

Brevi note sulla figura del datore di lavoro nell'infortunistica e sulla delega di funzioni. Il datore di lavoro di fatto. Analisi di due casi pratici
(dott. Giovanni B. Bertolini)

Premessa: limiti della relazione –

Il contesto in cui sono stato chiamato a svolgere l'intervento mi impone particolare prudenza per un duplice ordine di motivi: da un lato per la complessità e la delicatezza dei temi oggetto del convegno; dall'altro lato, perché mi sono occupato della materia sempre sotto un profilo strettamente pratico, nell'ambito dell'attività giudiziaria, come pubblico ministero, in casi di infortuni sul lavoro.

Ho scelto quindi di limitare l'ambito di questo intervento all'infortunistica sul lavoro, in particolare al punto cruciale della responsabilità penale personale, nell'ottica dell'esercizio dell'azione penale contro i veri responsabili.

E quindi tratterò la tematica del datore di lavoro di fatto e per cenni la delega di funzioni

Richiami normativi –

L'art. 27 Cost. secondo cui *“la responsabilità penale è personale”*, ha il suo nucleo indiscusso nell'**esclusione della responsabilità penale per fatto altrui**.

Ciò implica il doveroso superamento di eventuali schermi che si frappongano all'affermazione di tale principio per garantire che del reato (nel nostro caso, lesioni od omicidio colposo) rispondano i veri responsabili.

Vengono conseguentemente in rilievo anche:

- art. 110 c.p. *“Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salve le disposizioni degli articoli seguenti”*.
- art. 40, c. 2 c.p. *“Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*.

Si pone quindi il problema di individuare il soggetto che ha l'obbligo giuridico di impedire l'evento (morte o lesioni).

- art. 2087 c.c. (Libro V – DEL LAVORO): *“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”*.

E' il c.d. principio della massima sicurezza tecnica e organizzativa concretamente attuabile, che nel diritto penale del lavoro è valido anche in assenza di specifiche previsioni di norme speciali.

“In tema di infortuni sul lavoro non occorre, per configurare la responsabilità del datore di lavoro, che sia integrata la violazione di specifiche norme dettate per la prevenzione degli infortuni essendo sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa dell'omessa adozione di quelle misure e accorgimenti imposti all'imprenditore dall'art. 2087 cod. civ. ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore” (Cass., III, 26/1/05, n. 6360, Lo Grasso, RV 230855).

“Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro e dunque anche quello di accertarsi che i macchinari messi a disposizione dei lavoratori siano sicuri ed idonei all'uso, rispondendo in caso di omessa verifica dei danni subiti da questi ultimi per il loro cattivo funzionamento e ciò a prescindere dalla eventuale configurabilità di autonome concorrenti responsabilità nei confronti del fabbricante o del fornitore dei macchinari stessi” (Cass. IV, 11/12/07, n. 6280, Mantelli ed altro, RV 238959).

Nella motivazione si legge in particolare che il *“disposto dell'art. 2087 c.c., secondo cui l'imprenditore, al di là di ogni formalismo, è comunque tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa quelle misure che, sostanzialmente ed in concreto, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.*

Si è in presenza, infatti, di una disposizione, utilmente qui richiamabile, che costituisce 'norma di chiusura' rispetto alle disposizioni della legislazione antinfortunistica, comportando a carico del datore di lavoro precisi obblighi di garanzia e protezione dell'incolumità dei propri lavoratori e della stessa incolumità pubblica: obblighi che rendono esigibile, da parte del datore di lavoro, il dovere di impedire, mediante adeguato controllo e la predisposizione di ogni strumento a ciò necessario, che il bene o l'attività, sorgente di pericoli e rientrante nella sfera della sua signoria, possa provocare danni a chiunque ne venga in contatto, anche occasionalmente (v. sez. IV, 13 giugno 2000 Forti;...”).

