

## *Seminario ANCE*

*La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro*

*- I ruoli individuati dal T.U. n. 81/08 e la delega di funzioni -*

*Relazione: Vecchia e nuova delega di funzioni tra rigidità giurisprudenziali e liberismo legislativo*

# La delega di funzioni

Nelle complesse realtà aziendali risulta oneroso per il datore di lavoro provvedere personalmente ai compiti che la legge impone. Nasce quindi l'istituto della delega di funzioni.

Sul datore di lavoro grava un obbligo penalmente rilevante a titolo originario proprio perché riveste una determinata qualifica soggettiva in relazione alla tutela di un determinato giuridico.

# Natura delega

- La delega consiste in un atto di autonomia privata, avente natura negoziale, che ha ad oggetto la distribuzione di compiti e la ripartizione di sfere di competenza. A seguito della sua attuazione assume rilievo il profilo della responsabilità per omissione, risultante dalla combinazione della norma che disciplina la responsabilità da mancato impedimento dell'evento lesivo con le fattispecie poste a tutela dei beni della vita e dell'incolumità individuale .
- A ben vedere, la nuova ripartizione della responsabilità penale, conseguenza dell'intervenuta delega, si discosta dalla scelta legislativa di configurare reati propri

.....

- Mentre parte della dottrina ricollega il ruolo di **garante** ad un sistema di norme che ne specifica i presupposti e i contenuti,
- Altra impostazione **non ritiene rilevante il mero dato normativo** bensì il **concreto esercizio dei compiti e dei poteri previsti dalla norma penale** . Per il primo orientamento, sarà l'imprenditore ad assumere la posizione di garanzia in virtù del complesso di norme extrapenali che fondano il suo potere gerarchico .
- Per il secondo, invece, destinatario del precetto non è chi risulti formalmente investito della qualifica, ma il soggetto che in concreto eserciterà le funzioni ricavabili dalla norma stessa.

# Presupposti delega

- Per prima cosa, è richiesta la **trasferibilità delle funzioni** che si intendono attribuire all'incaricato, in quanto l'effetto traslativo non può prodursi laddove gli obblighi di garanzia abbiano natura strettamente personale.
- Il secondo presupposto richiesto è la **volontà traslativa del garante originario**, il quale deve intervenire nella stipulazione negoziale; il trasferimento degli obblighi di garanzia è difatti ammissibile in virtù degli artt. 40 cpv c.p., 1372 e 1322 c.c.

# l'interprete deve individuare:

- a) i soggetti responsabili a seguito dell'avvenuta attribuzione di delega;
- b) le conseguenze che una valida delega è in grado di comportare nei confronti del delegante e dell'incaricato. Entrambe le situazioni presuppongono l'identificazione del soggetto destinatario del precetto penale in quanto garante *ex lege*.

# ART.40 COMMA 2, CP

- nella maggior parte dei casi, fonte di responsabilità penale è [l'art. 40, comma 2, c.p.](#); tale norma afferma un'equivalenza tra l'evento lesivo cagionato direttamente e l'evento non impedito da chi risulti destinatario di un obbligo giuridico di garanzia. Poiché il reato omissivo improprio è da qualificarsi come reato proprio, la delega di funzioni realizza uno iato tra la specifica qualifica di garante e l'esercizio in concreto delle funzioni aventi rilievo penale. Si deve verificare, pertanto, se il soggetto attivo del reato sia il soggetto in possesso *ab origine* della particolare qualifica formale richiesta dalla norma incriminatrice, oppure se possa qualificarsi come autore colui che esercita "di fatto" i medesimi poteri. Si deve riscontrare, inoltre, se in capo al delegante permanga una qualche responsabilità e se, per contro, il delegato veda variata la propria qualifica divenendo soggetto attivo nel reato proprio.

# SOLUZIONI....

- La risposta a questi interrogativi muta a seconda dell'impostazione dogmatica accolta e, dipende da una differente concezione di reato proprio. Le principali impostazioni rinvenibili in dottrina sono riconducibili alla teoria formalista o soggettiva e alla teoria funzionalista e da esse sono state ricavate altre teorie fatte proprie da recenti pronunce della Suprema Corte.

