, il ddl non è obbligato a redigere il piano di emergenza, ferma restando la necessità di adottare misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio che sono di solito riportate nel documento di valutazione dei rischi.²²⁵

In merito al piano di emergenza, il decreto prevede che in esso siano riportati i nominativi dei lavoratori incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, o quello del datore di lavoro²²⁶. Il numero degli addetti all’antincendio aziendale dipende da vari parametri quali il numero dei lavoratori, il numero di piani, le uscite di emergenza e la grandezza dell’edificio: i soggetti sono nominati dal datore di lavoro o dal dirigente e scelti in base alle loro capacità e responsabilità. La designazione deve essere formalizzata con un atto di nomina e il nominativo dell’addetto deve essere riportato nel DVR.

I lavoratori selezionati devono seguire dei corsi di formazione specifici (con aggiornamenti ogni tre anni): l’allegato III dispone infatti che i lavoratori che svolgono incarichi relativi alla prevenzione incendi, lotta antincendio o gestione delle emergenze “devono ricevere una specifica formazione antincendio e svolgere specifici aggiornamenti”; con l’avvento delle nuove

²²⁴ Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza, Confimi industria, “La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro. Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti dei nuovi decreti antincendio ed alla loro messa in pratica”, cit.;

²²⁵ come disposto dall’art. 2, co. 4, d.m. 2 settembre 2021;

²²⁶ nei casi di cui all’art. 34 del d.lgs. n. 81/2008;

tecnologie, “per la parte teorica dell’attività di formazione ed aggiornamento è consentito utilizzare metodologie di apprendimento innovative e con ricorso a linguaggi multimediali”.

Ai sensi del d.m. 2 settembre 2021 si possono ricavare gli obblighi gravanti ancora una volta sul datore di lavoro, in relazione alla gestione antincendio. Infatti, riguardo alla designazione degli addetti al servizio antincendio (art. 4) si indica che “all’esito della valutazione dei rischi d’incendio e sulla base delle misure di gestione della sicurezza antincendio in esercizio ed in emergenza, ivi incluso il piano di emergenza, laddove previsto, il datore di lavoro designa i lavoratori incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, di seguito chiamati «addetti al servizio antincendio», ai sensi dell’art. 18, co. 1, lett. b) del t.u.s.l. o se stesso nei casi previsti dall’art. 34 del medesimo decreto”.²²⁷ Inoltre, in merito alla formazione ed aggiornamento degli addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell’emergenza (art. 5), il datore di lavoro, conformemente a quanto stabilito dall’art. 37, co. 9, del d. lgs. n. 81/2008, “assicura la formazione degli addetti al servizio antincendio, secondo quanto previsto nell’allegato III, che costituisce parte integrante del presente decreto.”²²⁸

Tra le tante novità in materia di prevenzione incendi, la più significativa è sicuramente quella espressa dall’ art. 46, co. 3 del t.u.s.l. riguardante “la necessità di adottare, ad opera dei ministri dell’interno e del lavoro, decreti idonei a definire i criteri per individuare le misure intese ad evitare

²²⁷ Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza, Confimi industria, “La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro. Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti dei nuovi decreti antincendio ed alla loro messa in pratica”, cit.;

²²⁸ Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza, Confimi industria, “La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro. Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti dei nuovi decreti antincendio ed alla loro messa in pratica”, cit.;

l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifici, le misure precauzionali di esercizio, i metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio, i criteri per la gestione delle emergenze e le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.”²²⁹

Resta in ogni caso ferma l'applicazione del d. lgs. n. 139/2006, che disciplina le funzioni ed i compiti del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze.²³⁰

4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)

Figura introdotta per la prima volta dal d.lgs. n. 626/1994²³¹ per promuovere la partecipazione e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è oggi definito dall'art. 2 co. 1, lett. i) del d. lgs. n. 81/2008 come la “persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”; egli è chiamato a svolgere solo funzioni di tipo *consultivo* e funge da raccordo tra i lavoratori e i vertici aziendali.²³²

L'incarico principale del Rls è quello di rappresentare i lavoratori in relazione alla sicurezza sul lavoro, ascoltando le loro preoccupazioni e segnalazioni in merito, riferendole di conseguenza al datore di lavoro, assicurandosi che i lavoratori si sentano ascoltati e che le loro preoccupazioni

²²⁹ Chiara Lazzari, L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici, cit., p. 28;

²³⁰ di cui al d.m. 10 marzo 1998;

²³¹ successivamente abrogato dal d.lgs. n. 81/2008;

²³² S. Tordini Cagli, I soggetti responsabili, in Sicurezza sul Lavoro, Profili penali, 2021, p. 124;

vengano prese sul serio; intervenendo nelle questioni relative alla salute e sicurezza dei dipendenti, il rappresentante contribuisce a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro ed efficiente per tutti i lavoratori.

Rappresentando un sorta di *intermediario* tra il datore di lavoro e i lavoratori nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, il Rls svolge un ruolo di consultazione e cooperazione con il datore di lavoro al fine di identificare rischi potenziali e adottare le misure di sicurezza adeguate;²³³ sebbene l'art. 2087 del c.c. imponga al ddl l'obbligo di assicurare la salute psicofisica dei dipendenti adottando le necessarie misure di sicurezza, è altrettanto vero che l'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 sottolinea il ruolo del Rls come *mediatore* tra ddl e lavoratore, con l'obiettivo di garantire la circolazione di informazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro. In questo caso il soggetto nominato potrà quindi fornire consigli e raccomandazioni basate sulla sua conoscenza sia in merito alla sicurezza che agli standard di salute.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito all'attività di valutazione dei rischi e di elaborazione del DVR²³⁴: l'art. 18 del t.u.s.l. prevede inoltre che il datore di lavoro consegni tempestivamente al Rls, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione²³⁵ dei rischi. Quanto esposto dalla norma ora citata, trova conferma anche all'interno dell'art 50, co. 1, lett. e) del medesimo decreto dove è previsto che il Rls "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi".

²³³ come disposto dall'art. 50, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2008: "è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva";

²³⁴ la violazione di questo obbligo è penalmente sanzionata dall'art. 55 del d.lgs. n. 81/2008;

²³⁵ la firma del DVR da parte del Rls conferma l'avvenuta consultazione;

Tra le molteplici attività svolte dal Rls²³⁶ è importante ricordare che egli ha il diritto di accedere alle informazioni sulla sicurezza sul lavoro, di partecipare ai colloqui sulla sicurezza e di ispezionare il luogo di lavoro, esprimendo il suo parere su eventuali misure proposte per migliorare la sicurezza. Al Rls deve inoltre essere garantito il diritto alla protezione e alla libertà di azione che gli permette di adempiere al proprio mandato senza ostacoli o interferenze e soprattutto senza subire discriminazioni da parte del datore di lavoro: egli infatti, ai sensi dell'art. 50, co. 2 del t.u.s.l., “non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali”.

Tratto caratteristico di questa figura si rinviene nel fatto che “l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.”²³⁷

L'elezione del Rls²³⁸ avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro²³⁹ e può essere eletto tra i lavoratori all'interno dell'azienda (se l'azienda ha fino a 15 dipendenti) o nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali (nel caso in cui l'azienda abbia più di 15 dipendenti).²⁴⁰

²³⁶ disciplinate dall'art. 50, co 1, d.lgs. n. 81/2008;

²³⁷ così come previsto dall'art. 50, co 7 del d.lgs. n. 81/2008;

²³⁸ disciplinata dall'art. 47, co. 6, d.lgs. n. 81/2008;

²³⁹ con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali;

²⁴⁰ art. 47, co. 3 e 4 d.lgs. n. 81/2008. Va precisato che l'elezione del rls è un diritto dei lavoratori, non un loro obbligo;

Affinchè il Rls svolga il suo ruolo in modo efficace è obbligato a svolgere un percorso di formazione²⁴¹: il corso per Rls fornisce le conoscenze e le competenze necessarie per identificare i rischi potenziali ed adottare misure di sicurezza appropriate, assicurando così che il responsabile sia adeguatamente preparato per svolgere i propri compiti in modo efficace; durante la formazione infatti, il soggetto viene informato in merito alle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulle pratiche migliori per prevenire incidenti e lesioni.