Proprio sulla *“ampia portata”* dell'obbligo di tutela posta dall'art. 2087 c.c., si fonda anche di recente la giurisprudenza secondo cui *il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro per tutti i soggetti che prestano la loro opera nell'impresa, senza distinguere tra lavoratori subordinati e persone estranee all'ambito imprenditoriale* (Cass., IV, 1/7/09, n. 37840, Vecchi ed altro, Rv 245274).

Testualmente nella motivazione di quest'ultima decisione si legge che *“le disposizioni prevenzionali sono da considerare emanate nell'interesse di tutti, anche degli estranei al rapporto di lavoro, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa”*.

Ora il TU sulla salute e sicurezza sul lavoro (d.l.vo 81/08), aiuta con le definizioni dell'**art. 2**:

- **lett. b):** “datore di lavoro”: *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. [...]*
- **lett. d):** “dirigente”: *persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuа le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.*
- **lett. e):** “preposto”: *persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di potere 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 d'iniziativa.*

Si tratta di definizioni da leggere necessariamente alla luce delle norme sull'**esercizio di fatto** di poteri direttivi:

- **art. 299:** *le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, c. 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*
- **art. 16:** sulla delega di funzioni (rinvio)

In questa prospettiva ad esempio è stata recentemente riconosciuta la qualifica di datore di lavoro nel settore pubblico a:

➔ **Al direttore generale della ASL:**

“Gli obblighi di prevenzione infortuni e sicurezza in luoghi di lavoro, che per legge fanno capo al datore di lavoro, gravano, nel settore degli enti pubblici, sul titolare effettivo del potere di gestione che, all'interno delle Aziende Unità Sanitarie Locali si individua, in assenza di delega, nel direttore generale. (La Corte ha precisato che gli obblighi di prevenzione possono gravare su un funzionario non avente qualifica dirigenziale qualora lo stesso, a norma dell'art. 2 del d.l.vo n. 81 del 2008, sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice dell'amministrazione tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e sia altresì dotato di poteri decisionali e di spesa)” (Cass., III, 7/5/09, n. 29543, Corea ed altro, Rv 244577).

→ Al direttore di un istituto penitenziario:

“Il direttore di un istituto di pena è titolare di una posizione di garanzia che gli impone di assicurare la sicurezza del lavoro che ivi si svolge, sia in luoghi interni che esterni, con riguardo a chiunque vi svolga attività lavorativa, poiché assume, ai sensi del decreto del Ministro della Giustizia 18/4/96, la qualifica di datore di lavoro. (In motivazione, la Corte ha precisato che il rispetto della normativa antinfortunistica deve pretendersi anche e soprattutto all’interno di una struttura carceraria, a tutela dei lavoratori che, a cagione della propria concomitante condizione di detenuti, si trovano in particolare condizione di subalternità e soggezione) (Cass., IV, 25/11/09, n. 6694, D.Andria).

Il caso riguardava le lesioni ad un occhio (ustio-causticazione) patite da un detenuto lavorante, inesperto e privo di D.P.I., causate da uno spruzzo di calce viva versata per la preparazione di vernice da utilizzare per l’imbiancatura delle pareti della casa di reclusione.

Può essere interessante richiamare uno dei passi salienti della motivazione di questa sentenza, ove si critica la sentenza della Corte d’Appello.

“In realtà la corte territoriale, pur partendo dal corretto presupposto dell’applicabilità, anche alla fattispecie in esame, delle norme dettate dal d.l. n. 626/94, è, tuttavia, in concreto, pervenuta a conclusioni del tutto erronee e sostanzialmente contrastanti con la normativa richiamata, avendo sostenuto che gli obblighi nascenti da detta normativa dovrebbero commisurarsi e raffrontarsi con le condizioni e le caratteristiche della struttura carceraria, del tutto particolari e diverse da quelle di una normale impresa, ovvero del soggetto al quale sono tipicamente riferibili gli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro. In tal guisa avendo la predetta corte sostanzialmente affermato lo sconcertante principio secondo cui gli istituti di pena debbano quasi considerarsi delle ‘zone franche’, impermeabili al rispetto delle norme di legge, invece che, al contrario, come luoghi in cui debba venir assolutamente perseguita e garantita l’osservanza delle leggi”.