# TEORIA FORMALISTICA O SOGG

Secondo *la teoria formalistica pura*, il soggetto penalmente responsabile deve individuarsi in colui che riveste la qualifica **di titolare del potere di rappresentanza dell'ente**, richiesta dalla legge per la configurabilità del reato proprio. Questa posizione fa leva **sulla qualifica extrapenalistica del soggetto** tenuto alla salvaguardia dei beni giuridici, la quale è in grado di condizionare la stessa tipicità del fatto. Il **datore di lavoro**, pertanto, rimarrebbe **unico garante dell'adempimento** degli obblighi giuridici posti sotto la sua tutela, al fine di evitare pericolosi slittamenti di responsabilità e una minor tutela dei lavoratori. La responsabilità penale del delegato si profilerebbe solo attraverso il **concorso dell'extraneus nel reato proprio**, ossia per concorso mediante omissione nel reato omissivo del delegante.

## LIMITE:

Sebbene vi sia la necessità di proteggere chi è esposto quotidianamente a rischi, il limite di questa teoria è quello di **non consentire un efficace controllo di tutte le fonti di pericolo esistenti in un dato contesto, con il rischio di pervenire ad una responsabilità di posizione, in grado di nascondere vere e proprie responsabilità per fatto altrui**

# TEORIA FUNZIONALISTA

- Ai fini della titolarità degli obblighi penalmente rilevanti e delle responsabilità conseguenti alla loro violazione, ciò che conta sarebbe **l'esercizio effettivo della funzione cui l'obbligo si riferisce**. Chiamato a rispondere della realizzazione dell'evento sarebbe, dunque, il solo **delegato**, in quanto il delegante trasferisce le funzioni che a lui facevano capo, nonché la qualifica soggettiva di cui era titolare
- In tal modo, la delega agirebbe sul piano della tipicità e produrrebbe la **totale liberazione del delegante** a seguito della traslazione di ogni responsabilità in capo al delegato. Costui diverrebbe *intransiens* mentre il delegante, oramai privato di ogni qualifica e della diretta disponibilità di intervento sulla cosa, potrebbe rispondere ove sussistano gli estremi del concorso di persone nel reato o qualora venga casualmente a conoscenza dell'inadempimento del delegato, venendo meno in tale ipotesi gli effetti della delega a seguito della ricostituzione della posizione di garanzia in capo al garante originario

# OBIEZIONI

- Sebbene la teoria funzionalista presenti l'indiscusso merito di ancorare la responsabilità penale all'esercizio effettivo di funzioni, con la possibilità di evitare che al vertice dell'organizzazione vengano mossi rimproveri per non aver impedito eventi di fatto non controllabili, essa presenta alcuni limiti.
- La prima obiezione pone l'accento sul rischio di favorire la **concentrazione della responsabilità penale verso il basso**, lasciando impuniti i soggetti posti in posizione apicale. Tra gli altri rilievi critici, la dottrina evidenzia il contrasto con **il principio di tassatività**: l'estensione della norma incriminatrice anche ai soggetti da essa non contemplati fa sì che la norma penale "venga applicata ad un fatto con contenuto di disvalore diverso da quello previsto dalla legge penale "
- Altro limite viene poi individuato nella **possibile lesione del principio di personalità**, in tutti i casi in cui la condotta del singolo possa essere inquadrata nel contesto di una più ampia politica d'impresa a carattere illecito.

# TEORIA MEDIANA...

- Per ovviare ai limiti presenti in entrambe le impostazioni sopra riportate, altra dottrina ha elaborato una *teoria intermedia*, la quale ha in comune con la teoria formale l'assunto secondo **cui il delegante non viene liberato, per mezzo della delega, degli obblighi su di lui gravanti**. Tuttavia, il dato innovativo della teoria mediana consiste nel ritenere **mutato l'originario obbligo giuridico di garanzia del delegante in un obbligo di vigilanza e controllo sull'operato altrui**. In tal modo, oltre ad una valutazione più puntuale della colpevolezza del delegante, si profila la possibilità di verificare l'efficacia della delega alla stregua del contenuto effettivo degli obblighi che permangono in capo allo stesso, limitando il rischio di **ricadere in una responsabilità da posizione**. Secondo questa teoria, la delega non sarebbe in grado di traslare la posizione di garanzia, rimanendo il delegante in ogni caso obbligato al **coordinamento organizzativo e a vigilare sull'operato altrui, in virtù del c.d. "residuo non delegabile"**