L'attenzione verso la sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema sempre più al centro del dibattito giuridico e proprio per questo il responsabile dei lavoratori per la sicurezza è una figura che contribuisce a migliorare le politiche e le pratiche di sicurezza, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e sano. La Corte di Cassazione ha più volte precisato che le attribuzioni del Rls “sono analiticamente indicate nell’art. 50, co. 1, d.lgs. 81/08 da cui si evince che il Rls è chiamato a svolgere, essenzialmente, una funzione di consultazione e di controllo circa le iniziative assunte dall’azienda nel settore della sicurezza....non a caso, con riguardo al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la fonte normativa parla di “attribuzioni” mentre, in relazione alle condotte del datore di lavoro, si parla di obblighi.”²⁴²

Come si può dedurre, il d. lgs. n. 81/08 non prevede sanzioni per inadempienze a carico del Rls, derivanti da qualsivoglia omissione nel ruolo rivestito, come ad esempio, è previsto per il preposto. Ad oggi, non risultano essere mai state emesse pronunce di condanna penale a carico di un Rls in virtù della funzione rivestita (un caso eccezionale è quello rappresentato

²⁴¹ come stabilito dall’art. 50, co. 1 , lett. g) il Rls riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

²⁴² E. Salvatore, Sanzioni penali per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza? in Diritto.it, 19/02/2024, p. 3-4;

dalla condanna per omicidio colposo di un Rls titolare, altresì, della qualità di preposto).²⁴³

In un recente caso, la Corte di Cassazione ha condannato un soggetto che “in qualità di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aveva posto in essere un comportamento omissivo caratterizzato da colpa specifica correlata a violazioni di norme in materia di sicurezza sul lavoro, per aver concorso a cagionare l’infortunio mortale attraverso una serie di contegni omissivi.”²⁴⁴

E’ fondamentale ora comprendere quali possano essere le ragioni giuridiche giustificatrici della condanna inflitta al medesimo soggetto, che riguardo al provvedimento in esame vengono fondate sull’art. 113 del Codice penale.

L’art. 113 del Codice penale prevede che “nel delitto colposo, quando l’evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso”, quindi, per aversi cooperazione colposa è innanzitutto necessaria la coscienza e volontà di concorrere con altri alla condotta violatrice delle regole cautelari.²⁴⁵ Secondo questa norma viene quindi ritenuto penalmente responsabile chi “pur non rivestendo alcuna posizione di garanzia, contribuisca con la propria condotta cooperativa all’aggravamento del rischio, fornendo un contributo causale giuridicamente apprezzabile alla realizzazione dell’evento, ancorché la condotta del cooperante in sé considerata, appaia tale da non violare alcuna regola cautelare, *essendo sufficiente l’adesione intenzionale* all’altrui azione negligente, imprudente o inesperta ed assumendo così sulla sua azione il medesimo disvalore che, in origine, è caratteristico solo dell’altrui comportamento.”²⁴⁶

²⁴³ Cass. Pen. Sez. IV, 16 marzo 2015, sent. n. 11135;

²⁴⁴ Cass. Pen., sez. IV, 25 settembre 2023, sent. n.38914;

²⁴⁵ E. Salvatore, Sanzioni penali per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?, cit., p.5;

²⁴⁶ come sostenuto in Cass. pen., sez. IV, 18 ottobre 2013, sent. n. 43083;

Nel caso in esame, in cui la Corte di Cassazione ha confermato una condanna nei confronti di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a titolo di “cooperazione nel delitto colposo”²⁴⁷, è stato rilevato come il mancato esercizio da parte dell’Rls delle attribuzioni di cui all’art. 50 d. lgs. n. 81/08 abbia comunque contribuito, ai sensi dell’art. 113 c.p., a determinare la morte del lavoratore attraverso l’omessa condotta di “non aver sollecitato” il datore di lavoro a eliminare la situazione di rischio, agevolando il reato colposo del datore di lavoro.²⁴⁸ La giurisprudenza è concorde sul principio, secondo il quale, per ravvisare una cooperazione colposa ex art. 113 c.p., sia necessaria una colpa concorsuale particolarmente intensa. Nella sentenza, la corte di legittimità in riferimento alla figura del Rls sostiene che “l’articolo 50 d. lgs. n. 81 del 2008, che ne disciplina le funzioni e i compiti, attribuisce al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un ruolo di primaria importanza quale soggetto fondamentale che partecipa al processo di gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro, costituendo una figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Richiamati i compiti attribuiti dall’art. 50 al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, ha osservato come l’imputato non abbia in alcun modo ottemperato ai compiti che gli erano stati attribuiti per legge, consentendo che il (OMISSIS) fosse adibito a mansioni diverse rispetto a

²⁴⁷ la cooperazione nel delitto colposo si verifica quando più persone realizzano “un’autonoma condotta, nella reciproca consapevolezza di contribuire, con l’azione od omissione altrui, alla produzione dell’evento non voluto”, ma prevedibile (Come sostiene la Cass. pen., sez. IV, 12 febbraio 2013, n. 16978), fermo restando che la condotta cooperativa dell’agente deve, in ogni caso, fornire un contributo causale giuridicamente apprezzabile alla realizzazione dell’evento non voluto (così Cass. Pen., sez. IV, 15 novembre 1986, Fadda, in Cass. Pen., 1988, p. 1165; Cass. pen., sez. IV, 10 dicembre 2009, n. 6215, Pappadà e altri, in Riv. it. med. leg., 2011, 526, con nota di A. Simbari, Responsabilità professionale medica);

²⁴⁸ E. Salvatore, Sanzioni penali per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?, cit., p.5;

quelle contrattuali, senza aver ricevuto alcuna adeguata formazione e non sollecitando in alcun modo l'adozione da parte del responsabile dell'azienda di modelli organizzativi in grado di preservare la sicurezza dei lavoratori, nonostante le sollecitazioni in tal senso formulate dal RSPP²⁴⁹. Pertanto, alla stregua di ciò non può non ribadirsi che, sebbene, il d.lgs. n. 81/08 non preveda sanzioni per le inottemperanze poste in essere dal RIs nell'esercizio delle sue attribuzioni, non significa che questo non possa avere effetti di rilievo penalistici, nel caso in cui, tali omissioni possano favorire un evento di danno ai beni-interessi protetti dalla norma incriminatrice in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.²⁵⁰

5. Il lavoratore

L'art. 2, lett. a) del d.lgs. n. 81/2008 definisce il lavoratore come “la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività lavorativa nell'ambito della organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche solo al fine di apprendere un mestiere o un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”. Quella individuata dal t.u.s.l. è una figura molto ampia, che copre una molteplicità di tipologie di prestatori di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale; l'elemento centrale che spicca nella definizione è senza dubbio l'inserimento del soggetto nell'organizzazione del datore di lavoro.²⁵¹

Nel corso degli anni il legislatore ha preso atto che la prevenzione è inscindibilmente connessa con l'essenza di attività organizzata dell'attività

²⁴⁹ Cass. Pen., Sez. IV, 25 settembre 2023, sent. n. 38914;

²⁵⁰ E. Salvatore, Sanzioni penali per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?, cit., p. 8;

²⁵¹ S. Tordini Cagli, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?, in La Legislazione penale, 3/01/2020, p. 7-8;

di impresa, per cui è nella stessa organizzazione che deve essere ricercata la soluzione e la chiave della prevenzione; difficilmente una questione di sicurezza sul lavoro può porsi come slegata dal contesto organizzativo in cui il singolo opera.²⁵² Questa consapevolezza ha provocato la progressiva trasformazione della figura e del ruolo del lavoratore, il quale è da sempre il principale beneficiario della normativa prevenzionistica e destinatario primario della tutela che essa è predisposta a garantire.

E' stato in particolare il d. lgs. n. 626/1994 a collocare il lavoratore nel novero dei debitori della sicurezza, attribuendogli una quota del debito insieme ai principali garanti, iniziando il processo di responsabilizzazione del lavoratore²⁵³, ulteriormente accentuato con il d.lgs. n. 81/2008.