DATORE DI LAVORO DI FATTO

La problematica viene solitamente affrontata nell’ambito della medesima struttura o organizzazione (la stessa ditta, la stessa società).

Nulla impedisce però – alla luce del complesso dei riferimenti normativi finora richiamati – di trovare il datore di lavoro di fatto in altra e diversa struttura, nell’ambito di una diversa persona giuridica.

E’ il fenomeno dell’interposizione (da tenersi ben distinto dall’istituto della “somministrazione di lavoro” ex artt. 2 c. 1 lett. a) e 20 del d.l.vo 10/9/03 n. 276 e succ. modd.).

Nell’interposizione vi è una frattura del rapporto fra datore di lavoro e lavoratore: nel rapporto datore di lavoro/lavoratore si inserisce un intermediario che appare come vero titolare del rapporto di lavoro per escludere – con una finzione giuridica – il vero rapporto contrattuale fra lavoratore e datore di lavoro, che, all’esterno, appare formalmente come un terzo.

Compito della PG e dell'AG è di superare queste finzioni, schermi, filtri, ed individuare il datore di lavoro di fatto perché sia chiamato a rispondere congiuntamente al soggetto interposto (il prestanome), dell'evento che doveva impedire, nel pieno rispetto dell'art. 27 Cost.

In giurisprudenza in problema sembra risolto positivamente, tenendo conto delle circostanze concrete in cui si sono svolti i fatti.

Condannato in I° e II° grado per ipotesi di lesioni colpose (l'irregolare operazione di pulizia di una macchina tinteggiatrice con i rulli in movimento aveva trascinato la mano del lavoratore tra rulli stessi), l'imputato aveva eccepito in Cassazione "l'erronea attribuzione al lavoratore della qualità di dipendente dell'imputato".

La Cassazione ha sottolineato che la Corte d'Appello aveva espressamente dato atto che l'infortunato dipendeva all'epoca da altra società e che era stato assunto dall'imputato solo successivamente. Ma tale aspetto formale non è stato ritenuto di rilievo nella ricostruzione del fatto, poiché la responsabilità dell'imputato era stata giustamente fondata sul comportamento concreto tenuto dal lavoratore. (Cass., IV, 10/7/09, n. 37861, Pucciarini)

STUDIO DI DUE CASI PRATICI

CASO A:

Il procedimento – ancora aperto - riguarda due imprenditori imputati

Ciascuno del delitto p. e p. dagli artt. 589, c. 2, 61 n. 3 c.p. perché, per negligenza, imprudenza, imperizia, per inosservanza di leggi e regolamenti; con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale e di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro; M.A. quale amministratore di I.C. srl, formalmente datore di lavoro di A.S. (come da libro matricola e denuncia d'infortunio all'INAIL); C.A.: quale datore di lavoro di fatto di A.S.; quale intestatario dell'autobetoniera tg. XX; quale amministratore di fatto di I.C. srl; quale titolare della d.i. C.A. ed amministratore di L. snc di C.A.; omettendo di adottare nell'esercizio di impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro – trasporto di calcestruzzo -, l'esperienza e la tecnica erano necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro (art. 2087 cod. civ.); omettendo di mantenere in buono stato di conservazione e di efficienza l'autobetoniera tg. XX (art. 374 dPR 547/55); permettendo la circolazione dell'autobetoniera tg. XX sebbene:

- 1) **alla stessa fossero state apportate modifiche alle caratteristiche originali ed alla stessa fosse stato sostituito e modificato il telaio e non avesse sostenuto la prescritta visita di prova (art. 78 c.d.s.);**
 - 2) **la stessa presentasse alterazioni alle caratteristiche costruttive e funzionali prescritte (art. 79 c.d.s.);**
 - 3) **la stessa fosse stata respinta alla revisione del ..., fra l'altro, per difetti all'impianto frenante;**
 - 4) **risultasse assemblaggio di parti di veicoli (telaio, motore, bulbo contenitore del calcestruzzo, motore del bulbo) di provenienza e caratteristiche differenti e con impianto frenante totalmente inefficiente e con allacciamenti approssimativi;**
- consentendo che il lavoratore A.S. si ponesse alla guida dell'automezzo così**

