

# LUISS



**DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA**

Cattedra di Diritto Penale del Lavoro

## **LE RELAZIONI TRA LE FIGURE DELLA SICUREZZA DEL LAVORO**

Chiar.mo Prof. Rocco Blaiotta

RELATORE

Chiar.mo Prof. Emanuele Birritteri

CORRELATORE

Asia Amato  
Matr. 171443

CANDIDATA

Anno Accademico 2024/2025

# INDICE

|                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUZIONE .....</b>                                                                                     | <b>4</b>  |
| <b>CAPITOLO I.....</b>                                                                                        | <b>8</b>  |
| <b>I PROTAGONISTI .....</b>                                                                                   | <b>8</b>  |
| <b>1. Le fonti del diritto penale del lavoro, i primordi: la legge 80 del 1898 .....</b>                      | <b>8</b>  |
| 1.1 L'articolo 2087 Codice civile e l'evoluzione del suo ruolo nel tempo.....                                 | 13        |
| 1.2 Il d.lgs. 626 del 1994 .....                                                                              | 16        |
| 1.3 Il d.lgs. 81 del 2008 e le modifiche operate dalla legge 215 del 2021 .....                               | 19        |
| <b>2. Le figure cardine del sistema .....</b>                                                                 | <b>23</b> |
| 2.1 Il datore di lavoro .....                                                                                 | 26        |
| 2.2 Il dirigente .....                                                                                        | 28        |
| 2.3 Il preposto .....                                                                                         | 31        |
| 2.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione .....                                            | 35        |
| 2.5 Il medico competente .....                                                                                | 38        |
| 2.6 Il lavoratore e il rappresentante dei lavoratori .....                                                    | 40        |
| <b>CAPITOLO II.....</b>                                                                                       | <b>45</b> |
| <b>IL DATORE DI LAVORO .....</b>                                                                              | <b>45</b> |
| <b>1. Art. 16 d.lgs. 81 del 2008: la delega di funzioni.....</b>                                              | <b>45</b> |
| 1.1 L'art. 299 d.lgs. 81 del 2008: l'esercizio di fatto dei poteri .....                                      | 50        |
| 1.2 La configurazione multi-datoriale e l'unità produttiva .....                                              | 54        |
| <b>2. Art. 17 d.lgs. 81 del 2008: gli obblighi del datore di lavoro non delegabili .....</b>                  | <b>56</b> |
| <b>3. Art. 18 d.lgs. 81 del 2008: gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente.....</b>                  | <b>60</b> |
| <b>4. L'art. 28 d.lgs. 81 del 2008: il documento di valutazione dei rischi.....</b>                           | <b>62</b> |
| 4.1 Il documento di valutazione dei rischi e il modello organizzativo previsto dal d. lgs. 231 del 2001 ..... | 66        |
| <b>5. Responsabilità del datore di lavoro: casi problematici.....</b>                                         | <b>69</b> |
| 5.1 Il rischio interferenziale nell'appalto .....                                                             | 70        |
| 5.2 Il caso Viareggio .....                                                                                   | 74        |
| 5.3 Il caso ThyssenKrupp .....                                                                                | 77        |
| <b>CAPITOLO III.....</b>                                                                                      | <b>80</b> |
| <b>LE RELAZIONI .....</b>                                                                                     | <b>80</b> |
| <b>1. La teoria del rischio e il criterio della competenza .....</b>                                          | <b>80</b> |

|                                                                                      |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2. Rapporti con il dirigente.....</b>                                             | <b>83</b>  |
| <b>3. Rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.....</b> | <b>86</b>  |
| <b>4. Rapporti con il medico competente .....</b>                                    | <b>91</b>  |
| <b>4.1 Cass. pen., Sez. IV, 21/01/2020, n. 19856 .....</b>                           | <b>95</b>  |
| <b>5. I rapporti tra il datore di lavoro e il lavoratore .....</b>                   | <b>97</b>  |
| <b>5.1 Il comportamento anormale del lavoratore .....</b>                            | <b>100</b> |
| <b>6. La cooperazione colposa .....</b>                                              | <b>105</b> |
| <b>7. Le aree di gestione del rischio del datore di lavoro e del preposto .....</b>  | <b>107</b> |
| <b>CONCLUSIONI .....</b>                                                             | <b>111</b> |
| <b>BIBLIOGRAFIA.....</b>                                                             | <b>114</b> |
| <b>GIURISPRUDENZA .....</b>                                                          | <b>120</b> |

# LE RELAZIONI TRA LE FIGURE DELLA SICUREZZA DEL LAVORO

## INTRODUZIONE

Con il presente elaborato si persegue l'obiettivo di analizzare come si intersechino le attività e, conseguentemente, come si ripartiscano le responsabilità, nel campo della sicurezza del lavoro, tra i vari soggetti che in tale contesto operano svolgendo il ruolo di garanti.

La normativa sulla prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro è, infatti, improntata alla creazione di una "rete di garanti", chiamati a gestire le fonti di pericolo intrinseche nei contesti lavorativi e che rappresentano una minaccia per la salute dei lavoratori.

L'esistenza di una pluralità di soggetti destinatari di una posizione di garanzia è congegnata in termini di complementarità, in modo tale da assicurare che ognuno di loro sia destinatario di un determinato ambito di competenza nella gestione del rischio, ed assuma gli obblighi ed i poteri relativi al ruolo dagli stessi ricoperto. È, dunque, il potere concretamente esercitato da ciascuna figura a scandirne l'ambito della competenza, e ciò consente, inoltre, di poter attribuire *a posteriori* maggiore pregnanza alla personalità della responsabilità penale, quale riflesso dell'effettiva possibilità di dominare eventi avversi, derivante da poteri impeditivi riconducibili alla specifica funzione esercitata<sup>1</sup>.

Essenziale è, inoltre, sottolineare come, in ipotesi in cui vi siano più titolari di una posizione di garanzia, su ognuno incombe, per intero, l'obbligo di tutela imposto *ex lege*: l'omessa adozione di una cautela infortunistica è, quindi, addebitabile a ciascun obbligato<sup>2</sup>. Ebbene, la scelta legislativa è stata indirizzata verso una tutela penale del bene giuridico dell'integrità psicofisica dei lavoratori che trova fondamento nel concetto di prevenzione dei rischi correlati all'attività lavorativa: tale prevenzione si basa da un lato sulla programmazione di un sistema di sicurezza aziendale, dall'altro sul coinvolgimento di una pluralità di figure, destinate ad individuare e attuare misure di

---

<sup>1</sup> D. MICHELETTI, *La responsabilità penale del preposto nella sicurezza sul lavoro*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, n. 1-2, 1 gennaio 2020, pp. 68-69

<sup>2</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/03/2024) 28/05/2024, n. 20810

prevenzione idonee a neutralizzare o a minimizzare i rischi connessi all'esercizio dell'attività di impresa<sup>3</sup>. Il sistema prevede in parte esplicitamente, in parte implicitamente, varie forme di interazione tra tali figure di garanti; ed è dunque importante, anche ai fini della definizione delle responsabilità, cogliere tali interconnessioni.