# LA GIURISPRUDENZA:AMMISSIBILITA' DELEGA

- Il primo filone giurisprudenziale si è occupato dell'ammissibilità della delega e dell'individuazione dei garanti.
- La giurisprudenza si è pronunciata più volte ammettendo l'istituto.
- Inoltre, la giurisprudenza di legittimità, seppur tuttora non compiutamente definita, ha abbandonato la rigida impostazione formalistica pura, prendendo atto dell'utilità pratica del conferimento della delega e della tendenza degli studiosi ad ammettere la creazione di garanti secondari attraverso atti di autonomia privata. In particolare, essa tende a mantenere un certo grado di responsabilità in capo ai vertici dell'impresa, considerando tuttavia che le mansioni possono trovare un differente equilibrio grazie alla delega di funzioni o all'interna ripartizione di competenze, tipica di strutture produttive complesse

# INDIVIDUAZIONE GARANTI

- vengono considerati tali quanti già operano all'interno del contesto aziendale. Costoro sono i naturali destinatari di un'ipotetica delega, in quanto conoscono l'ambiente lavorativo e hanno diretta cognizione dei fattori di rischio presenti nell'impresa. Il giudice di legittimità, tuttavia, tende ad allargare l'applicabilità della delega anche a soggetti estranei, come i consulenti esterni delegati all'applicazione della normativa antinfortunistica. In una recente sentenza la Cassazione, oltre a ribadire che in forza di una delega il soggetto risulta investito di una posizione di garanzia nella struttura organizzativa dell'impresa, e per tale motivo va considerato penalmente responsabile, ha evidenziato la possibilità **di conferire funzioni "anche a soggetti esterni all'impresa "**

# FUNZIONI DIRIGENZIALI???

- A volte la giurisprudenza si è spinta sino ad attribuire rilievo al mero esercizio fattuale dei compiti propri di talune qualifiche. Già in alcune risalenti decisioni, i destinatari degli obblighi di prevenzione e protezione venivano individuati attraverso la **verifica delle mansioni disimpegnate in concreto**. Di recente la Cassazione, nel ribadire tale pensiero, ha ammesso l'esercizio in concreto delle funzioni dirigenziali, a prescindere dalla qualifica formale rivestita all'interno della struttura societaria. In un'altra pronunzia, la Suprema Corte si è spinta fino a ritenere che anche un estraneo all'organigramma aziendale possa assumere la figura di dirigente e, come tale, diventare destinatario della normativa antinfortunistica; per una simile parificazione, tuttavia, devono sussistere comportamenti ricorrenti, costanti e specifici, dai quali desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali

# ART. 299 t.u

- Il legislatore sembra aver recepito il citato orientamento, prevedendo all'art. 299 del già ricordato [d.lgs. n. 81 del 2008](#) l'esercizio di fatto di poteri direttivi. Tuttavia, al fine di evitare indebite dilatazioni del principio di effettività sino a forme di estensione analogica della base normativa della responsabilità penale, sembra opportuno interpretare tale disposizione in modo da tenere in debito conto anche il dato "formale" delle scelte interne di ciascuna struttura complessa. Tale interpretazione sembra suffragata anche dalla lettera dell'art. 299 del nuovo t.u., la quale estende la posizione di garanzia ai soggetti "sprovvisti di regolare investitura", lasciando intendere che le mansioni esercitate devono comunque conseguire da norme interne approvate dagli organi sovraordinati. Pertanto, **oltre al suddetto esercizio "di fatto" dei poteri direttivi, deve individuarsi anche un titolo giuridico, seppur viziato, dal quale ricavare che un soggetto ha ottenuto l'incarico di ricoprire specifiche funzioni**

# EFFICACIA DELLA DELEGA

- Sul punto la Cassazione non ha preso posizione e, da tempo, si alternano due orientamenti ribaditi anche in recenti pronunce.
- In alcuni casi il giudice di legittimità sembrerebbe far propria l'impostazione che fa capo alla teoria funzionalista, prevedendo il trasferimento della posizione di garanzia dal garante originario al delegato con la **conseguente efficacia liberatoria** del delegante da ogni responsabilità penale.
  - In particolare, si è affermato che condizionare l'efficace esonero delle responsabilità al controllo, da parte del delegante, delle attività trasferite, svilirebbe il significato e la natura stessa della delega - La medesima giurisprudenza, tuttavia, ravvisa la responsabilità dell'imprenditore, per *culpa in vigilando*, qualora non si attivi nonostante il delegato abbia richiesto un suo intervento.