L'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, che disciplina gli obblighi generali a carico del lavoratore, introduce infatti una serie di obblighi particolari tra cui l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi previsti, l'obbligo di segnalazione delle deficienze dei mezzi o delle situazioni di pericolo di cui venga a conoscenza e l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione, a conferma del fatto che il lavoratore è il soggetto primario alla cui tutela è rivolto l'apparato prevenzionistico ma allo stesso tempo è anche il soggetto sul quale il sistema sembra voler riporre sempre maggiori aspettative in funzione del raggiungimento dello scopo precipuo: la sicurezza del lavoro.²⁵⁴ Secondo le disposizioni di cui all'art. 20 del d. lgs. n. 81/2008 il lavoratore è quindi considerato sia come *creditore di sicurezza* nei confronti del datore di lavoro ma anche come suo *compartecipe* nell'applicazione del dovere di

²⁵²S. Tordini Cagli, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?, cit., p. 8;

²⁵³ S. Tordini Cagli, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?, cit., p. 9;

²⁵⁴ S. Tordini Cagli, Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?, cit., p. 9. Si vedano le considerazioni di R. Del Punta, Diritti e obblighi del lavoratore, p. 158 ss;

fare sicurezza oltre che per se stesso anche nei confronti dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti nel luogo di lavoro, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di un infortunio sul lavoro.²⁵⁵ La Corte di Cassazione, in merito alla posizione di garanzia del lavoratore, ha infatti evidenziato che “La fonte dell'obbligo giuridico di impedire l'evento, menzionato nel capoverso dell'art. 40 c.p. può consistere anche nella posizione di garanzia assunta di fatto nei confronti di altra persona che implica l'obbligo giuridico di comportarsi allo stesso modo di come sarebbe stato obbligato a comportarsi il soggetto tenuto dall'ordinamento, a tali funzioni di garanzia”. La fonte di tale assunzione, “nel campo specifico della sicurezza sul lavoro, si rinviene, nella disposizione di cui al d. lgs. n. 81/2008, art. 20, co. 1 e co. 2, che ha introdotto un nuovo principio: la trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di *maggior esperienza lavorativa*, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro”.²⁵⁶ La Corte suprema conclude in questo senso che il lavoratore più anziano, nel caso in esame, non poteva esimersi dalla colpa “adducendo di dover dare conto delle direttive impartite dal datore di lavoro, improntate alla logica dell' evitare di perdere tempo, in quanto, stante la sua consapevolezza dell'utilizzo pericoloso del mezzo aveva

²⁵⁵ G. Porreca, Sulla posizione di garanzia di fatto assunta dal lavoratore, *Sentenze commentate*, 07/01/2015;

²⁵⁶ Cass. pen., sez. IV, 1 settembre 2014, sent. n. 36452;

il dovere di non avallare il comportamento illegale impostogli dal datore di lavoro.”²⁵⁷

5.1 Il carattere dell'abnormità nel comportamento del lavoratore

Il riconoscimento, da parte del legislatore, di un ruolo attivo del lavoratore nel sistema prevenzionistico, implica l'attribuzione a suo carico di una sfera di responsabilità connessa ad una quota di competenza rispetto a taluni specifici rischi. La corretta dimensione della delimitazione delle posizioni di garanzia implica una distinzione tra “negligenze del lavoratore indotte dalle forme di organizzazione del datore di lavoro, ovvero negligenze indipendenti da queste ultime”, le quali, sole, saranno in grado di incidere sulla esenzione di responsabilità del datore.²⁵⁸

La giurisprudenza penale appare ancora molto restia a recepire l'idea di una autoresponsabilità del lavoratore: si delinea così una dimensione giurisprudenziale della sicurezza del lavoro, per certi aspetti parallela a quella legislativa, e ispirata ad un modello ancora iperprotettivo e in qualche misura paternalistico.²⁵⁹ Infatti, in tema di infortuni sul lavoro, il comportamento negligente o imprudente della vittima-lavoratore che abbia dato occasione all'evento, non è idoneo ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, salvo che non sia assolutamente eccezionale, imprevedibile, *abnorme*.²⁶⁰ A sostegno di ciò la Corte di Cassazione ha chiarito che “nel

²⁵⁷ sempre Cass. pen., sez. IV, 1 settembre 2014, sent. n. 36452;

²⁵⁸ D. Micheletti La responsabilità esclusiva, in *Criminalia*, Annuario di scienze penalistiche, 2014 p. 358 ss. E' inoltre opportuno ricordare che l'art. 18 d.lgs. 81/2008, al co. 3 bis prevede che «Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24, 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli, qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti»;

²⁵⁹ S. Tordini Cagli, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, cit., p. 18;

²⁶⁰ S. Tordini Cagli, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, cit., p. 19;

campo della sicurezza del lavoro, gli obblighi di vigilanza che gravano sul datore di lavoro risultano funzionali anche rispetto alla possibilità che il lavoratore si dimostri imprudente o negligente verso la propria incolumità; che può escludersi l'esistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento"²⁶¹. Non è sempre facile individuare un criterio univoco per la delimitazione del comportamento abnorme: sul punto, la Corte sempre nella stessa sentenza, sostiene che "deve considerarsi abnorme il comportamento che, per la sua stranezza e *imprevedibilità*, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro". L'abnormità del comportamento del lavoratore può essere identificata anche con riferimento al *carattere eccentrico ed esorbitante del rischio* attivato, come sostenuto da un'altra pronuncia della Corte di Cassazione, secondo la quale "la condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore, idonea ad escludere il nesso causale, non è solo quella che esorbita dalle mansioni affidate al lavoratore, ma anche quella che, nell'ambito delle stesse, attiva un rischio eccentrico od esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia"²⁶²; è quindi abnorme la condotta del lavoratore tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante rispetto alla sfera di rischio di competenza del garante.

La Corte di Cassazione ha ricordato, in una recente sentenza, che affinché "possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente e imperito del lavoratore, pur tenuto in esplicazione delle mansioni allo stesso affidate, costituisca concretizzazione di un "rischio eccentrico" con esclusione della

²⁶¹ Cass., 27 settembre 2019, sent. n. 39747;

²⁶² Cass., 12 settembre 2019, sent. n. 37765;

responsabilità del garante, è necessario che quest'ultimo abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e al governo del rischio dovuto al comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante.”²⁶³

Sempre in tema di infortuni sul lavoro, la Corte Suprema afferma che “non vale a escludere la responsabilità del datore di lavoro il comportamento negligente del lavoratore infortunato che abbia dato occasione a un evento infortunistico, quando questo sia da ricondurre comunque all'insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio derivante dal richiamato comportamento imprudente; la responsabilità del ddl può quindi essere esclusa, per causa sopravvenuta, solamente in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell' esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile.”²⁶⁴

Nella maggioranza dei casi gli esiti portano comunque alla condanna del datore di lavoro (o degli altri garanti in posizione di vertice) e alla negazione della rilevanza del comportamento del lavoratore, in quanto molto spesso vengono riscontrate delle carenze organizzative sotto il profilo dell'obbligo di vigilanza/controllo, dell'obbligo di formazione/informazione o del dovere di predisposizione di cautele diverse e ulteriori rispetto a quelle adottate, che avrebbero potuto presumibilmente neutralizzare o ridurre il rischio derivante

²⁶³ Cass. pen., sez. IV, 27 giugno 2023, sent. n. 27759;

²⁶⁴ G.Porra, Quando il datore di lavoro non risponde del comportamento abnorme del lavoratore, Prevenzione incendi, 26/07/2023;

dalla negligenza o imprudenza o addirittura dalla volontaria trasgressione delle prescrizioni e dei divieti da parte della vittima.²⁶⁵

5.2 *L'importanza della formazione del lavoratore*

Nell'ambito della visione della prevenzione come prevenzione partecipata, assume una centralità nuova l'obbligo della *formazione*; con l'introduzione del d. lgs. n. 81/2008 il legislatore ha delineato una nuova definizione di formazione quale vero e proprio "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi".²⁶⁶

La formazione è intesa, dunque, in questa nuova visione di sicurezza organizzata e partecipata, come un vero e proprio trasferimento di conoscenze dal datore di lavoro al lavoratore, in modo da consentire un allineamento dei livelli di consapevolezza, in funzione di una più diffusa percezione dei rischi²⁶⁷; l'obbligo di formazione, a carico del ddi, diviene, di conseguenza, un logico ed ineludibile sviluppo dell'obbligo di valutazione di tutti i rischi, fonte primaria e preliminare di conoscenza dei fabbisogni formativi dei soggetti coinvolti nel processo produttivo.²⁶⁸