È quindi necessario, al fine di individuare i soggetti destinatari degli obblighi di salute e sicurezza, risalire ai compiti correlati alla qualifica prevenzionistica, come stabilita dalla normativa, e verificare l'esercizio concreto dei poteri correlati<sup>4</sup>.

Il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto sono le figure su cui incombe, in modo precipuo, il debito di sicurezza con le relative responsabilità in casi di inottemperanza alle prescrizioni normative in tema di sicurezza dei lavoratori, delle quali sono i destinatari diretti<sup>5</sup>.

In origine, l'apparato regolativo era fondato su tali tradizionali figure, a cui nel prosieguo, a seguito dell'evoluzione normativa, se ne sono aggiunte altre: si pensi al servizio di prevenzione e protezione e al suo responsabile, al medico competente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza<sup>6</sup>. La stessa figura del lavoratore ha mutato, nel tempo, conformazione: esso, originariamente, assumeva un ruolo passivo e marginale, non essendo tenuto a collaborare con gli altri soggetti operanti nel campo della sicurezza del lavoro<sup>7</sup>. Ad oggi, invece, il lavoratore non riveste più la mera ed originaria posizione di creditore di sicurezza, ma anche di debitore della stessa, gravando sul medesimo una quota, seppur residuale, di tale debito. Il soggetto che presta l'attività lavorativa non può più circoscrivere la propria azione alla cooperazione con il datore di lavoro, ma deve adempiere a specifici obblighi, la cui esigibilità, giova

---

<sup>3</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2012, p.1

<sup>4</sup> P. SOPRANI, *Art. 299 TUSL: effettività a tutti i costi*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 1, 1 gennaio 2017, p. 9

<sup>5</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p.5

<sup>6</sup> R. BLAIOTTA, PADOVANI, *Diritto penale e sicurezza del lavoro*. Seconda edizione riveduta ed ampliata. Torino: G. Giappichelli, 2023. Print. p.29

<sup>7</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, in *I Working Papers di Olympus*, 2014, p.3

sottolinearlo preliminarmente, non può prescindere da un corretto adempimento dei doveri datoriali, informativi e formativi<sup>8</sup>.

In tale complesso contesto sarà necessario, quindi, al fine di individuare i soggetti responsabili di un evento avverso ai danni di un lavoratore, effettuare un'attenta analisi preliminare riguardante il dispiegarsi dei ruoli delle indicate figure di garanti fino a identificare chi, nell'esercitare in concreto i relativi poteri, era destinatario del correlato dovere di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Un accertamento che non dovrà limitarsi alle mere attribuzioni formali, e quindi ad una responsabilità "da posizione", ma dovrà spingersi fino ad individuare i soggetti che abbiano esercitato in concreto una determinata frazione di potere, direttivo o organizzativo, ed i correlati doveri in campo di prevenzione che si assumono violati<sup>9</sup>. L'analisi verterà, altresì, sull'individuazione delle già evocate interazioni.

Il lavoro è volto a cogliere analiticamente i ruoli e le interazioni di cui si parla, e si articola in tre capitoli.

Nel primo capitolo si delinea la ricostruzione storica della materia e la sua evoluzione nel tempo, attraverso l'analisi delle principali fonti normative nel campo del diritto penale del lavoro. Si introdurranno, inoltre, le figure cardine del sistema: il datore di lavoro, il dirigente, il preposto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente e, infine, il lavoratore. Tali figure verranno descritte partendo dalla loro origine fino alla loro conformazione attuale, al fine di evidenziare come il sistema sia mutato a seguito dell'evoluzione legislativa e, conseguentemente, come sia cambiato l'assetto dei soggetti operanti nel settore della sicurezza del lavoro.

Il secondo capitolo tratterà nello specifico la figura del datore di lavoro, quale garante primario della sicurezza dei lavoratori. Si affronteranno, quindi, le delicate questioni riguardanti l'istituto della delega di funzioni, gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, e gli obblighi comuni a tale figura e a quella del dirigente. Il capitolo si chiuderà con una rassegna dei fenomeni e dei casi in cui si sono riscontrate peculiari difficoltà nella ricostruzione delle responsabilità penali dei garanti della sicurezza del

---

<sup>8</sup> C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2022, p. 2

<sup>9</sup> F. STOLFA E A. CAMPIONE, *Responsabilità penale del RLS - Il punto di vista giuslavoristico in tema di cooperazione colposa del R.L.S.*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 5, 1 maggio 2024, p. 1131

lavoro: il fenomeno del rischio interferenziale, il caso Viareggio ed il caso Thyssenkrupp.

Il terzo capitolo, infine, proseguirà l'analisi affrontando il nucleo della stessa: le relazioni tra i garanti e le interazioni che sussistono tra tali figure, al fine di evidenziare le complessità riscontrabili nell'effettuare la ricostruzione delle sfere di competenza e l'attribuzione della conseguente responsabilità penale. Il campo della sicurezza del lavoro è caratterizzato, infatti, come si è accennato, da una pluralità di figure che cooperano tra loro, le cui attività si intersecano in nodi spesso difficili da districare.

L'elaborato mira, dunque, come si spiegava poc'anzi, a ricostruire la disciplina e a descrivere compiutamente le molteplici sfaccettature di tale materia, in cui è necessario muoversi con cautela e precisione. La questione è a dir poco complessa e, come tale, richiede di essere affrontata con la massima prudenza.

## CAPITOLO I

### I PROTAGONISTI

**SOMMARIO: 1. Le fonti del diritto penale del lavoro, i primordi: la legge 80 del 1898. – 1.1 L’articolo 2087 Codice civile e l’evoluzione del suo ruolo nel tempo. – 1.2 Il d.lgs. 626 del 1994. – 1.3 Il d.lgs. 81 del 2008 e le modifiche operate dalla legge 215 del 2021. – 2. Le figure cardine del sistema. – 2.1 Il datore di lavoro. – 2.2 Il dirigente. – 2.3 Il preposto. – 2.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. – 2.5 Il medico competente. – 2.6 Il lavoratore e il rappresentante dei lavoratori.**

#### **1. Le fonti del diritto penale del lavoro, i primordi: la legge 80 del 1898**

La materia del diritto penale del lavoro nacque in una situazione di mancanza di normazione, in un contesto privo di regolamentazione. Nella seconda metà del XIX secolo emerse, infatti, la necessità di affrontare la questione attinente agli infortuni sul lavoro in crescita esponenziale all’epoca a fronte del fenomeno dell’industrializzazione. Quest’ultimo, oltre ad aver determinato un rilevante progresso tecnologico ed economico, ha anche reso più netta la distinzione tra imprenditore e lavoratore e ha condotto a moti riconducibili alla c.d. “questione sociale”. In tale contesto in evoluzione emerse la figura degli operai, lavoratori soggetti a condizioni salariali e lavorative insufficienti a garantire condizioni di vita dignitose, sorse quindi la necessità di rivedere le politiche pubbliche dell’epoca in campo lavorativo<sup>10</sup>. Gli anni dal 1878 al 1898 furono senza dubbio caratterizzati da una crescente sensibilità sociale verso le problematiche della classe operaia<sup>11</sup>.