# Efficacia liberatoria dell'atto di attribuzione dei compiti precauzionali?

- Dubbi della dottrina:
- Il problema è in primo luogo terminologico.
- C'è differenza tra delega e trasferimento
- Delega: implicita la permanenza in capo al delegante della posizione di garanzia
- Trasferimento: dismissione posizione di garanzia da parte del delegante e assunzione da parte del delegato con liberazione del primo dall'obbligo **precauzionale**

# OBBLIGO DI VIGILANZA

La giurisprudenza più recente, invece, sembra ricalcare la tesi intermedia laddove afferma che in **capo al delegante permangono determinati poteri impeditivi**, in ragione della posizione di garanzia originaria mutata in obbligo di vigilanza e di controllo del delegato. Si è sottolineato, difatti, che nonostante la dismissione da parte del datore di lavoro degli obblighi assegnatigli dalla legge, viene comunque individuato **l'obbligo "di vigilare e controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega, secondo quanto la legge prescrive"**

Questo principio è meglio espresso da altra recente pronunzia, ove si afferma che "l'obbligo di controllo e vigilanza sulle modalità di esercizio dell'attività delegata è desumibile, in tutta evidenza, dalla particolare posizione del datore di lavoro, che è il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica". **La posizione di garante primario si ricava non solo dagli obblighi specifici disposti da norme di legge, ma anche "dalla norma di chiusura stabilita [nell'art. 2087 c.c.](#), che integra la legislazione speciale di prevenzione, imponendo al datore di lavoro di farsi *tout court* garante dell'incolumità del lavoratore**

# ED IN EFFETTI...

- L'orientamento da ultimo citato non sembra trovare smentita nel testo dell'art. 16 del t.u. sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ove si afferma 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".

## Requisiti di validità individuati dalla giurisprudenza e, di recente, dal legislatore

- La giurisprudenza, anziché analizzare la natura e gli effetti della delega di funzioni, ha preferito individuare i requisiti "di validità" della stessa. Non sempre i relativi enunciati possono ritenersi condivisibili, pur apparendo evidente lo sforzo compiuto per far fronte, in sede applicativa, ad una lacuna che il legislatore ha colmato con l'entrata in vigore del t.u. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Tuttavia, ad una prima analisi, neppure il d.lgs. n. 81 del 2008 sembra aver risolto i problemi evidenziati dalla dottrina, in quanto non ha tenuto conto interamente delle condizioni di validità che con fatica erano state accolte nella più recente giurisprudenza, così riassumibili:
  - a) la delega non deve riguardare le attività di carattere organizzativo dell'impresa
  - b) l'impresa deve essere di notevoli dimensioni o, quantomeno, vi deve essere un'organizzazione aziendale complessa
  - c) il delegato deve possedere specifica competenza tecnico-professionale e deve accettare l'incarico conferito
  - d) il delegato deve poter decidere in piena autonomia, impiegando tutti i poteri e i mezzi necessari per l'espletamento delle sue funzioni
  - e) la delega deve essere espressa, inequivoca nel contenuto e certa

# Segue...

- L'art. 16 del t.u. del 2008 ribadisce la necessità che il delegato possieda i requisiti professionali e di esperienza necessari per svolgere i compiti attribuitigli, che a costui vengano conferiti poteri effettivi di organizzazione, gestione e controllo, nonché la sussistenza dell'autonomia di spesa necessaria per il corretto esercizio delle funzioni conferite

## 2 DUBBI:

1)RIGUARDA il requisito delle notevoli dimensioni dell'impresa. Ad avviso dell'orientamento tradizionale, la delega dovrebbe accedere ad una situazione organizzativa complessa, ossia ad un'impresa di rilevanti dimensioni ove l'imprenditore mai potrebbe intervenire direttamente per far fronte ad ogni situazione pregiudizievole. Parallelamente, altre sentenze focalizzano l'attenzione, più che sull'elemento dimensionale, su quello della complessità dell'organizzazione

Questa idea di impresa non è conforme con la realtà imprenditoriale esistente e neppure con la problematica delle conoscenze tecniche sovente non possedute dal titolare anche in contesti produttivi di piccole dimensioni. Visto che il **legislatore non si è occupato di questo profilo neppure nel t.u. del 2008, sembra logico arguire che la delega di funzioni possa trovare applicazione anche in contesti produttivi di non rilevanti dimensioni.** Sul punto, già la Cassazione ha mostrato di aver recepito le molte critiche mosse dalla dottrina e ha in ultimo attribuito rilevanza non al mero dato quantitativo, bensì al profilo della difficoltà degli adempimenti che competono al datore di lavoro