Una vera e adeguata formazione dovrebbe dunque far sì che la cultura prevenzionale diventi "un corredo abituale del *modus operandi*" del lavoratore²⁶⁹; la formazione, che assuma realmente la dimensione di veicolo

²⁶⁵ S. Tordini Cagli, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, cit., p. 20;

²⁶⁶ art. 2, co. 1, lett. aa) d.lgs. n. 81/2008;

²⁶⁷ S. Tordini Cagli, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, cit., p. 13;

²⁶⁸ P. Pascucci, *Prevenzione*, p. 85; F. Stolfa, V. Leccese, *La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione*, 2016, p. 60;

²⁶⁹ così F. Stolfa, V. Leccese, *La cultura della sicurezza*, cit., p.60;

della consapevolezza e della conoscenza, dovrebbe perciò consentire e garantire l'acquisizione da parte dei destinatari delle competenze cognitive e comportamentali necessarie a fronteggiare il rischio di infortunio. Infatti, terminato il processo di formazione, il lavoratore dovrebbe essere in grado non solo di identificare i rischi, ma anche di agire di conseguenza²⁷⁰; una formazione adeguata dovrebbe ridurre lo scarto tra datore di lavoro e lavoratore, delineando nuovamente i confini delle rispettive aree di competenza e delle rispettive posizioni di garanzia.

²⁷⁰ S. Tordini Cagli, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, cit., p. 14.

CAPITOLO V

***I REATI DI OMISSIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO***

La verifica di un evento infortunistico o di una malattia professionale dagli esiti lesivi o mortali rappresenta un fallimento delle politiche e delle discipline orientate alla sicurezza sui luoghi di lavoro. La disciplina di protezione della sicurezza, coerentemente con l'intento di garantire i beni fondamentali²⁷¹, senza aspettare una loro lesione effettiva, si caratterizza proprio per la propensione tutta preventiva dell'apparato normativo.²⁷²

Questa funzione preventiva giustifica il ricorso a tecniche di anticipazione della tutela, ovverosia al modello del reato di pericolo e di mera condotta, sotto forma di numerose fattispecie contravvenzionali collocate nel t.u.s.l. (d. lgs. n. 81/2008), oltre che al modello dei delitti di "comune pericolo sul luogo di lavoro" collocati nel codice penale (artt. 437 e 451 c.p.)²⁷³. Queste ultime sono fattispecie delittuose ingiustamente trascurate in sede di riforma della sicurezza sul lavoro, portando il legislatore a limitarsi ad un intervento sui soli profili *extra codicem*; il completamento dall'apparato di tutela coincide con il ritorno al diritto penale del risultato dannoso: l'evento lesivo infatti significa la traumatica vanificazione di tutta la disciplina prevenzionistica.²⁷⁴

I delitti in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, principalmente di natura colposa; ai sensi dell'art.

²⁷¹ quali la vita, la salute, l'integrità fisica;

²⁷² D. Castronuovo, Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, in *Diritto penale contemporaneo*, 3/2016, p. 218;

²⁷³ la struttura piramidale dell'apparato di tutela della sicurezza del lavoro si chiude, come abbiamo visto, con il ricorso ai delitti di omicidio e lesioni;

²⁷⁴ D. Castronuovo, Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, cit., p. 218;

43 c.p. la colpa è costituita da “negligenza o imprudenza o imperizia” (colpa generica) o “inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline” (colpa specifica) e l’evento, nei reati colposi, “anche se preveduto, non è voluto dall’agente”.

Tuttavia nel codice penale sono presenti anche alcuni importanti reati dolosi, o secondo l’intenzione, che si verificano quando “l’evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell’azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l’esistenza del delitto, è dall’agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione”²⁷⁵. I delitti dolosi possono trovare applicazione a fronte di un infortunio o di una malattia professionale o, in alcuni casi, addirittura in assenza di tali eventi ma a fronte della creazione di un pericolo di verificazione degli stessi.²⁷⁶

Nell’accertamento della sussistenza di una rimproverabilità soggettiva del comportamento ascritto al soggetto gravato del dovere di proteggere i beni giuridici della vita e della salute, riveste un ruolo centrale la valutazione in merito all’evitabilità dell’evento infausto occorso e alla sussistenza di un comportamento alternativo lecito idoneo a scongiurarlo.²⁷⁷

1. Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro (art. 451 c.p.)

La *colpa* rappresenta il risvolto “classico” in termini di imputazione della responsabilità penale, mostrandosi, già “in teoria”, ben più funzionale del dolo a sopportare e ad assorbire le spinte trasformatrici della modernità.

²⁷⁵ art. 43, comma 1, codice penale;

²⁷⁶ C. Valbonesi, La tutela penale della sicurezza del lavoro, Luci e ombre del diritto vivente, a cura di G. Casaroli, F. Giunta, R. Guerrini, A. Melchionda, in JURA, Temi e problemi del diritto, 2015, p.318;

²⁷⁷ C. Valbonesi, La tutela penale della sicurezza del lavoro, Luci e ombre del diritto vivente, cit., p. 318;

L'art. 451 del codice penale stabilisce che “Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati all'estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 103 a euro 516”; questa norma punisce le condotte che consistono nell'omessa collocazione, nella rimozione oppure nella resa inidoneità allo scopo, degli apparecchi e degli altri mezzi predisposti all'estinzione dell'incendio nonché al salvataggio o al soccorso delle persone, non occorrendo anche il concreto verificarsi di uno dei danni che essa mira ad impedire o, comunque, a limitare²⁷⁸. Infatti la giurisprudenza sostiene che “non si richiede anche che si verifichi in concreto uno degli eventi, i cui ulteriori danni la norma mira a impedire o, comunque, a limitare. Né, una volta che la legge prescrive l'adozione di determinate misure antinfortunistiche per la pericolosità dell'attività esercitata, è consentito alla parte interessata di individuare discrezionalmente le zone ove il pericolo sussiste e quelle ove non sussiste.”²⁷⁹

Nonostante l'espressione “chiunque”, il reato in esame è un *reato proprio*, in quanto l'obbligo di predisporre le misure necessarie a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro grava su determinate categorie di soggetti: si tratta infatti di datori di lavoro, dirigenti e preposti, che però devono essere realmente titolari dei poteri necessari alla predisposizione dei sistemi di sicurezza.

Affinchè si verifichi il reato di cui all'art. 451 c.p., è necessario che il pericolo si riferisca ad un numero indeterminato di persone: questo però, non vuol dire che occorre la presenza di una collettività di lavoratori, ma che devono essere salvaguardati dal pericolo di infortuni i lavoratori momentaneamente e casualmente in servizio, i quali sono per definizione

²⁷⁸ Cass., sez. IV, sent. n. 33294 del 2011;

²⁷⁹ Cass. pen., sez. IV, sent. n. 33294 del 10 giugno 2011;

indeterminati.²⁸⁰ E' inoltre richiesto l'elemento della **colpa**: la norma deve cioè avere ad oggetto un delitto colposo (o contro l'intenzione), che si realizza quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.²⁸¹

La consapevolezza dell'omissione delle misure prescritte (indispensabili per prevenire disastri o infortuni sul lavoro) e l'accettazione del pericolo insito nell'operare senza le stesse integrano il delitto di cui all'art. 437 c.p. (che sarà approfondito nel paragrafo successivo); qualora si verificano, benché non voluti, il disastro e l'infortunio sul lavoro, ricorre l'ipotesi di reato prevista dal secondo comma dell'art. 437²⁸² c.p., senza che il più grave evento non voluto sia idoneo a trasformare nel delitto semplicemente colposo di cui all'art. 451 c.p., la consapevole e voluta omissione delle misure e il pericolo connesso.²⁸³

2. Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro (art. 437 c.p.)