Proprio con riferimento all’esperienza delle organizzazioni operaie si è andata quindi a sviluppare una nuova consapevolezza sui costi sociali degli infortuni sul lavoro. Nel 1882

---

<sup>10</sup> A. STROZZI, *Safety management: sicurezza sul lavoro e gestione del rischio*. Roma: Luiss University Press, 2021, p. 18.

<sup>11</sup> M. MORELLO, *Le origini della tutela degli ascendenti viventi a carico del lavoratore infortunato nella disciplina dell’assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro*, 2017, p.9

si assistette in Lombardia alla nascita della Associazione italiana utenti caldaie a vapore, e nel 1884 si diede vita all'Associazione tra gli industriali per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Per il primo testo di legge organico in materia, tuttavia, si dovette attendere fino al 1893, con la legge n. 184 riguardante le attività nelle miniere, nelle cave e nelle torbiere<sup>12</sup>.

Il primo atto normativo sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro fu la legge n. 80 del 17 marzo 1898, con la quale si impose ai datori di lavoro delle imprese di grandi dimensioni l'obbligo di assicurarsi per la responsabilità civile dai danni dovuti ad infortuni sul lavoro<sup>13</sup>, l'art. 7 di suddetta legge poneva, infatti, l'obbligo assicurativo «a cura e spese del capo o dell'esercente l'impresa»<sup>14</sup> che, ex art. 3, era infatti fatto coincidere con i «capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni»<sup>15</sup>.

Tale legge, voluta dall'allora Ministro Guicciardini, che andò a prevedere la suddetta assicurazione obbligatoria «per coloro che a macchine mosse da agenti inanimati prestano la loro opera»<sup>16</sup>, è stata considerata dunque la prima legge di tutela della salute e sicurezza nel suo contesto sociale<sup>17</sup>.

Si segnò così ufficialmente l'introduzione delle assicurazioni sociali in Italia, vale a dire l'inizio di quel sistema dal quale scaturirà il «diritto della previdenza sociale». Si intervenne in tal modo su rapporti che fino a quel momento erano stati retti esclusivamente da atti di autonomia privata. Ciò avvenne sull'assunto che le conseguenze del danno dovessero essere sopportate dal soggetto che traeva i maggiori vantaggi dall'attività stessa: così si fecero ricadere sull'imprenditore non solo i danni per i quali fosse agevole dimostrare una sua responsabilità diretta ma tutti i danni subiti dal

---

<sup>12</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*. Firenze: Le Monnier Università, 2023, p.6.

<sup>13</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, cit., p.1.

<sup>14</sup> A. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*. Quarta edizione aggiornata alla Legge di Bilancio 2020 (n. 160/2019) e al «decreto Riders» (d.l. n. 101/2019, conv. in. l. n. 128/2019). Milano: Giuffrè Francis Lefebvre, 2020. Print. p. 423

<sup>15</sup> C. MACALUSO, *La qualifica di datore di lavoro prevenzionistico in ambito privato e pubblico*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 8-9, 1 agosto 2021, p. 417

<sup>16</sup> F. NOTARTOMASO E L. PERINO, *Il servizio ispezione del lavoro: storia, compiti e funzioni*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 8-9, 1 agosto 2010, p.4

<sup>17</sup> M. BONGIOVANNI, G. CUNIBERTI, E. DELLAPIANA, M. FAUSONE, F. GERVASIO, & A. B. PESANDO, *La cosa pubblica. Salute, Lavoro, Società nelle collezioni storiche dell'Università e del Politecnico di Torino-La Cosa Pubblica: Health, Work, Society in the Historical Collections of the University and Polytechnic of Turin*, in *Rivista di Storia dell'Università di Torino*, 2022, p. 139

lavoratore durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, e ciò non solo nei limiti del caso fortuito o della forza maggiore, ma anche in ipotesi in cui poteva profilarsi una colpa dello stesso lavoratore. Questo mutamento dell'assetto non avvenne intervenendo sulle regole della responsabilità civile ma “socializzando il rischio” attraverso l'imposizione di un obbligo assicurativo e del pagamento dei corrispondenti premi<sup>18</sup>.

Tra le novità introdotte da tale norma è quindi necessario ricordare la previsione dell'estensione del risarcimento danni anche per ipotesi in cui poteva profilarsi una responsabilità colposa del lavoratore. Ulteriore novità essenziale riguardava l'inversione dell'onere della prova: si andò, infatti, a porre a carico dell'imprenditore l'onere di dimostrare in giudizio l'assenza di responsabilità a suo carico nel verificarsi dell'evento. Il lavoratore infortunato, dunque, doveva limitarsi a provare solo che il danno fosse avvenuto durante lo svolgimento dell'attività pericolosa selezionata dalla legge, godendo della presunzione relativa di origine professionale dello stesso<sup>19</sup>, non doveva più provare, al fine di conseguire il riconoscimento del diritto al risarcimento, che l'infortunio fosse derivato da colpa del datore di lavoro.

Tale legge fu quindi espressione di una rinnovata sensibilità sociale: essa statuiva l'estensione della tutela anche in relazione agli infortuni originati da caso fortuito, forza maggiore e colpa non grave del lavoratore; e ciò a fronte dell'assunzione del concetto di rischio professionale, reputando che il datore di lavoro, il quale traeva vantaggio del lavoro altrui, dovesse anche far fronte ai rischi con cui il lavoratore si interfacciava durante lo svolgimento dell'attività lavorativa<sup>20</sup>.

Lo stesso art. 9 della medesima legge, riguardante la misura delle indennità assicurate agli operai in caso di infortunio, fu inteso da alcuni come evidente rappresentazione di una nuova concezione del lavoratore, quale soggetto che presta la sua attività non solo per sé, ma anche per i propri familiari, al punto da poter definire l'infortunio dello stesso come un evento “plurioffensivo” che colpisce non solo il diretto interessato del danno,

---

<sup>18</sup>M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*. G Giappichelli Editore, 2016, pp. 31-32

<sup>19</sup> DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali* (Vol. 24). Giuffrè Editore, 2011, p. 16

<sup>20</sup> V. SANNA, *L'assicurazione contro la tubercolosi: aspetti storico evolutivi e medico assicurativi*., in *Pratica Medica & Aspetti Legali*, 2014, pp. 69-71.

ma anche i suoi congiunti, ai quali arreca, perlomeno, un danno patrimoniale, nella forma del lucro cessante<sup>21</sup>.

Sembrerebbe, quindi, che la legge 80 del 1898 abbia sancito un vero e proprio *ius novum* con finalità di protezione e previdenza<sup>22</sup>. La natura della legge sugli infortuni non si collocava entro i limiti dello schema tradizionale, ma costituiva il nuovo nucleo di un principio giuridico sviluppatosi all'interno del contesto emergente e irrefrenabile dei bisogni sociali<sup>23</sup>. La stessa segnò, difatti, «il passaggio dalla configurazione mercantile del contratto di lavoro, inteso quale *locatio operarum*, che valorizzava la libertà individuale delle parti senza tenere in alcun conto della debolezza economica del lavoratore, verso un sistema progressivamente protetto, nel quale tutele legali e collettive sono connesse fra loro»<sup>24</sup>.