# ATTO SCRITTO?!

- 2) Le perplessità concernono la scelta di ammettere la delega a condizione "che essa risulti da atto scritto recante data certa " e che alla stessa venga data "adeguata e tempestiva pubblicità "
- In giurisprudenza non si sono registrate posizioni univoche. A parte pronunzie in cui si impone la forma scritta per un primo orientamento l'atto di delega deve comunque essere **espreso, inequivoco e certo, per consentire la verifica dei poteri attribuiti e dei relativi limiti** Ad avviso di altra giurisprudenza, la delega di funzioni può desumersi anche dalle dimensioni della struttura aziendale "qualora sussista un'organizzazione altamente complessa ed esista una comprovata ed appropriata strutturazione della gerarchia delle responsabilità al livello delle posizioni di vertice e di quelle esecutive "
- Seguendo tale linea, si è chiarito come **ai fini della validità della delega non sia essenziale la forma scritta e neppure la prova scritta del trasferimento di funzioni. La Cassazione ha specificato, inoltre, che la delega "può essere conferita oralmente dal titolare dell'impresa, non essendo richiesta per la sua validità la forma scritta né ad substantiam né ad probationem, posto che l'efficacia devolutiva dell'atto di delega è subordinata all'esistenza di un atto traslativo della funzioni delegate connotato unicamente dal requisito della certezza che prescinde dalla forma impiegata "**

# SEGUE....

- Tuttavia, gli esiti a cui perviene questa giurisprudenza sembrano messi in dubbio dalla lett. a) dell'art. 16 del citato t.u., la quale nel prevedere un trasferimento rigorosamente documentato quanto a presupposti, contenuti e limiti e con data certa per evitare deleghe surrettizie, intende richiamare l'attenzione del datore di lavoro sulle conseguenze che la delega è in grado di comportare e sulla necessità di meglio salvaguardare l'incolumità dei lavoratori. Tale norma, specificando l'ammissibilità della delega nel rispetto dei "seguenti limiti e condizioni", considera la forma scritta come requisito *ad substantiam*

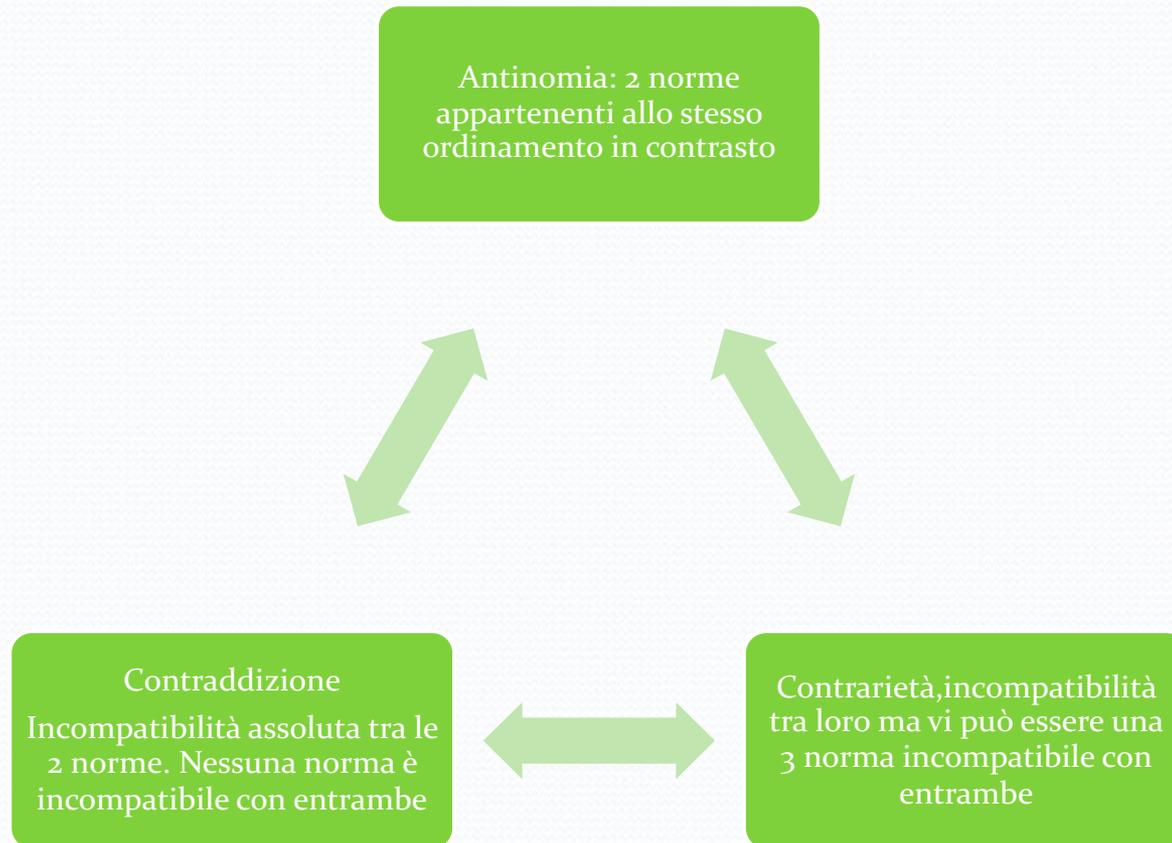
.....