I reati di omissione dolosa sono caratterizzati dalla *coscienza e volontà* di commettere un'azione od omissione prevista dalla legge come reato²⁸⁴; il delitto è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o

²⁸⁰ Cass. pen., sez. IV, sent. n. 7175 del 28 marzo 1996;

²⁸¹ art. 43, co. 3, c.p.;

²⁸² "se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni";

²⁸³ Cass., sez. IV, 1994, sent. n. 10048;

²⁸⁴ l'art. 42, co. 1, c.p., in merito alla responsabilità per dolo o per colpa o per delitto preterintenzionale, statuisce infatti che "nessuno può essere punito per un'azione od omissione prevista dalla legge come reato se non l'ha commesso con coscienza e volontà": per la configurabilità del reato viene richiesta l'esistenza di un nesso psicologico tra l'agente ed il fatto, il quale si viene a creare quando la condotta è posta in essere volontariamente e quando, anche se non sussisteva la volontà, la condotta integrante reato poteva essere evitata dal soggetto;

pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione²⁸⁵ (così come definito dall'art. 43 c.p.).

L'art. 437 c.p. prevede che “Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni (il delitto di omissione dolosa di cautele antinfortunistiche è un reato “di pericolo” che si applica a prescindere dalla verifica di un infortunio).²⁸⁶ Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni”.

La norma incriminatrice è collocata tra i *delitti di comune pericolo*, accomunati dalla caratteristica potenza espansiva del danno che la condotta dolosa sanzionata può arrecare all'integrità personale di una pluralità di persone. La diffusività del pericolo giustifica l'anticipazione della soglia di punibilità ad un momento che precede l'eventuale evento dannoso, che si pone, laddove si realizzi, come una circostanza aggravante del reato. Si tratta di ipotesi caratterizzate (nella comune esperienza) per il fatto di recare con sé una rilevante possibilità di danno alla vita o all'incolumità personale, che esprimono cioè una capacità lesiva in grado di coinvolgere una pluralità di persone, in un modo che non è precisamente definibile.²⁸⁷

²⁸⁵ A.Guardavilla, L'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, Approfondimento, 28/10/2010;

²⁸⁶ A.Guardavilla, Le caratteristiche del delitto di rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni e le sue applicazioni in presenza o in assenza di infortunio: principi e casi giurisprudenziali tratti dalle sentenze di Cassazione, sentenze commentate, 28/01/2021;

²⁸⁷ di qui l'idea di indeterminatezza del danno che caratterizza i reati di comune pericolo, vedi Corte di Cass., IV sez. penale, 2021, sent. n. 7939;

Quello disciplinato dalla norma è un delitto contro la pubblica incolumità e rappresenta un reato di comune pericolo per la cui integrazione è necessario che l'omissione o la rimozione dolosa degli impianti o apparecchi destinati a prevenire gli infortuni sul lavoro sia *astrattamente idonea a pregiudicare l'incolumità fisica di una collettività di lavoratori*; la Corte Suprema²⁸⁸ ha fornito alcuni indirizzi per una corretta applicazione dell'articolo di cui si tratta, e ha sostenuto che “la pubblica incolumità da tutelare contro gli eventi lesivi comprende anche l'infortunio individuale poichè essa è caratterizzata dalla indeterminatezza dei lavoratori e non dal numero rilevante di quelli esposti al rischio.²⁸⁹ Il legislatore ha perciò voluto sanzionare l'omesso apprestamento di cautele idonee a prevenire non solo disastri ma anche infortuni sul lavoro quale effetto di uno, pochi o molti contatti dei lavoratori con la macchina o l'impianto sfornito delle protezioni imposte dalle norme.”²⁹⁰

Come sostiene la prevalente interpretazione giurisprudenziale, nel reato di omissione dolosa previsto dall'art. 437 c.p., perché sia individuato il dolo nell'aver omesso di attuare le misure di sicurezza, il pericolo non deve interessare necessariamente la collettività dei cittadini o un numero rilevante di persone, in quanto la tutela si estende anche all'incolumità dei singoli lavoratori.²⁹¹ Come è stato rammentato in recenti pronunce della Corte²⁹², il bene giuridico protetto dalla previsione di cui all'art. 437 c.p. è la sicurezza sul lavoro di una comunità ristretta o di singoli lavoratori e non già di

²⁸⁸Cass. Pen., sez. IV, 28 dicembre 2017, sent. n. 57673;

²⁸⁹ G.Porreca, Le condizioni per un'applicazione corretta dell'art. 437 del codice penale, art. n. 4812, 9/11/2020;

²⁹⁰ A.Guardavilla, L'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, cit.;

²⁹¹ come si evince dalla lettura dell'art. 437, co. 2, c.p., che configura un'aggravante del reato sussistente anche nell'ipotesi in cui si verifichi un infortunio individuale sul lavoro. Vedi A.Guardavilla, L'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, cit.;

²⁹² Cass., sent. n. 12464/2007 e n. 6393/2006;

indistinte collettività, con la conseguenza che la necessaria pluralità dei destinatari della protezione non significa la loro coincidenza con l'intera comunità dei dipendenti. Viene quindi assegnata una centrale rilevanza al carattere di *diffusività* del pericolo derivante dalla rimozione od omissione di apparecchi destinati a prevenire infortuni sul lavoro, riconosciuta anche se la violazione della normativa prevenzionale abbia messo a repentaglio l'incolumità anche solo di un singolo lavoratore;²⁹³ l'indagine finalizzata ad individuare una eventuale responsabilità sarà quindi svolta sul piano della potenziale offensività del comportamento di chi non ha rispettato la normativa prevenzionale, nei confronti di tutti coloro che vengano a contatto con l'ambiente lavorativo (piuttosto che su quello dell'individuazione dei soggetti materialmente coinvolti).²⁹⁴

Va ricordato che il dolo (richiesto dall'art. 437 c.p.) sussiste anche se il pericolo per la pubblica incolumità non sia specificamente perseguito, poiché “è sufficiente la consapevolezza e accettazione del pericolo insito nell'operare senza le misure necessarie per prevenire disastri, o infortuni sul lavoro, qualunque ne sia la ragione e anche se l'agente risulta mosso dall'intento di ridurre i costi dell'opera e magari spera che il disastro o l'infortunio non si verifichi.”²⁹⁵

Inoltre la Cassazione ha specificato che “il delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro di cui all'art. 437 c.p., co. 1, è un delitto di pericolo che sussiste anche quando il pericolo di disastro non riguardi eventi tragici o di vasta portata, ma eventi lesivi connotati da diffusività o

²⁹³ G. Porreca, Applicazione dell'art. 437 c.p.: omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, sentenze commentate, 02/10/2023;

²⁹⁴ G. Porreca, Applicazione dell'art. 437 c.p.: omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, cit.

²⁹⁵ Cass. Sez. IV Pen., sent dell' 8 novembre 1993, n. 10048;

non controllabilità produttivi di un danno contenuto”²⁹⁶; questa tipologia di delitto si consuma con la consapevole “omissione” o “rimozione” di cui al co. 1, indipendentemente dal danno che ne derivi in concreto. Qualora l’evento si verifichi, nella forma di disastro o di infortunio, ricorre l’ipotesi più grave prevista dal comma secondo dello stesso articolo.²⁹⁷

Dunque “il delitto di rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro è un delitto doloso di pericolo ove il pericolo consiste nella verifica, in conseguenza della condotta di rimozione o di omissione, del disastro o dell’infortunio, che costituisce, secondo quanto previsto dall’art. 437 c.p, co. 2, una circostanza aggravante.”²⁹⁸ Secondo la giurisprudenza di legittimità, infatti, perché si configuri il delitto di cui all’art. 437 c.p., “è necessario che l’omissione, la rimozione o il danneggiamento dolosi degli impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire infortuni sul lavoro si inserisca in un contesto imprenditoriale nel quale la mancanza o l’inefficienza di quei presidi antinfortunistici abbia l’attitudine, almeno astratta, anche se non bisognevole di concreta verifica, a pregiudicare l’integrità fisica di una collettività di lavoratori, o, comunque, di persone gravitanti attorno all’ambiente di lavoro e ciò indipendentemente dalla effettiva verifica, a loro danno, di eventi infortunistici.”²⁹⁹

Per contro, da quanto finora esposto si può evincere che il reato di cui all’art. 437 c.p. non si configura nel caso in cui l’impianto o l’apparecchiatura rimossa non siano destinati all’utilizzo di una pluralità di dipendenti o non