La *ratio* della norma, attraverso la previsione dell'obbligo di assicurazione posto a capo degli industriali, non fu quella di liberare gli stessi da eventuali responsabilità, ma di garantire al lavoratore il sicuro ed esatto pagamento di congrua indennità a norma di legge<sup>25</sup>. Si garantì, infatti, una sicura tutela ai lavoratori, che, rispetto alla situazione precedente, risultò essere ampliata, dal momento in cui con tale intervento legislativo si attribuiva la possibilità di ottenere un risarcimento anche in ipotesi in cui l'infortunio non fosse riconducibile ad una responsabilità del datore di lavoro. Ma l'aumento di garanzie non si limitò a tale aspetto, giacché si diede un connotato di effettività alle stesse: l'intervento riparatorio diveniva certo e non più rilasciato all'iniziativa in sede giudiziaria del soggetto leso, quest'ultima era infatti eventuale ed ostacolata dalla situazione di inferiorità in cui si trovava il lavoratore, dagli oneri economici e probatori che comportava, dall'aleatorietà che incombeva sull'esito e dai tempi lunghi rispetto alla

---

<sup>21</sup>A. FONTANA, *Provvidenze in favore delle vedove e degli orfani dei grandi invalidi del lavoro*, in *Famiglia e Diritto*, n. 1, 1 gennaio 2011, p. 14

<sup>22</sup>G. PERSICO, *Udienza 24 marzo 1906; Pres. Fiocca, Est. Piolanti, PM Sansonetti (concl. conformi)—Ric. Ruggiero e Oliva.*, in *Il Foro Italiano*, 1906, p. 313.

<sup>23</sup>C. LATINI, «Una solidarietà latente d'interessi». *Stato, solidarietà e funzione sociale dell'impresa tra Otto e Novecento*, in *FUNDAMENTAL RIGHTS*, N. 1/2022 DEL 22/04/2022 -PAPER 5, p. 68

<sup>24</sup>M. MORELLO, *Alle origini della tutela degli infortuni sul lavoro.*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 2016, p.35.

<sup>25</sup>A.V. PARODI, *Udienza 26 giugno 1905; Pres. Invrea, Est. Martinelli, PM Beria d'Argentina (concl. conf.)*; *Cartoni (Avv. Bo) c. Società anonima per le conserve alimentari (Avv. Malatto)*, in *Il Foro Italiano*, 1905, p.1120.

situazione di urgente bisogno in cui gli infortunati e le loro famiglie spesso si ritrovavano<sup>26</sup>.

Per completezza, è necessario terminare l'analisi avente ad oggetto la legislazione di fine '800 attraverso un breve richiamo alla prima tenue disciplina contravvenzionale risalente a tale periodo storico: si pensi al regolamento penale del 1898, riguardante la prevenzione antinfortunistica nelle costruzioni, e al regolamento generale del 1899 per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie. Fu proprio quest'ultimo regolamento, approvato con regio decreto n. 232 del 1899, che, in modo totalmente innovativo, predispose la comminazione di una sanzione penale in ipotesi di violazione delle norme aventi ad oggetto la prevenzione antinfortunistica, riconducendo la condotta alla fattispecie delittuosa di cui all'art. 434 del Codice penale Zanardelli, al tempo vigente<sup>27</sup>.

Nel 1930, con il codice Rocco, si tentò di introdurre nel sistema figure criminose di tutto rispetto: l'art. 437, riguardante la «Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro», e l'art. 451 c.p., intitolato «Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro». Attraverso tali previsioni, nel campo della tutela della sicurezza del lavoro, si conseguì una maggiore severità della disciplina sanzionatoria: la stessa Relazione del Guardasigilli qualificò tali norme incriminatrici come colmanti una vera e propria lacuna nella legislazione vigente al tempo. A dispetto dei buoni propositi, tuttavia, la situazione non mutò di molto: Entrambe le disposizioni rappresentavano reati omissivi (ad eccezione del marginale caso della condotta di rimozione), e l'omissione, per essere fondata, richiedeva la sussistenza di un preesistente obbligo giuridico, riguardante specifici apparecchi, impianti o segnali, secondo quanto richiesto dalle due fattispecie. La problematica attenne, quindi, al fatto che l'installazione di questo genere di misure era oggetto di pochissime disposizioni nel contesto dei regolamenti di fine '800: si trattava sostanzialmente di generiche indicazioni sulla condotta da tenere in determinati casi, per esempio, all'art. 5 c.1 del regolamento generale del 1898 per le industrie, vi era un riferimento a «tutte quelle precauzioni che la buona pratica consiglia». Ulteriore problematica atteneva al fatto che l'art. 437 prevedeva una fattispecie delittuosa, e comportava quindi una difficoltà nell'accertamento, richiedendo

---

<sup>26</sup>T. PIRANI *Danno biologico e rivalse Inail prima della riforma di cui al d.lgs. n. 38/2000*, in *Danno e Responsabilità*, n. 12, 1 dicembre 2000, p. 1267

<sup>27</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 5

il dolo ai fini dall'imputazione, soprattutto in campo omissivo. D'altra parte, l'art. 451 non rappresentava il corrispondente colposo dell'art. 437: il riferimento era qui, infatti, ad un gruppo più ristretto di apparecchi o mezzi destinati all'estinzione di incendi o al salvataggio o al soccorso in presenza di disastri o infortuni già avvenuti. A fronte di quanto precedentemente descritto si sostenne come tali articoli fossero nati nel vuoto e avessero trovato appoggio sullo stesso<sup>28</sup>.

### **1.1 L'articolo 2087 Codice civile e l'evoluzione del suo ruolo nel tempo**

Nel 1942, con l'entrata in vigore del Codice civile<sup>29</sup>, il legislatore ha arricchito la disciplina prevenzionistica. Il sistema normativo antinfortunistico ha subito un forte impulso, nel primo dopoguerra, con l'introduzione dell'articolo 2087 c.c. rubricato "Tutela delle condizioni di lavoro". La norma riconosce in capo al datore di lavoro la funzione di garante dell'incolumità non solo fisica ma anche morale del lavoratore. A tale articolo si deve, quindi, una concezione totalmente innovativa del modo di intendere il sistema di prevenzione a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: con tale previsione si assistette all'introduzione, per la prima volta, di una effettiva obbligazione di sicurezza a carico del datore di lavoro e di un connesso diritto soggettivo pienamente azionabile dal lavoratore al fine di tutelare la propria integrità psicofisica.