**grossolanamente assemblato per operare un pesante trasporto di calcestruzzo; così cagionavano la morte di A.S. il quale, durante il tragitto, a fronte dell'inefficienza dell'impianto frenante, per salvaguardare l'incolumità di altri utenti della strada, poneva in essere manovra d'emergenza fuori strada, con letale ribaltamento del veicolo. Con l'aggravante di avere commesso il fatto nonostante la previsione dell'evento, considerato il rigetto di revisione del veicolo per difetti all'impianto frenante e la persistente pericolosità dello stesso.
In (...) il (...). Decesso in (...) il (...)**

CASO B:

Riguarda più soggetti rinviati a giudizio (ancora aperto) quali imputati tutti:

- a) del reato p. e p. dall'art. 590 c.3, 583 c. 1 c.p. perché per negligenza, imprudenza, imperizia, per inosservanza di leggi e regolamenti; con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- M.F., amministratore di M.F. srl, quale formale datore di lavoro (come da libro matricola e denuncia INAIL);
 - D.R. quale datore di lavoro di fatto e responsabile del cantiere;
omettendo:
 - di attuare le sottoindicate misure di sicurezza, di rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici e di disporre ed esigere l'osservanza delle norme di sicurezza (art. 1 e 3 DPR 164/56 e 4 DRP 547/55);
 - di tenere conto delle capacità del singolo lavoratore in rapporto alla sua salute e sicurezza (art. 4 c. 5 lett. c) d.l.vo 626/94);
 - di fornire al lavoratore adeguata informazione sui rischi specifici cui era esposto in relazione all'attività svolta art. 21 d.l.vo 626/94);
 - di fornire sufficiente formazione in materia di sicurezza (artt. 21e 22 d.l.vo 626/94);
 - di adottare le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che avevano ricevuto adeguate istruzioni accedessero a zone che li esponevano a rischi gravi e specifici di caduta dall'alto (art. 4 c. 5 lett. e) d.l.vo 626/94);
 - di munire i posti di lavoro situati ad altezza di oltre 2 metri di cautele atte ad eliminare i pericoli di caduta (art. 16 DPR 164/56);
 - di munire il cantiere di opere provvisorie allestite in buon materiale, a regola d'arte, proporzionate, idonee ed efficienti per tutta la durata del lavoro (art. 7 DPR 164/56);
 - A.G. e T.L., quali direttori dei lavori e coordinatori per l'esecuzione dei lavori: durante la realizzazione dell'opera omettendo (art. 5 d.lvo 494/96):
 - di verificare le disposizioni contenute nel piano di sicurezza e coordinamento (privo di particolareggiate indicazioni e di specifiche procedure per il getto del calcestruzzo dei pilastri) e la corretta applicazione delle procedure di lavoro (art. 5 c. 1 lett a) d.l.vo 494/96);
 - di verificare l'idoneità del piano operativo di sicurezza (art. 5 c. 1 lett. b) d.l.vo 494/96);
in tal modo consentendo al neo-assunto lavoratore P.L., di svolgere lavori (getto di calcestruzzo nella cassaforma di un pilastro) in postazione di lavoro:
 - di superficie insufficiente per eseguire il lavoro in sicurezza;
 - a quota superiore a 3 metri;
 - priva di parapetti e di altre protezioni contro la caduta nel vuoto;
 - con spazi liberi fra le tavole;
 - su opere provvisorie di dubbia robustezza per la precarietà dei puntelli, realizzate con tavole deteriorate e non a regola d'arte;
così cagionavano al lavoratore P.L. lesioni gravi – trauma cranico con frattura orbita e sospetta frattura frontale; sospetta emorragia cerebrale regione frontale, vasta ferita cuoio capelluto,

fronte, naso e zigomo sinistro; giudicate guaribili in oltre gg. 40 – conseguenti alla caduta al suolo dalla suddetta inadeguata posizione di lavoro.
In (...), il (...)