²⁹⁶ Cass. pen., sez. I, 20 aprile 2006 (dep. 14 giugno 2006), n. 20370, Simonetti (mot.). Cfr. anche Cass. pen., sez. I, 18 gennaio 2006, n. 7337, in *Dir. e pratica lav.*, 2007, p. 1109;

²⁹⁷ Così come affermato dalla giurisprudenza in Cass. Pen., Sez. I, 20 aprile 2006, sent. n. 20370;

²⁹⁸ Cass. Pen., Sez. I, 21 dicembre 2006, sent. n. 7337;

²⁹⁹ così Sez. I, n.4890 del 23/1/2018, dep.2019, Prunas, Rv.276164; Sez. I, n.18168 del 20/1/2016, Antonini, Rv.266881; vedi anche Corte di Cass. Pen., sez. I, 29 ottobre 2020, sent. n. 30011;

risultino idonei a prevenire il pericolo: di conseguenza, laddove l'impianto o l'apparecchiatura difettante delle cautele destinate a prevenire infortuni, per la volontaria omissione o rimozione delle medesime, non preveda l'utilizzazione contemporanea da parte di una pluralità di lavoratori o non sia idonea a sprigionare una forza dirompente, in grado di coinvolgere numerose persone, il reato di cui all'art. 437 c.p. non può ritenersi integrato perché non è configurabile il pericolo comune, non avendo l'azione criminosa l'attitudine a coinvolgere una molteplicità di individui.”³⁰⁰

La Corte ha infine chiarito che “l'art. 437 c.p. non specifica le misure di prevenzione che sono obbligatorie ma implicitamente rinvia, mediante il richiamo a condotte di tipo omissivo, alle disposizioni della legislazione antinfortunistica, sempre che quest'ultima riguardi “apparecchi, impianti e segnali”. Pertanto, diversamente dall'ipotesi commissiva³⁰¹, la forma omissiva riguarda esclusivamente i soggetti investiti dagli obblighi di collocare impianti, apparecchi e segnali diretti a prevenire infortuni sul lavoro.”³⁰²

I disorientamenti giurisprudenziali in tema di dolo e colpa non sono rari e non sono infrequenti pronunce che finiscono per operare vere e proprie commistioni tra il piano del dolo e quello della colpa, facendo leva su presunte flessibilità di tali categorie: in dottrina non è mancato infatti chi ha ritenuto dolo e colpa figure complementari e parti di un rapporto scalare³⁰³, nonostante la Cassazione abbia ricordato che “l'elemento differenziale tra i reati previsti dagli artt. 437 e 451 c.p. consiste nel fatto che con la prima di

³⁰⁰ Corte di Cass., sez. IV pen., 2021, sent. n. 7939;

³⁰¹ dove soggetto attivo del reato può essere chiunque;

³⁰² in Cass. Pen., sez. IV, 26 febbraio 2014, sent. n. 9324;

³⁰³ S. Metrangolo, La posizione di garanzia non basta per la responsabilità penale, in *Giurisprudenza Penale web*, 2018, 10, p. 4-5;

dette norme il legislatore ha inteso prevenire disastri o infortuni nel lavoro mentre con la seconda si è posto il fine di limitare i danni derivanti da incendio, disastro o infortunio già verificatisi. Ne deriva che, essendo assolutamente diverso l'oggetto delle due diverse previsioni legislative, non è consentita un'integrazione analogica della seconda norma mediante la prima.³⁰⁴ Inoltre, i delitti previsti dagli artt. 437 e 451 c.p. non si distinguono per l'elemento oggettivo, ma solo per l'elemento psicologico, essendo puniti l'uno a titolo di dolo, l'altro a titolo di colpa. Il dolo del delitto di cui all'art. 437 c.p. richiede, oltre all'intenzionalità dell'omissione, la rappresentazione di un pericolo determinato, mentre nel delitto previsto dall'art. 451 c.p. è sufficiente la rappresentazione di un pericolo generico ed indeterminato.³⁰⁵

3. Responsabilità omissiva dei vertici societari

Alla elevatissima frequenza di eventi lesivi corrisponde, ovviamente, un enorme contenzioso penale, che vede solitamente in veste di imputati i soggetti posti al vertice dell'organizzazione aziendale, per lo più i datori di lavoro e i dirigenti³⁰⁶; in caso di ingresso del risultato dannoso la selezione dei soggetti responsabili per l'omicidio o le lesioni diviene una questione assai delicata, come in ogni settore in cui siano presenti spiccati profili organizzativi, relazionali e plurisoggettivi: è il problema della selezione dei "garanti" nell'ambito di organizzazioni complesse. Pertanto, l'individuazione del garante, specialmente nei contesti organizzati, come quelli aziendali, diviene un passaggio fondamentale per l'applicazione del canone costituzionale della personalità della responsabilità penale.³⁰⁷

³⁰⁴ Cass. pen., sez. II, 18 ottobre 1979;

³⁰⁵ Tribunale di Bologna, 05 aprile 1984;

³⁰⁶ si pensi, sul versante della selezione dei garanti, alla figura della delega di funzioni (art. 16) o all'equiparazione tra garanti di diritto e garanti di fatto (art. 299 t.u.s.l.);

³⁰⁷ D. Castronuovo, Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, cit., p. 219;

La posizione di garanzia, quale effettiva porzione di debito di sicurezza che compete ad ogni garante in funzione del ruolo concretamente disimpegnato nel diagramma organizzativo, può essere originaria³⁰⁸, oppure derivata, (qualora si sia in presenza di un trasferimento di funzioni).³⁰⁹

Questa complessità soggettiva riscontrabile all'interno di una struttura organizzata, suggerisce che l'individuazione della responsabilità penale passa non di rado attraverso una accurata analisi delle diverse sfere di competenza gestionale ed organizzativa all'interno di ciascuna istituzione, per evitare l'indiscriminata, quasi automatica, attribuzione dell'illecito a diversi soggetti. L'esigenza fondamentale nei contesti organizzati come quello lavorativo consiste, pertanto, nel separare le sfere di responsabilità, in modo che il diritto penale possa realizzare la sua vocazione ad esprimere un ben ponderato giudizio sulla paternità dell'evento illecito.³¹⁰

Il tema della responsabilità penale nell'ambito delle organizzazioni complesse mostra peculiari difficoltà soprattutto nel campo degli illeciti colposi³¹¹, di cui gli studiosi e la giurisprudenza si sono da tempo occupati. Ampiamente studiati dalla dottrina civilistica ed assai meno da quella penalistica (per la semplice ragione che la materia è disciplinata dal codice civile), i gruppi societari sono costituiti da un modello organizzativo³¹² in cui diverse società, ciascuna con una propria identità giuridica, agiscono in modo coordinato e virtualmente unitario dal punto di vista economico ed imprenditoriale: il gruppo è caratterizzato dal fatto che ogni ente mantiene la propria identità ed autonomia giuridica, e quindi la propria responsabilità nei

³⁰⁸ trovando la sua fonte direttamente nella legge (art. 2, lett. b), t.u.s.l.) o nello svolgimento di fatto di funzioni direttive e gestorie (art. 299 t.u.s.l.);

³⁰⁹ vedi art. 16 t.u.s.l.;

³¹⁰ D. Castronuovo, Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, cit., p. 220;

³¹¹ R. Blaiotta, Garanzia e colpa nei gruppi societari, in Sistema Penale, p.1;

³¹² che assume configurazioni operative di volta in volta differenti;

confronti dei creditori e dei soci e, nel contempo, all'autonomia giuridica si affianca la unitaria politica di gruppo.

Il modello prevede che al vertice dell'organizzazione sia presente una società capogruppo la quale esercita in vario modo e con differente intensità il ruolo di governo unitario, indirizzando l'attività delle società eterodirette per dare coerente corpo finalistico alla compagine.³¹³ L'interazione tra i diversi organismi fa nascere problemi soprattutto in merito alle responsabilità connesse agli esiti dannosi, nei confronti dei soci e dei creditori delle eterodirette dell'attività di indirizzo posta in essere dalla capogruppo.