*Ex art. 2087 c.c.* «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte 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». La norma prevede dunque l'obbligo in capo al datore di lavoro di applicare tutte quelle misure che si presentino come idonee a salvaguardare l'integrità psicofisica dei prestatori di lavoro, secondo una serie di indici fattuali quali la particolarità, l'esperienza e la tecnica del lavoro. La portata dell'obiettivo di apprestare misure idonee è quindi da analizzare entro i limiti e in considerazione delle caratteristiche dello specifico rischio d'impresa, il datore di lavoro si deve, infatti, basare sull'esperienza e sugli sviluppi tecnologici. L'attività di protezione non deve essere modellata in astratto, ma guardando a tale specifico rischio. Data la formulazione aperta di tale norma, la stessa è stata intesa come

---

<sup>28</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., Introduzione XVI

<sup>29</sup> Con r.d. 16 marzo 1942 n. 262

un generico onere in capo al datore di lavoro di adeguarsi con continuità agli sviluppi tecnologici e alle conseguenze dell'impatto che tali innovazioni comportano nell'impiego dei macchinari e della implementazione di tecnologie innovative nei luoghi di lavoro, ciò al fine di consentire l'ideazione di presidi antinfortunistici *ad hoc* che, caso per caso, risultino idonei a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori operanti nel contesto aziendale<sup>30</sup>.

Tale norma ha quindi segnato l'epicentro di un sistema espansivo degli obblighi datoriali<sup>31</sup>. La stessa ha imposto un obbligo di adeguamento delle cautele con un contenuto che si suole definire "generalissimo", andando così a fondare, ben prima della previsione di un'organica disciplina della sicurezza sul lavoro, una posizione di garanzia dell'imprenditore finalizzata al controllo sui rischi derivabili dall'organizzazione dei fattori produttivi e proiettata alla tutela del lavoratore.

Al tempo della sua introduzione tale norma esauriva sostanzialmente la disciplina, incardinando il fondamento di una colpa generica e rappresentando un capolavoro di tecnica giuridica, al punto da essere espressione di principi cardine ancora attuali. A fronte del quadro appena descritto si può comprendere agilmente la ragione per la quale, nonostante il confronto con la disciplina di settore avrebbe dovuto ridurre progressivamente il ruolo di tale previsione, dalla metà degli anni '50 la giurisprudenza ne fece addirittura fondamento dell'intero sistema della sicurezza sul lavoro, attribuendo a tale norma lo scopo di fungere da fondamento per effettuare contestazioni a titolo di colpa proprio laddove non vi fosse una regola di condotta definita a livello normativo. Le si demandò, così, un ruolo integrativo dell'ordinamento, idoneo a colmare qualsiasi carenza in tema di cautele espresse<sup>32</sup>. Tale ruolo suppletivo attribuitole risulta essere recessivo di fronte allo sviluppo di un sistema normativo colmo di previsioni sufficienti a definire modelli di comportamento flessibili, che si adattano alla realtà e alla sua evoluzione, idonei ad uno spontaneo adeguamento al contesto di riferimento in cui devono operare; si guardi, quale elemento esemplificativo in tal senso, all'art.15, intitolato "misure generali di tutela", e all'art. 18 "obblighi del datore di lavoro e del dirigente" del d.lgs. n. 81 del 2008. In tale quadro normativo, quindi, l'art. 2087 c.c.

---

<sup>30</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 7-8

<sup>31</sup> O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro*. Giuffrè Editore (2011), p. 573.

<sup>32</sup> Si veda Cass., sez. IV, 11 febbraio 2010, n. 8641

avrebbe dovuto ragionevolmente rappresentare un residuo di una stagione legislativa pregressa e ormai tramontata, ma così non è stato: allo stato attuale, infatti, tale norma risulta avere una duplice funzione.

*In primis*, talvolta, ci si rivolge alla stessa al fine di contestare una colpa specifica fittizia in assenza di una violazione di una regola cautelare formalizzata, e ciò con l'obiettivo di consentire l'applicazione dell'aggravante speciale della violazione della disciplina antinfortunistica. A titolo esplicativo di tale visione e utilizzo dell'art. 2087 c.c. basti pensare alla pronuncia della Cass. pen., Sez. IV, Sent., 30/11/2007, n. 44791 che descrive tale articolo come norma integratrice e di chiusura della normativa antinfortunistica, ritendendolo inoltre idoneo a «prevedere un'efficace tutela contro gli infortuni derivanti da lavorazioni che l'innovazione tecnologica non consente di ritenere disciplinate da norme di prevenzione specifica»<sup>33</sup>. In molte occasioni si è infatti affermata l'importanza di tale articolo come potenziale integrazione della normativa riguardante le singole misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e da ciò deriva, conseguentemente, la possibilità di profilare una responsabilità del datore di lavoro anche in assenza di una norma specifica di cautela<sup>34</sup>. Si è sottolineato in giurisprudenza quindi come, in tema di infortuni sul lavoro, non occorra, al fine di configurare la responsabilità del datore, che sia stata integrata la violazione di determinate norme riguardanti la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma sia sufficiente che l'evento avverso sia avvenuto a fronte dell'omessa adozione degli accorgimenti imposti all'imprenditore dall'art. 2087 c.c.<sup>35</sup>. Ma le conseguenze di tale utilizzo della disposizione non si esauriscono qui: intendere la stessa come norma integratrice comporta la conseguenza che la sua contestazione renda perseguibile d'ufficio la violazione commessa<sup>36</sup>.

In secondo luogo l'art. 2087 c.c. svolge una funzione teleologica, facendo da guida per l'interprete nell'identificazione dello scopo della tutela e, di conseguenza, del perimetro di applicazione di qualsivoglia disposizione, avente ad oggetto la sicurezza sul lavoro, che abbia dei connotati normativi indefiniti o una struttura aperta<sup>37</sup>. È stato sottolineato,

---

<sup>33</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., 30 novembre 2007, n. 44791

<sup>34</sup> Così Cass. pen., Sez. III, 26 gennaio 2005, n. 6360 rv. 230855

<sup>35</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, 28 settembre 1999, n. 13377, rv. 215537

<sup>36</sup> Cass. pen., Sez. IV, 17 aprile 1996, n. 5114, rv. 205196

<sup>37</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, Giappichelli (2024), pp. 24-26

infatti, come l'art. 2087 c.c. sia una norma che si limita a imporre cautele senza individuarle specificatamente, senza cioè procedere ad indicare con precisione il comportamento doveroso da attuare<sup>38</sup>.

L'art. 2087 supplisce dunque ad eventuali lacune del sistema, fungendo da norma di chiusura che impone all'imprenditore di adottare, in ottica prodromica alla salvaguardia delle condizioni di lavoro, non solo le particolari misure imposte tassativamente dalla legge con riguardo allo specifico tipo di attività eseguita e una più generica accortezza generale dettata dalla prudenza comune, ma anche ogni altra misura che emerga in concreto come necessaria in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza e alla tecnica<sup>39</sup>.

## **1.2 Il d.lgs. 626 del 1994**

La prima disciplina sistemica della sicurezza del lavoro è avvenuta attraverso i decreti presidenziali di metà degli anni '50 del secolo scorso, tra i quali è essenziale menzionare il D.P.R. n. 547 del 1955, definito come vera e propria mappa dei principi del diritto prevenzionistico<sup>40</sup>. Attraverso tale decreto si andò a delineare una strategia di prevenzione tramite la previsione di molteplici prescrizioni cautelari, volte a tutelare l'incolumità dei lavoratori, la cui violazione dava vita ad illeciti contravvenzionali. La logica sottesa si basava dunque su una protezione assoluta dal pericolo. Tale D.P.R. era, per l'appunto, una norma a carattere "prescrittivo": a differenza delle norme di provenienza comunitaria emanate a partire dagli anni '90, la filosofia di matrice prevenzionistica del tempo riteneva che il perseguimento degli obiettivi di sicurezza potesse essere assicurato dal rispetto delle prescrizioni contenute nella norma stessa. Queste prescrizioni consistevano fondamentalmente in misure di carattere "tecnologico" da attuare in modo tassativo nelle modalità previste, senza alcuna necessità per il datore di lavoro di procedere alla valutazione dei rischi<sup>41</sup>.