- L'introduzione di siffatto requisito può aiutare ad individuare con maggior certezza le funzioni attribuite attraverso la delega e a favorire la loro conoscenza da parte dei terzi. Con ogni probabilità, il legislatore ritiene che una delega conferita per iscritto sia in grado di evitare artificiosi addossamenti di responsabilità verso i soggetti posti a base dell'organizzazione aziendale, oppure che la costituzione di un obbligo di garanzia su base negoziale possa attuarsi solo con l'atto scritto

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

- Ritenerne la forma scritta quale requisito *ad substantiam* desta, nondimeno, qualche perplessità alla luce di una lettura sistematica del [d.lgs. n. 81 del 2008](#). Sembra strano, infatti, che da un lato il legislatore riconosca l'esercizio di fatto di poteri direttivi da parte di soggetti sprovvisti di regolare investitura e, dall'altro, attribuisca valore costitutivo ad un requisito di forma che già la giurisprudenza aveva eliminato.
- L'alternativa è di intendere la forma scritta quale requisito *ad probationem* anche se per tale ipotesi permarrrebbero incertezze, questa volta di carattere processuale, in quanto sul datore di lavoro graverebbe l'onere di fornire la prova dell'avvenuto conferimento della delega con un mezzo vincolato. Sennonché, questa eventualità tende a confliggere con il principio del libero convincimento del giudice; [l'art. 192 c.p.p.](#) prevede, infatti, che il giudice valuti la prova avendo il dovere di motivare mediante l'indicazione dei "risultati acquisiti e dei criteri adottati". Tale valutazione di merito deve conseguire ai risultati ottenuti in sede istruttoria, utilizzando il sistema probatorio che il codice di rito mette a disposizione senza presunzioni di disuguale efficacia dei diversi mezzi di prova.

# Antinomia....



# Quindi.....

- Nel nostro caso il rapporto tra la norma che impone al garante originario di adempiere un obbligo prevenzionistico e quella che consente di sgravarsi dall'onere trasferendolo ad altri è un esempio di contraddizione.
- In sintesi la normativa che consente al datore di lavoro di non eseguire personalmente alcuni obblighi prevenzionistici ma di delegarne l'adempimento ad altri è in contraddizione con le norme incriminatrici che impongono allo stesso datore , con la previsione di reati propri, l'obbligo di ottemperare personalmente a tali obblighi

# Soluzione contrasto..art. 51 c.p

- Si invoca il principio di coerenza dell'ordinamento giuridico: l'ordinamento cioè non può punire attività umane che autorizza.
- Il concetto di diritto, a fini scriminanti, è inteso come facoltà giuridica.
- Conferimento Delega funzioni: Se attuato con rispetto e limiti di legge è per il datore di lavoro un esercizio del diritto: attività discrezionale (51 motivo x cui 16 e 17 prevalgono su 2087)
- Se delega per complessità azienda: adempimento dovere

# Norme extrapenali

- Le norme sulla delega di funzioni non attengono né alla tipicità né alla colpevolezza: sono solo norme che disciplinano gli obblighi del soggetto cui è affidato il compito di tutelare la salute dei lavoratori. Non integrano il precetto!!!
- Ciò consente di non applicare l'art. 2 c.p. , ed in caso di errore si applicherà art. 47 co. 3 e 59 ult. co