L'approccio classico del diritto penale³¹⁴ è ancorato all'idea che il ruolo di direzione e coordinamento non determini di per sé l'insorgenza di una posizione di garanzia (ex art. 40 c.p.) a carico di figure della capogruppo, correlata ad eventi illeciti verificatisi nelle controllate.³¹⁵

Il legislatore non ha ritenuto opportuno fornire una specifica nozione di gruppo a causa dell'incessante evoluzione della realtà sociale, economica e giuridica; infatti la disciplina tace a proposito degli aspetti istituzionali e organizzativi del gruppo. Si è piuttosto individuata la mera situazione di fatto che incarna l'essenza della fenomenologia: per risolvere i problemi di responsabilità "occorreva porre a base della disciplina il "fatto" dell'esercizio di attività di direzione e coordinamento di una società da parte di un diverso soggetto, sia esso una società o un ente, e la circostanza che l'azione fosse comunque riconducibile al perseguimento di un interesse imprenditoriale proprio o altrui, sebbene svolto in violazione dei corretti principi di gestione

³¹³ R. Blaiotta, *Garanzia e colpa nei gruppi societari*, cit. p. 2;

³¹⁴ Pedrazzi (1996), p.1794 s.; Alessandri (2000) p.94;

³¹⁵ infatti dalla normativa non si rinviene un obbligo di vigilanza della capogruppo nei confronti delle controllate, dal quale possa trarsi l'obbligo di impedire l'evento;

societaria.”³¹⁶ Il fulcro del tema si rinviene nell’art. 2497 del codice civile, il quale prevede che “Le società o gli enti che, esercitando attività di direzione e coordinamento di società, agiscono nell’interesse imprenditoriale proprio o altrui in violazione dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle società medesime, sono direttamente responsabili nei confronti dei soci di queste per il pregiudizio arrecato alla redditività ed al valore della partecipazione sociale, nonché nei confronti dei creditori sociali per la lesione cagionata all’integrità del patrimonio della società. Non vi è responsabilità quando il danno risulta mancante alla luce del risultato complessivo dell’attività di direzione e coordinamento ovvero integralmente eliminato anche a seguito di operazioni a ciò dirette.”

In tema di responsabilità da attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 c.c., la giurisprudenza civile ci ricorda che “ai fini della configurazione di un gruppo è certamente necessaria la presenza di più società, ma le formalità attinenti alla loro costituzione, come pure l’iscrizione e le altre forme di pubblicità previste dall’art. 2497-bis c.c.³¹⁷, non hanno efficacia costitutiva del gruppo, per l’esistenza del quale non è neppure necessario che le società unitariamente controllate operino simultaneamente. Ciò che prevale è, invece, il **principio di effettività**, in virtù del quale assume rilievo la situazione di fatto esistente al momento dell’inizio, dello svolgimento e della cessazione dell’attività del gruppo.”³¹⁸

Nei gruppi societari si è in presenza di processi decisionali a cascata che determinano i corrispondenti e distinti ruoli sul piano dell’imputazione

³¹⁶ Relazione Illustrativa allo Schema di decreto legislativo n. 6 del 2003, recante “Riforma organica della disciplina delle società di capitale e delle società cooperative”, paragrafo 13;

³¹⁷ “È istituita presso il registro delle imprese apposita sezione nella quale sono indicate le società o gli enti che esercitano attività di direzione e coordinamento e quelle che vi sono soggette”;

³¹⁸ Cass., 7 ottobre 2019, sent. n. 24943, Rv. 655621;

eziologica condizionalistica:³¹⁹ poiché la controllata ha autonomia giuridica è chiamata ad attuare le direttive ed ha quindi uno spazio di libertà di scelta. L'art. 2497 ter, c.c. infatti prevede che la decisione che attua la direttiva sia motivata: questo favorisce la trasparenza delle relazioni tra la società controllante e la controllata, anche per quanto riguarda l'imputazione oggettiva dell'evento colposo;³²⁰ specialmente nei reati colposi l'esperienza giuridica mostra la presenza di molti soggetti a differenti livelli dell'organizzazione e con ruoli e competenze diverse: si parla di "parcellizzazione dei poteri" nei contesti organizzati.³²¹

Il discorso diventa più complicato per ciò che riguarda l'**imputazione per omissione** di condotte che avrebbero potuto evitare il verificarsi dell'illecito nelle controllate. Viene richiamato il criterio di imputazione riferito all'art. **40, co. 2 c.p.**³²², relativo all'obbligo di impedire l'evento: la condotta omissiva che si verifica chiama in campo quelli che sono i sistemi di controllo interni, la supervisione e la vigilanza sulla loro efficace attuazione. Il diritto penale del lavoro ci mostra come un evento generato dalla violazione di una regola cautelare può essere fatto risalire verso la sfera di governo dell'organizzazione quando in essa si riscontrino delle carenze organizzative che hanno avuto una rilevante incidenza sullo stato delle cose: si tratta di un approccio che diventa tanto meno plausibile quanto maggiore è la complessità dell'organizzazione; tuttavia l'ipotesi di risalita è realistica

³¹⁹ R. Blaiotta, Garanzia e colpa nei gruppi societari, cit. p. 14;

³²⁰ "Le decisioni delle società soggette ad attività di direzione e coordinamento, quando da questa influenzate, debbono essere analiticamente motivate e recare puntuale indicazione delle ragioni e degli interessi la cui valutazione ha inciso sulla decisione. Di esse viene dato adeguato conto nella relazione di cui all'articolo 2428";

³²¹ Paliero (2000), p.466;

³²² "Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo";

e corretta, come testimonia il caso Thyssenkrupp³²³ (anche se si tratta di una vicenda straordinaria). In linea di massima è difficile che si verifichi un caso simile e che da un deficit organizzativo possa derivare la violazione di una specifica cautela e la conseguente produzione di un evento avverso.³²⁴

Solitamente, in giurisprudenza, l'obbligo di vigilanza nella sfera organizzativa viene evocato al fine di attribuire il ruolo di responsabilità al garante. Per poter risalire alla figura responsabile è necessario analizzare il ruolo istituzionale della holding: secondo quanto delineato nel codice civile, compete all'amministratore delegato la gestione del sistema di controllo interno, mentre il CdA definisce le linee di indirizzo di controllo (ha un ruolo di **supervisione**). La holding esprime direttiva sulla configurazione dei sistemi di controllo interno e ne verifica l'attuazione: non è quindi possibile parlare di vigilanza ma solo di supervisione.³²⁵

La responsabilità dei vertici della controllante potrebbe essere configurata solo nel caso in cui l'attività rischiosa fosse esercitata in seno alla controllata in un modo completamente scollegato dal regime cautelare, senza strumenti organizzativi e di controllo e la situazione fosse accettata o non ostacolata dalla capogruppo; anche in questo caso andrebbe comunque dimostrato il nesso condizionalistico della causalità omissiva, che attinge alla regola della sicura evitabilità dell'evento da dimostrare alla stregua della elevata probabilità logica del relativo ragionamento predittivo. Si tratterebbe di dimostrare che direttive appropriate ed un'accurata azione di verifica in ordine alla loro attuazione da parte della capogruppo avrebbero consentito di

³²³ nel quale una sciagurata scelta di minimizzazione della sicurezza si era tradotta in una serie di minuti frammenti eziologici riconducibili alle sfere della gestione, del controllo, dell'informazione. Va subito aggiunto, tuttavia, che si tratta di un caso alquanto straordinario, tanto che nel giudizio di merito era stata ritenuta la responsabilità dolosa dell'amministratore delegato;

³²⁴ R. Blaiotta, *Garanzia e colpa nei gruppi societari*, cit. p. 15;

³²⁵ R. Blaiotta, *Garanzia e colpa nei gruppi societari*, cit. p. 16;

instaurare un regime di governo delle regole cautelari che avrebbe evitato accadimenti come quello verificatosi.³²⁶

Bibliografia

³²⁶ R. Blaiotta, *Garanzia e colpa nei gruppi societari*, cit. p. 16;