Ulteriore dato normativo di riforma si ritrova nel d.lgs. n. 758 del 1994, attraverso il quale si andò ad inasprire il sistema sanzionatorio contravvenzionale, e con cui si introdusse un

---

<sup>38</sup> F. PALAZZO, *Morti da amianto e colpa penale*, in *Diritto penale e processo*, 2011, p. 189

<sup>39</sup> A. STROZZI, *Safety management*, cit., p. 55

<sup>40</sup> R. GUARINIELLO, *Sicurezza e appalti: incroci pericolosi?* (2020), p. 64

<sup>41</sup> A. ROTELLA, *Prevenzione incendi nei luoghi di lavoro*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro - I Corsi*, 2/2023, p. 6

meccanismo procedurale di impronta premiale e riparatoria. L'adempimento alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine fissato e il pagamento della sanzione in misura ridotta da parte del contravventore<sup>42</sup> conducevano, infatti, all'estinzione del reato ed impedivano l'esercizio dell'azione penale. Da tale assetto emerse la tendenza a prediligere l'utilizzo di strumenti finalizzati all'ottimizzazione della prevenzione rispetto all'approccio punitivo tradizionale<sup>43</sup>.

La filosofia "prevenzionale" è tuttavia stata inaugurata con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 626 del 1994<sup>44</sup>. Tale provvedimento, emanato in attuazione e recepimento di direttive dell'Unione Europea, aveva come fine quello di regolamentare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il decreto operò una riforma organica della normativa allora vigente in riferimento alla sicurezza nei luoghi di lavoro. A tale atto si devono molteplici elementi di novità, primo tra tutti l'introduzione della valutazione dei rischi, in veste di basilare presupposto per una efficace gestione della sicurezza, tanto che si disse che, a partire dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994, «perno della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori è divenuta la valutazione dei rischi connessi all'attività lavorativa»<sup>45</sup>. Fu, infatti, imposto al datore di lavoro di valutare ogni rischio attinente alla specifica attività lavorativa dei suoi dipendenti con la relativa predisposizione di un documento contenente *ex art. 4 c.2* del medesimo decreto: «una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera; il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza». Da tale obbligo in capo al datore di lavoro si evince come a quest'ultimo fosse stato attribuito il compito di adottare un processo di *risk assessment*, composto da una fase volta all'identificazione del rischio ed una di valutazione dello stesso. Da questa impostazione cominciano a porsi le fondamenta per la delineazione del *risk management*, processo tutt'ora essenziale per gestire il rischio<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> M. MAGRI, *Salute e sicurezza: le novità nel "decreto PNRR"*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 6, 1 giugno 2024, p. 306

<sup>43</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 2-3

<sup>44</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., prefazione XV

<sup>45</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 13/04/2022) 15/07/2022, n. 27583

<sup>46</sup> A. STROZZI, *Safety management*, cit., p. 21

Nello svolgimento dell'analisi del d.lgs. n. 626 del 1994 appare essenziale sottolineare come, attraverso la qualificazione definitoria della figura del datore di lavoro fornitaci dall'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto<sup>47</sup>, sia stata superata l'esclusività della matrice civilistica, in base alla quale l'individuazione formale avveniva nei confronti del soggetto che stipulava un contratto di lavoro con il prestatore tutelato, in forza dell'unione con l'aspetto sostanziale espresso dalla titolarità del potere decisionale in riferimento alle spese necessarie per l'organizzazione e la gestione del sistema sicurezza. Al fine di assicurare un'evoluzione corrispondente a quella del mercato del lavoro era necessario, infatti, oltrepassare gli schemi convenzionali, privilegiando invece i canoni funzionalistici idonei ad adeguarsi ai sempre più multiformi scenari<sup>48</sup>.

Meritevole di menzione è l'istituzione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RSL) che, al pari del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, è stata introdotta *ex novo* dal decreto in questione<sup>49</sup>. Attraverso tale previsione si esprime il tentativo di aumentare il livello di sicurezza: al d.lgs. 626 del 1994 si deve, infatti, l'aver affermato un'innovativa cultura della sicurezza, basata su alcuni valori cardine, tra i quali emerge chiaramente, appunto, la cooperazione tra i vari agenti chiamati ad operare nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>50</sup>.

Tale decreto è inoltre la rappresentazione di una nuova sensibilità, di uno spostamento dell'asse di interesse verso la figura del lavoratore. Si nota infatti una rinnovata importanza riconosciuta nei confronti della psiche del lavoratore: viene così previsto l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla tutela non solo dell'integrità fisica ma anche della personalità morale di ogni prestatore di lavoro, come è chiaramente espresso ex art. 3 c.1 lett. f del medesimo decreto: «rispetto dei principi ergonomici nella

---

<sup>47</sup> Art. 2 C.1 Lett. b. D.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 «datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale;»

<sup>48</sup> C. MACALUSO, *La qualifica di datore di lavoro prevenzionistico in ambito privato e pubblico*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, cit., p. 417

<sup>49</sup> P. SOPRANI, *La responsabilità del RLS nel sistema di organizzazione aziendale della prevenzione*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 11, 1 novembre 2023, p. 556

<sup>50</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p.14

concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo».

La connotazione innovativa del decreto non ci conclude però qui: sempre con riferimento al lavoratore viene a delinearsi una nuova raffigurazione dello stesso, non più visto come mero destinatario passivo di sicurezza, ma come soggetto agente che deve attivarsi al fine di tutelarsi. L'art. 5 d.lgs. 626 del 1994 rubricato «obblighi dei lavoratori» ha affermato, infatti, l'innovativo obbligo per il lavoratore di prendersi cura della propria sicurezza<sup>51</sup>. Si è parlato al riguardo di “autotutela” del lavoratore.

In conclusione, si è sostenuto, quindi, come il provvedimento normativo *de quo* abbia introdotto significative novità, non limitate al mero contenuto dell'obbligo di sicurezza, ma anche, e soprattutto, in riferimento alle modalità di gestione dell'obbligo stesso, mediante quella che è stata definita una «procedimentalizzazione» dell'obbligo di sicurezza<sup>52</sup>. Si assistette, infatti, ad una progressiva formalizzazione delle regole cautelari ad opera dell'articolata legislazione in materia di prevenzione degli infortuni, avviata con il d.lgs. n. 626 del 1996<sup>53</sup>.