# CONCLUDENDO...

- Sebbene l'*art. 16 del d.lgs. n. 81 del 2008* non aiuti a risolvere in via definitiva la *querelle* tra oggettivisti e soggettivisti, sembra corretto ritenere che il soggetto apicale mantenga la propria responsabilità per i difetti strutturali e organizzativi dell'azienda, qualora conosciuti o conoscibili in virtù del generale dovere di vigilanza sull'operato del delegato.
- Per tutti i difetti occasionali, permane in linea di massima la responsabilità del soggetto delegato, in quanto il delegante difficilmente può avere immediata cognizione dei fattori di rischio e porvi personalmente rimedio

# Giurisprudenza su cantiere

- In materia di prevenzione degli incidenti sul lavoro, il "capo cantiere", anche in assenza di una formale delega in materia di sicurezza sul lavoro, è destinatario diretto dell'obbligo di verificare che le concrete modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative all'interno del cantiere rispettino le norme antinfortunistiche.
- (Sez. 4, n. 12673 del 20/03/2009)

# Giurisprudenza su cantiere

- In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che ha validamente delegato i propri compiti in materia di sicurezza all'interno del cantiere non è esonerato da responsabilità qualora si accerti che il delegato sia stato successivamente trasferito in altro cantiere non contiguo, atteso che in tal caso, non potendo più quest'ultimo garantire concretamente il controllo sull'operato dei lavoratori, la delega deve ritenersi revocata.
- (Sez. 4, n. 15234 dell'11/04/2008)

# Giurisprudenza su cantiere

- In tema di infortuni sul lavoro, risponde della violazione delle norme antinfortunistiche non solo colui il quale non le osservi o non le faccia osservare essendovi istituzionalmente tenuto, ma anche chi, pur non avendo nell'impresa una veste istituzionale formalmente riconosciuta, si comporti di fatto come se l'avesse e impartisca ordini nell'esecuzione dei quali il lavoratore subisca danni per il mancato rispetto della normativa a presidio della sua sicurezza. ( Nella fattispecie la Corte ha rilevato come fosse rimasta accertata una concreta ingerenza da parte dell'imputato - ancorché privo di attribuzioni formali o deleghe all'interno dell'organizzazione del cantiere - che tra le altre disposizioni aveva impartito quella cui conseguì l'evento dannoso).
- (Sez. 4, n. 43343 del 12/11/2003)

# Giurisprudenza su cantiere

- Nel caso di infortunio sul lavoro, qualora il capocantiere cui sia stato delegato il compito di assicurare il rispetto e l'osservanza delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro sia assente per la fruizione di un permesso sindacale, deve essere ascritta a colpa del legale rappresentante della società, datrice di lavoro, la mancata previsione della supplenza di tale soggetto, magari con la diretta e personale assunzione del suddetto compito, anche quando l'infortunio sia in parte riconducibile all'omessa pretesa della adozione, da parte del lavoratore, delle misure di sicurezza obbligatoriamente prescritte. Nè ad escludere la responsabilità del legale rappresentante della società varrebbe l'eventuale ignoranza dell'assenza della persona addetta al compito in questione, atteso che egli, quale destinatario delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ha l'obbligo di accertarsi della presenza in cantiere di tale persona. (Fattispecie in tema di lesioni colpose).
- (Sez. 4, n. 1352 del 15/02/1993)

# Giurisprudenza recente

- In materia di infortuni sul lavoro, l'onere della prova circa l'avvenuto conferimento della delega di funzioni - e del conseguente trasferimento ad altri soggetti degli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza incombenti sul datore di lavoro - grava su chi l'allega, trattandosi di una causa di esclusione di responsabilità (Fattispecie relativa ad infortunio occorso ad un dipendente di un supermercato, in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la sentenza che aveva affermato la responsabilità dell'amministratrice della società proprietaria che si era limitata a dichiarare di avere attribuito il potere di controllo al preposto al punto vendita in cui era avvenuto l'infortunio, mediante contratto di "distacco" non allegato al ricorso).
- (Sez. 4, n. 44141 del 30/10/2019)

# Giurisprudenza recente

- In materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere delegati, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante, a condizione che il relativo atto di delega sia espresso, inequivoco e certo ed investa persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, fermo restando, comunque, l'obbligo, per il datore di lavoro, di vigilare e di controllare che il delegato usi correttamente la delega, secondo quanto la legge prescrive. (Fattispecie, relativa al decesso di un lavoratore durante l'operazione di svuotamento di una concimaia, in cui la Corte ha ritenuto immune da censure la sentenza di condanna per omicidio colposo del presidente di una società concessionaria di malghe, la quale aveva affidato la malga in gestione diretta a un singolo socio, mediante un atto privo di specifica regolamentazione e di redistribuzione dei diversi obblighi gravanti sul concessionario e, quindi, non idoneo a delegare i poteri di controllo in capo al socio).
- (Sez. 4, n. 24908 del 5/06/2019)