I soli M.F. e D.R. anche:

- b) del reato p. e p. dall'art. 21 l. 13/9/82 n. 646, perché, M.F., quale amm.re di M.F. srl, concedeva in subappalto, senza l'autorizzazione dell'autorità competente, a D.R., quale amm.re di D.C. srl, i lavori in cemento armato oggetto dell'appalto stipulato fra Comune di (...) e M.F. srl per la realizzazione di (...) in (...), presso il cantiere di cui al capo che precede.

In (...) il (...)

- Recidiva per M.F.

Nel caso A (incidente con l'autobetoniera) il procedimento si era avviato come indagine ordinaria per sinistro stradale.

Poi gli sviluppi hanno portato al coinvolgimento di più organi di PG.

La circostanza che la comunicazione dell'assunzione avesse seguito di poche ore l'incidente è stato motivo di sospetto che unitamente ad alcune anomalie sul documento di trasporto hanno portato all'esecuzione di una perquisizione.

I risultati della perquisizione hanno portato a ritenere che ci si trovasse di fronte ad un caso di interposizione, ossia che il datore di lavoro di fatto fosse altro soggetto rispetto a chi aveva fatto la comunicazione d'assunzione e la denuncia di sinistro.

Una pluralità di elementi:

- a) perquisizioni e sequestri operati presso le società del gruppo C.: rinvenimento di documentazione e contabilità di I.C. srl (amm.re M.A.) presso la sede di L. snc di C.A.;
 - b) la denuncia d'infortunio all' INAIL da parte di I.C. srl;
 - c) il sequestro del DDT n. 1065 (inerente il trasporto oggetto di incidente) su carta intestata I.C. (datore di lavoro dichiarato) – con l'indicazione della Ragione Sociale Vettore "C." (datore di lavoro di fatto), trasporto a cura "S" (infortunato);
 - d) il Libro Matricola di I.C. srl;
 - e) le dichiarazioni rese durante le indagini circa l'ultimo posto di lavoro ottenuto dalla vittima e l'individuazione del datore di lavoro;
- hanno permesso di formulare l'imputazione sopra riportata.

Ulteriori elementi emersi durante l'istruttoria dibattimentale.

L'imputato C.A. (datore di lavoro di fatto secondo l'accusa) durante l'esame dibattimentale ribadisce che l'autobetoniera era stata ormai riparata e quindi il giorno del sinistro l'automezzo era perfettamente efficiente. A riscontro delle proprie dichiarazioni indica il nominativo di MS che fino a quel giorno aveva guidato senza problemi quell'autobetoniera.

C.A.: ... *la macchina la portava MS, MS...*

PM: *e a che titolo la portava MS?*

CA: *come autista*

Giudice: *ma è un suo dipendente MS?*

CA: *sì*

Giudice: *quindi lo pagava lei insomma?*

CA: *no, non me ricordo...*

Giudice: *chi dava i soldi in mano?*

CA: *non me lo ricordo se lo pagavo io o l'IC, questo non...*

Giudice: *come fa ad avere dei dubbi sul punto "chi caccia i soldi e paga"? cioè lo pagava lei MS quindi i soldi erano i suoi? O dell'IC?*

CA: *in quel periodo non me ricordo chi lavorava MS... se lavorava con l'IC o lavorava con...*

Giudice: *perché c'era, diciamo, un passaggio di dipendenti tra l'IC...*

CA: *se te lo dico adesso (sovrapposizione di voci)*

Giudice: *era possibile questa cosa?*

CA: *no non me ricordo sinceramente*

[...]