### **1.3 Il d.lgs. 81 del 2008 e le modifiche operate dalla legge 215 del 2021**

In attuazione della legge 123 del 2007 è stato adottato il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, denominato Testo unico. La disciplina, frammentata in molteplici atti normativi, viene così finalmente raccolta: il provvedimento abroga parte della legislazione previgente, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene del lavoro, e il d.lgs. 626 del 1994 di recepimento delle direttive comunitarie.

Il testo unico, composto da 306 articoli suddivisi in tredici titoli, ha un campo applicativo sancito *ex art.* 3 c.1 dello stesso, in base al quale «Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio», fatta salva l'eventualità di una normativa di adeguamento per mezzo di decreti ministeriali per

---

<sup>51</sup> L. M. PELUSIA, *Il lavoro agile tra l'esaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D. lgs. n. 81/2008*, 2017, p. 163

<sup>52</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 13-14

<sup>53</sup> G. TAIANI, *Sull'estensione applicativa della c.d. aggravante prevenzionistica*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 2, 1 febbraio 2023, p. 164

determinate pubbliche amministrazioni come le forze armate e la polizia<sup>54</sup>, confermando così la scelta di espansione che era già stata avviata con il d.lgs. n. 626 del 1994 in riferimento all'ambito di applicazione. È necessario sottolineare tuttavia, con riferimento al campo di applicazione soggettivo, che il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 è caratterizzato dalla considerazione del rapporto "di fatto" tra lavoratore e datore di lavoro, per il quale si esula dalla qualifica formale di tale interazione<sup>55</sup>; ciò che rileva è, infatti, l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione di cui il datore di lavoro è responsabile, mentre la disciplina del 1994, ex art. 2 c.1 lett. a, riteneva definibile lavoratore colui che prestasse la sua attività alle dipendenze di un datore di lavoro. Si è registrato così un salto in avanti rispetto alla normativa previgente con l'abbandono definitivo dell'approccio formalistico che contrassegnava la disciplina del 1994<sup>56</sup>.

Per una completa disamina di tale provvedimento è necessario soffermarsi preliminarmente sul Capo I del primo titolo dello stesso, concernente i «Principi comuni» e comprendente quattro articoli rispettivamente rubricati «finalità» (art. 1), «definizioni» (art. 2), «campo di applicazione» (art. 3), «computo dei lavoratori» (art. 4). L'art. 1 esprime appieno, infatti, l'obiettivo di tale decreto: «il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo»<sup>57</sup>. Il decreto nel nostro ordinamento ha dunque operato il riordino della disciplina previgente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale riorganizzazione legislativa è scaturita dalla necessità di assicurare una normativa chiara e completa, attraverso, peraltro, un ammodernamento della stessa secondo un approccio programmatico-gestionale che consentisse di migliorare con continuità le *performance* di sicurezza all'interno dell'organizzazione dell'impresa<sup>58</sup>.

Al d.lgs. n. 81/2008 si devono, inoltre, significativi mutamenti dell'attività di valutazione dei rischi aziendali, della quale il Documento di valutazione (indicato con l'acronimo

---

<sup>54</sup> A. STROZZI. *Safety management*, cit., p. 22

<sup>55</sup> Art. 2 c.1 lett. a d.lgs. 81 del 2008 che definisce lavoratore la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione [...]»

<sup>56</sup> L. FANTINI E A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, Giuffrè editore, 2011, p. 19

<sup>57</sup> Art. 1 c.1 d.lgs. 81 del 2008

<sup>58</sup> A. STROZZI. *Safety management*, cit., p. 22

“DVR”) costituisce, nelle aspettative del legislatore, l’espressione più efficace<sup>59</sup>. È necessario, infatti, distinguere la mera valutazione dei rischi, intesa in senso stretto, dalla materializzazione della stessa attraverso la redazione del relativo documento. *Ex art. 2*, comma 1, lett. q) del medesimo decreto la valutazione dei rischi viene definita come «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 sicurezza». Ebbene, raffrontando tale definizione con le indicazioni contenute nell’art. 4 del previgente d.lgs. n. 626/1994<sup>60</sup>, si evince chiaramente come il concetto di valutazione “globale” dei rischi sia stato accentuato. Un raffronto con la disciplina previgente è operabile anche con riguardo al relativo documento di valutazione da redigere, *ex art. 28* d.lgs. n. 81/2008, dopo aver concluso la valutazione stessa<sup>61</sup>. I contenuti del documento risultano, infatti, estremamente più onerosi rispetto alla disciplina previgente: l’art. 4, comma 2, d.lgs. n. 626/ 1994 prevedeva la mera “individuazione” delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, guardando invece all’art. 28, comma 2, TUSL si nota come lo stesso imponga ora la precisa specificazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale concretamente “adottati”, attribuendo così al DVR un profilo di immediata conformazione adeguata alla realtà aziendale. Il TUSL valorizza in tal modo la dinamicità intrinseca dell’attività di valutazione, ancorata non più solo alle modifiche improntate a finalità prevenzionistiche del processo produttivo, ma anche a quelle riguardanti l’organizzazione del lavoro, l’evoluzione tecnologica, della prevenzione e della protezione, i risultati della sorveglianza sanitaria e l’infortunistica aziendale<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> P. SOPRANI, *Il TUSL e la corretta valutazione dei rischi professionali*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, 2022, p. 545

<sup>60</sup> Art. 4 c.1 d.lgs. n. 626/1994 «Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché, nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

<sup>61</sup> Art. 28 c.2 d.lgs. n. 81/2008 «Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione [...]»

<sup>62</sup> P. SOPRANI, *Il TUSL e la corretta valutazione dei rischi professionali*, cit., pp. 545-547

Si è quindi sostenuto come il d.lgs. 81 del 2008 abbia armonizzato, razionalizzato e coordinato le legislazioni previgenti, attraverso le quali non era possibile rendere certa l'applicazione puntuale delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro. Per mezzo di tale revisione e rivitalizzazione della disciplina è stato possibile concepire e attuare un sistema razionale, in grado di individuare le necessità della singola azienda e di coniugare la continua evoluzione tecnica alla sicurezza per i prestatori di lavoro e per i datori stessi<sup>63</sup>.

Il Testo Unico è stato oggetto di rilevanti modifiche, al fine di aggiornare la disciplina sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ad opera del decreto-legge del 21 ottobre 2021 n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili, convertito in legge 17 dicembre 2021 n. 215.

Nell'operare tale intervento sulle criticità del sistema, massima attenzione è stata riservata al tema della vigilanza: si è anzitutto potenziato, infatti, il ruolo dell'ispettorato nazionale del lavoro. Di rilevante importanza è inoltre la riscrittura dell'art. 14 del T.U., attraverso l'art. 13, comma 1, lett. d), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 (convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215), con cui è stata connotata di maggiore incisività l'azione degli organi ispettivi con riguardo al contrasto del lavoro irregolare e alla salute e sicurezza dei lavoratori: l'intervento finalizzato alla cessazione di comportamenti pericolosi per i lavoratori e al contrasto al lavoro irregolare è stato, infatti, reso obbligatorio<sup>64</sup>. La novella ha toccato anche l'art. 18 del T.U., riguardante gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente: spetta ora a tali soggetti l'individuazione dei preposti addetti alla vigilanza<sup>65</sup>. C'è da sottolineare inoltre come anche gli obblighi di quest'ultimi abbiano subito un mutamento attraverso la l. 215 del 2021: tali soggetti infatti non devono più limitarsi ad effettuare un'attività di sovrintendenza e vigilanza sull'osservanza degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali ma, di fronte a comportamenti difforni rispetto alle indicazioni ricevute, devono intervenire per correggere gli stessi fornendo le relative indicazioni di sicurezza e, in caso di inosservanza delle disposizioni impartite, interrompere l'attività del lavoratore e darne comunicazione ai superiori diretti. Sempre

---

<sup>63</sup> A. STROZZI. *Safety management*, cit., p. 23

<sup>64</sup> Art. 14 d.lgs. 81 del 2008 «al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione [...]»