- A.Alessandri, Parte generale, in C. Pedrazzi, A. Alessandri, L. Foffani, S.Seminara, G.Spagnolo, Manuale di diritto penale dell'impresa, Bologna, 1990;
- F. Bacchini, Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale), in I Working Papers di Olympus, 8, 2012;
- F. Basenghi, Gli attori organizzativi: diritti e doveri, Milano 2009;
- M. Bernardi, B. Calafiori, G. Moscone, P. Rossella Sterza, S. Vianello, Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, n. 55, Commissione Lavoro, 2006;
- P. Bernardo, La delega di funzioni nell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, Normativa, 22/11/2018;
- R. Blaiotta, Garanzia e colpa nei gruppi societari, in Sistema Penale;
- G. Bucci, D. De Merich, R. Sabatino, R. Maialetti e G. Sinardi, S. Veneziani e G. Ivo Vogna, S. Verrienti, M. Annatelli e M. Patruno, Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza, Confimi industria, "La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro. Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti dei nuovi decreti antincendio ed alla loro messa in pratica", Collana ricerche, ed. 2023;
- D. Castronuovo, Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo, in Diritto penale contemporaneo, 3/2016;
- D. Castronuovo, Le fonti della disciplina penale della sicurezza del lavoro, in Sicurezza sul lavoro, profili penali, 2021;
- A. Conte, L. Coran, "Riflessioni in materia di reato omissivo improprio: le posizioni di garanzia "di fatto" alla luce delle più recenti applicazioni giurisprudenziali" , Giurisprudenza Penale web, 2022, 12;
- Francesco di Mauro, Antonio Distefano, Enzo Livio Maci, Michele Scacciante, "La responsabilità penale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione", Ordine degli ingegneri della provincia di Catania, marzo 2017;
- E.Dolcini, G.L.Gatta, Codice penale commentato, Milano, 2015, I;
- R. Dubini, L'identificazione dei dirigenti, 31/07/2009;
- T. Facciolini, Rapporto di causalità e posizione di garanzia, in Diritto.it, 17/06/2022;
- A.Guardavilla, L'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, Approfondimento, 28/10/2010;
- A.Guardavilla, Le caratteristiche del delitto di rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni e le sue applicazioni in presenza o in

assenza di infortunio: principi e casi giurisprudenziali tratti dalle sentenze di Cassazione, sentenze commentate, 28/01/2021;

- A.Guardavilla, Profili di responsabilità del medico competente, in *Giornale italiano di medicina del lavoro ed Ergonomia*, volume XXXII, n. 4, ottobre/dicembre 2010;
- Chiara Lazzari, L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici, in *Working Paper di Olympus*, 30/2014;
- T. Menduto, Associazione Nazionale costruttori edili, La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni, 10/02/2012;
- L. Menghini, L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2-2017;
- S. Metrangolo, La posizione di garanzia non basta per la responsabilità penale, in *Giurisprudenza Penale web*, 2018;
- D. Micheletti, La responsabilità esclusiva, in *Criminalia*, Annuario di scienze penalistiche, 2014;
- G. Morgante, La ripartizione volontaria dei doveri di sicurezza tra garanti "innominati": le deleghe di funzioni, *Archivio penale* 2021, n.1;
- G. Natullo, Il quadro normativo dal codice civile al codice della sicurezza sul lavoro. Dalla massima sicurezza (astrattamente) possibile alla massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?, *I working papers di Olympus*, 39/2014;
- P. Pascucci, Brevi note sulle competenze delle regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, Fascicolo n. 2/2012;
- P. Pascucci, Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, Saggio, 1-2016;
- D. Piva, La responsabilità al "vertice" per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro, Napoli, 2012;
- A.Pizzi, Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2016;
- G. Porreca, Le condizioni per un'applicazione corretta dell'art. 437 del codice penale, art. n. 4812, 9/11/2020;

- G. Porreca, Quando il datore di lavoro non risponde del comportamento abnorme del lavoratore, *Prevenzione incendi*, 26/07/2023;
- G. Porreca, Sulla posizione di garanzia di fatto assunta dal lavoratore, *Sentenze commentate*, 07/01/2015;
- D.Pulitanò, Gestione del rischio da esposizione professionale, in *CP*, 2006;
- D.Pulitanò, *Igiene e sicurezza sul lavoro (tutela penale)*, 1992;
- R. Riviero, Fondamenti e limiti dell'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, Fascicolo n. 3/2014;
- R. Rubini, Decreto 81: il dirigente e gli obblighi per la sicurezza del lavoro, *Approfondimento*, 22/06/2012;
- E. Salvatore, Sanzioni penali per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza? in *Diritto.it*, 19/02/2024;
- F. Sgubbi, *La responsabilità penale per omesso impedimento dell'evento*, Padova, 1975;
- C. Smuraglia, *Introduzione*, in P. Pascucci (a cura di), *Il d.lgs. n: 81/2008*;
- F. Stolfa, V. Leccese, *La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione*, 2016;
- S.Tordini Cagli, *I soggetti responsabili*, in *Sicurezza sul Lavoro, Profili penali*, 2021;
- S.Tordini Cagli, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, in *La Legislazione penale*, 3/01/2020;
- V. Torre, *La valutazione del rischio e il ruolo delle fonti private*, in *Sicurezza sul lavoro, profili penali*, 2021;
- C. Valbonesi, *La tutela penale della sicurezza del lavoro, Luci e ombre del diritto vivente*, a cura di G. Casaroli, F. Giunta, R. Guerrini, A. Melchionda, in *JURA, Temi e problemi del diritto*, 2015;
- C.A. Zaina, *Infortuni sul lavoro: posizione di garanzia del datore di lavoro e delega dei poteri*, 2008.

Sitografia

- www.altalex.com;
- www.diritto.it;
- www.neldiritto.it.

Ringraziamenti

Oggi si è concluso un percorso molto importante per me, che mi ha fatto crescere e che mi ha insegnato tanto.

In questi anni ho imparato a non arrendermi mai davanti agli ostacoli, a lottare per raggiungere i miei obiettivi e a credere nelle mie capacità; è per questo che voglio ringraziare prima di tutto me stessa, per il costante impegno che ho messo nello studio, per le rinunce che ho dovuto fare in alcuni momenti ma soprattutto per non aver mai smesso di credere in ciò che facevo, anche quando mi sembrava tutto inutile.

Non posso dire sia stato facile: ci sono stati momenti in cui ho pensato di prendere e mollare tutto o di non essere “abbastanza” brava ma alla fine ho capito che c'è sempre un modo e che tutto è possibile, basta volerlo.

Di certo questo percorso non sarebbe stato lo stesso senza tutte le persone che mi sono sempre state vicine e che mi hanno supportata, specialmente nelle situazioni più difficili.

Un grazie speciale va ai miei genitori, i primi a credere in me, che non mi hanno mai fatto mancare nulla e che mi sono stati vicini con amore e pazienza, in particolar modo nei giorni peggiori, facendosi in quattro per me: senza di voi non sarebbe stato possibile tutto ciò. Oltre a mamma e papà voglio ringraziare mio fratello per essere stato la mia luce nei momenti bui, per avermi consolata quando la tristezza prendeva il sopravvento, per avermi insegnato a non abbattemi mai davanti alle sconfitte e a tenere fissi i miei obiettivi.

Un grazie infinito va anche alle mie migliori amiche:

a Chiara, per essere stata presente ogni singolo giorno senza mai tirarsi indietro, per avermi capita e rassicurata in ogni momento e per avere sempre creduto in me più di quanto facessi io stessa;

ad Anna, per avermi dato la giusta leggerezza con cui affrontare le cose, per portare sempre il sole nelle mie giornate ma soprattutto per avermi supportata nonostante la lontananza e i tuoi mille impegni; sono grata che

facciate parte della mia vita perché, anche se a volte siamo delle pazze, non so cosa farei senza di voi.

Voglio inoltre ringraziare la Professoressa Alice Ferrato e l'Avvocata Anna Di Lorenzo per avermi seguita e accompagnata nella stesura della tesi, per la loro estrema gentilezza, disponibilità e professionalità che ho molto apprezzato.

Per finire un ringraziamento particolare va a tutte le altre persone che da vicino e da lontano hanno saputo dirmi le parole giuste al momento giusto, che mi hanno aiutata quando ne avevo bisogno, incoraggiandomi nei momenti più faticosi, perché a volte sono proprio i piccoli gesti che fanno la differenza; grazie a tutti per aver fatto parte di questo importante percorso.