PM: *questa macchina [l'autobetoniera] da quanto tempo la portava MS?*

CA: *MS la portava dopo che io l'ho riportata a fare i freni, che la macchina gli serviva, che c'era lavoro, che la macchina stava parecchio ferma, poi l'ho portata ad aggiusta', l'ho data a MS*

PM: *e l'ha data a MS. E a che titolo gliel'ha data a MS?*

CA: *a che titolo... la portava lui, che MS lavorava con IC*

[...]

CA: *non me ricordo se MS sta assunto con l'IC o con CA*

[...]

N.B.: il PM alla fine dell'esame deposita le buste paga e i fogli di presenza di IC da cui emerge che in quel periodo MS era assunto e pagato da IC srl.

All'udienza successiva la difesa chiama a discarico proprio MS

PM: *mi vuole dire in quale periodo lei era alle dipendenze del sig. CA*

MS: *dal 2005, due anni prima, due, tre anni prima lavoravo con CA*

PM: *eh, 2005 fino a che periodo?*

MS: *so che dopo la morte di, del ragazzo ho lavorato lì ancora quattro, cinque mesi*

PM: *quindi diciamo che, fino al momento di questo incidente di cui ci occupiamo in questo*

processo, lei ha lavorato per CA?

MS: sì, sì

PM: perché lei risulta a libro paga di IC srl?

MS: perché IC... la ditta era IC come ditta, però...

PM: il suo datore di lavoro chi era?

MS: I.C., a me mi pagava A.C.

PM: C.A. la pagava?

MS: sì

PM: non ho altre domande, grazie

Nel caso B), la PG (ASL e Carabinieri) intervengono dopo il ricovero in pronto soccorso dell'infortunato e sentono alcuni lavoratori presenti in cantiere.

Anche in questo caso, il lavoratore infortunato è l'ultimo nel libro matricola della ditta che ha denunciato l'infortunio.

Qui il PM riscontra un'anomalia per i cantieri della zona: tutti gli operai presenti in cantiere sono italiani e vengono tutti dalla provincia di Caserta alle dipendenze – ufficialmente – di una ditta con sede in provincia di Latina.

Anche qui viene operata una perquisizione presso la sede della ditta e si rinviengono una serie di documenti molto interessanti fra cui:

- il contratto di subappalto con una ditta di Caserta (subappalto non autorizzato dal Comune che aveva dato l'appalto).

I lavoratori, nell'immediatezza del fatto hanno dichiarato di essere tutti dipendenti della ditta MF srl (datore di lavoro ufficiale), anche se non sapevano dire dov'era la sede della società né chi era il titolare.

Anche sulla base di questi elementi il PM ha formulato l'imputazione sopra indicata.

In dibattimento, alcuni lavoratori chiamati a testimoniare hanno indicato come datore di lavoro proprio D.R., sebbene iscritti sul libro matricola di MF srl.

Si tratta di due casi ancora aperti e quindi sarà il giudice a chiarire se l'impostazione dell'accusa è fondata.

I due casi sono stati riportati perché si tratta di due esempi concreti in cui analizzando una serie di anomalie e grazie all'esecuzione delle perquisizioni, è stato possibile individuare altri soggetti:

- a) completamente **nascosti** alla PG che aveva operato il primo intervento;
- b) estranei alla struttura giuridica del datore di lavoro apparente;
- c) coinvolti – secondo l'ipotesi del PM - nella gestione del rapporto di lavoro con gli infortunati quali datori di lavoro di fatto.

In entrambi i casi è stata **importante la collaborazione fra diverse forze di PG** che

grazie alle diverse competenze ed esperienze, le diverse sensibilità e punti di vista, hanno offerto una più ampia conoscenza dei fatti da portare all'attenzione dell'A.G.

SULLA DELEGA DI FUNZIONI

Proseguendo nella linea logica finora seguita, si affronta brevemente solo il problema della “effettività” della delega di funzioni.

Infatti anche la delega di funzioni potrebbe risolversi in un espediente per scaricare su altri la responsabilità penale per un incidente sul lavoro.