# Giurisprudenza recente

- In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il direttore generale di una struttura aziendale è destinatario "iure proprio", al pari del datore di lavoro, dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, in quanto, in virtù del ruolo apicale ricoperto, assume una posizione di garanzia a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori.  
(Sez. 4, n. 8094 del 25/02/2019)

# Giurisprudenza recente

- Gli obblighi di sicurezza previsti dagli artt. 26 e 90, d.lgs 9 aprile 2008, n. 81 gravano esclusivamente sul committente, da intendersi come colui che ha stipulato il contratto d'opera o di appalto, anche se non proprietario del bene che si avvantaggia delle opere affidate, mentre nessuna responsabilità è configurabile a carico del proprietario non committente che non si sia ingerito nell'esecuzione delle opere, pur in assenza di una delega di funzioni. (Nella fattispecie la Corte ha ritenuto immune da censure la sentenza che aveva escluso, in relazione all'infortunio occorso a un lavoratore durante la ristrutturazione di un'abitazione, la responsabilità della moglie del committente, esclusiva proprietaria dell'immobile, che si era limitata a controllare l'effetto estetico dei lavori).
- (Sez. 4, n. 10039 del 7/03/2019)

# Giurisprudenza recente

- In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio con la conseguenza che è riconducibile alla sfera gestionale del direttore di stabilimento, con delega in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la sottoposizione degli impianti a regolare manutenzione, al fine di rilevare ed eliminare eventuali difetti pericolosi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (Nella fattispecie la Corte ha ritenuto immune da censure la sentenza che aveva riconosciuto la responsabilità del direttore di stabilimento per l'infortunio occorso a un lavoratore che aveva compiuto una pericolosa operazione per supplire a un difetto di funzionamento di un macchinario, di cui il direttore di stabilimento non era a conoscenza, per non avere predisposto e verificato che il servizio di manutenzione ponesse in essere i necessari controlli e lo tenesse costantemente informato sui loro esiti).
- (Sez. 4, n. 18409 del 27/04/2018)

# Giurisprudenza recente

- In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, il che non vale, tuttavia, a rendere efficace una delega priva dei requisiti di legge. (Fattispecie relativa al rilascio di una delega priva di elementi che consentissero di verificarne con certezza l'epoca del conferimento e caducata in seguito al mutamento dell'organo di governo dell'ente).
- (Sez. 4, n. 22606 del 9/05/2017)

# Giurisprudenza recente

- Nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia. (Fattispecie in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la sentenza di condanna del Presidente del Consiglio di amministrazione di una società per l'infortunio occorso ad un dipendente a causa della mancata manutenzione dei macchinari cui lo stesso era assegnato).
- (Sez. 4, n. 8118 del 20/02/2017)

# Giurisprudenza recente

- In tema di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro è tenuto a redigere e sottoporre ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, all'interno del quale deve indicare in modo specifico i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro e le misure precauzionali ed i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori; il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata.
- (Sez. 4, n. 27295 del 31/05/2017)

# Giurisprudenza recente

- In tema di infortuni sul lavoro, la delega di funzioni - ora disciplinata precipuamente dall'art. 16 T.U. sulla sicurezza - non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e, tuttavia, 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 - al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo - e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni.
- (Sez. 4, n. 22837 del 31/05/2016)

# Giurisprudenza recente

- La validità della delega degli obblighi di cui è destinatario il datore di lavoro in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, quando la stessa non è espressa ma si assume implicita nella ripartizione di funzioni imposta dalla complessità dell'organizzazione aziendale, dipende comunque dalle dimensioni dell'impresa in sé considerata.
- (Sez. 4, n. 49670 del 28/11/2014)
- Isolata

# Giurisprudenza recente

- In materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, possono essere trasferiti con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante, a condizione che il relativo atto di delega ex art. 16 del D.Lgs. n. 81 del 2008 riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.
- (Sez. U, n. 38343 del 18/09/2014)
- Caso Thyssen

---

*Grazie per l'attenzione*