Così si è espressamente pronunciata la giurisprudenza evidenziando il problema ricorrente della *individuazione delle condizioni di legittimità della delega: questo per evitare una facile elusione dell'obbligo di garanzia gravante sul datore di lavoro, ma nel contempo per scongiurare il rischio... di trasformare tale obbligo in una sorta di responsabilità oggettiva* (così in motivazione Cass., IV, 10/12/08 n. 4123, Vespasiani, Rv 242480).

La sentenza citata riguardava il caso dell'incendio di vaste proporzioni presso la Thyssenkrupp di Torino del 24/3/02, spento solo alle ore 8 del 26/3/02 a seguito dell'intervento di 16 squadre dei Vigili del fuoco.

E' una sentenza molto interessante perché ripercorre i capisaldi della giurisprudenza in materia di delega di funzioni.

Si richiamano i passi più significativi della motivazione su tale aspetto:

“Nelle imprese di grandi dimensioni non è possibile attribuire tout-court all'organo di vertice la responsabilità per l'inosservanza della normativa di sicurezza, occorrendo sempre apprezzare l'apparato organizzativo che si è costituito, sì da poter risalire, all'interno di questo, al responsabile di settore”.

La Cassazione, ribadito il principio che *“il datore di lavoro è il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione”* proprio in forza della norma di chiusura stabilità dall'art. 2087 cod. civ., ricorda che *“altrettanto consolidato è il principio che la delega non può essere illimitata quanto all'oggetto delle attività trasferibili*

Invero, pur a fronte di una delega corretta ed efficace, non potrebbe andar esente da responsabilità il datore di lavoro allorché le carenze della 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 (v. tra le altre, sez. IV, 6/2/07, Proc. Gen. App. Messina ed altro in proc. Chirafisi ed altro)

E' da ritenere, quindi senz'altro fermo l'obbligo del datore di lavoro di intervenire allorché apprezzì che il rischio connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa si riconnette a scelte di carattere generale di politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza.

Tali principi hanno trovato conferma nel decreto legislativo n. 81 del 2008, che prevede, infatti, gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, per l'importanza e, all'evidenza, per l'intima correlazione con le scelte aziendali di fondo che sono e rimangono attribuite al potere/dovere del datore di lavoro (v. art. 17).”

Nella pratica si sono posti dei casi in cui la delega era formalmente regolare, ma sorgeva il sospetto di una predisposizione strumentale.

Ritengo che anche in questo caso fosse possibile verificare se si trattasse di una delega solo formale, approfondendo le indagini in ordine all'effettività – ad esempio –

- della data certa;
- dell'autonomia di spesa (riscontri in contabilità e in banca).

Interessante in materia di delega la seguente decisione: (peraltro sulla previgente disciplina)

“Il soggetto destinatario di una delega di funzioni in materia antinfortunistica non risponde penalmente, per il caso in cui il delegante non lo abbia messo nelle condizioni per svolgere adeguatamente i compiti affidatigli, soltanto se, inadempiente il delegante, egli abbia rifiutato il conferimento dell'incarico. (Nella specie, il dirigente comunale delegato dal Sindaco aveva continuato a svolgere le funzioni, pur in mancanza dell'effettiva assegnazione dei fondi necessari per il loro espletamento) (Cass., III, 21/10/09, n. 44890, Ganduscio, Rv 245271).

In motivazione si legge che: *“l'**invalidità della delega** – in base al principio di effettività – **impedisce che il delegante possa essere esonerato da responsabilità ma non esclude la responsabilità del delegato che, di fatto, abbia svolto le funzioni delegate** (vedi Cass., sez. IV, 27.11.08, n. 48295, Libori).*

Anche in questo caso ritorna il tema dell'effettività che, nell'ottica dell'art. 27 Cost., è stata la linea guida di queste brevi note,

[Intervento al convegno “Attualità in tema di vigilanza nei luoghi di lavoro”, organizzato dalla ASL RM-H a Pomezia il 9-11 giugno 2010]

Dott. Giovanni B.BERTOLINI