<sup>65</sup> In base all'art. 18 lett. b-bis) d.lgs. 81 del 2008 il datore di lavoro e i dirigenti devono «individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19[...]»

con riferimento agli obblighi dei preposti, l'art. 13, comma 1, lett. *d-ter*), n. 2 della medesima legge ha inserito la lettera *f-bis*, all'interno dell'art. 19 d.lgs. 81 del 2008, in base alla quale nell'ipotesi in cui si dovessero rilevare delle deficienze dei mezzi e strumenti di lavoro e di qualsivoglia condizione di pericolo durante il processo di vigilanza, se necessario, il preposto deve interrompere temporaneamente l'attività e effettuare una segnalazione tempestiva al datore di lavoro e al dirigente in riferimento alle difformità rilevate<sup>66</sup>. Si è operato, in tal modo, un riassetto del ruolo del preposto: la normativa, infatti, nel definire il perimetro delle misure applicabili, fa affidamento sul coinvolgimento diretto di tutti i soggetti operanti nel sistema sicurezza.

Per concludere la trattazione inerente alle modifiche operate dalla legge 215 del 2021, è necessario menzionare l'influenza che la stessa ha avuto sull'art. 37 del T.U. intitolato «Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti». L'innovazione maggiore a riguardo attiene all'estensione soggettiva dei destinatari di un'adeguata e specifica formazione che, infatti, non è ora circoscritta solo ai dirigenti e ai preposti, ma è rivolta anche al datore di lavoro<sup>67</sup>.

Attraverso tale quadro riassuntivo delle modifiche operate sulla disciplina giuslavoristica emerge chiaramente come, alla base di tale rinnovamento, vi fosse la consapevolezza che la gestione e la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro fossero inscindibili dall'implementazione di un sistema che prevedesse come fondamentale la coesistenza e l'intersecazione tra formazione, informazione e addestramento<sup>68</sup>.

## 2. Le figure cardine del sistema

A fondamento della sicurezza nei luoghi di lavoro vi sono più figure di garanti, sui quali gravano diverse funzioni e differenti livelli di responsabilità organizzativa e gestionale. Guardando alla disciplina risalente agli anni '50 del secolo scorso si nota come il sistema fosse fondato su tre figure; con i D.P.R. 547/1955 e 303/1956 vengono introdotti, infatti, come soggetti destinatari degli obblighi giuridici di tutela dei lavoratori<sup>69</sup>: il datore di

---

<sup>66</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp 6-7

<sup>67</sup> Art. 37 c.7 d.lgs. 81 2008, comma modificato dall'art. 23, comma 1, lett. a), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e, successivamente, così sostituito dall'art. 13, comma 1, lett. d-quinquies), n. 3), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215.

<sup>68</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 164

<sup>69</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 41

lavoro, il dirigente e il preposto. Essi sono i soggetti sui quali gravano, in modo precipuo, il debito di sicurezza e le relative responsabilità in casi d'inottemperanza alle prescrizioni normative in tema di sicurezza dei lavoratori, delle quali sono i diretti destinatari<sup>70</sup>. Tali storiche figure gestiscono quindi, a diverso livello, il rischio lavorativo. Con il tempo a queste figure, definibili originarie, se ne sono aggiunte altre, basti pensare al servizio di prevenzione e protezione ed al suo responsabile, al medico competente, ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Da tale breve quadro introduttivo si evince come, per potersi profilare una responsabilità penale nel campo del diritto penale del lavoro, sia necessario effettuare un'attenta analisi delle diverse sfere di responsabilità gestoria. C'è da sottolineare, inoltre, come in tale contesto il termine "garante" abbia assunto un suo autonomo significato, non più limitato all'ambito della causalità omissiva, ma riferito all'agente chiamato ad uno specifico ruolo e con una propria competenza nell'attività di gestione del rischio lavorativo.

Si assiste quindi a una diramazione di intrecci, che vanno slegati attraverso l'utilizzo di due strumenti: la competenza e la relazionalità<sup>71</sup>. Il principale obiettivo della normativa sulla prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro è, infatti, la creazione di una "rete di garanti" finalizzata a gestire le più frequenti e comuni fonti di pericolo, di carattere materiale od organizzativo, che minano la salute dei lavoratori. Tale rete di soggetti, nonostante la necessità di essere analizzata volta per volta, non ingenera particolare confusione nel sistema: la stessa è normativamente concepita in termini di complementarità, in modo da garantire che ciascuno di loro sia destinatario di un determinato ambito di competenza, quale espressione degli obblighi e dei poteri correlati al ruolo ricoperto<sup>72</sup>.

Di fronte ad una pluralità di titolari della posizione di garanzia, ognuno di loro è destinatario per l'intero dell'obbligo di tutela impostogli dalla legge, finché non si esaurisce il rapporto che ha legittimato la costituzione della singola posizione; da tale assunto emerge come l'omessa previsione e applicazione di una cautela antinfortunistica sarà addebitabile *iure proprio* ad ognuno dei soggetti indicati in precedenza.

---

<sup>70</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p.5

<sup>71</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 29-30

<sup>72</sup> D. MICHELETTI, *La responsabilità penale del preposto nella sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 68-69

L'intero sistema prevenzionistico in tema di sicurezza del lavoro è proiettato a governare i pericoli correlati allo svolgimento delle attività produttive: guardando alle diverse situazioni lavorative si può, infatti, operare una differenziazione delle aree di rischio, a cui corrispondono sfere di responsabilità facenti capo ai garanti, destinatari dell'obbligo giuridico di tutelare i lavoratori dal verificarsi di eventi lesivi nei loro confronti<sup>73</sup>.

Sorge spontaneo dunque chiedersi, nel corso della trattazione, come si sviluppi una posizione di garanzia, vale a dire una responsabilità gestoria che, in ipotesi di condotte colpose, può condurre ad una responsabilità penale. Per rispondere all'interrogativo, di grande ausilio è guardare all'art. 299 del T.U.<sup>74</sup>, intitolato «Esercizio di fatto di poteri direttivi». Leggendo il testo si evince, infatti, come l'assunzione della veste di datore di lavoro, dirigente o preposto possa derivare non solo da un atto di investitura, vale a dire di un incarico formale, ma anche a seguito dell'esercizio di fatto dei relativi poteri giuridici in riferimento a ciascuna figura. Si è formalizzato in tal modo il principio di effettività: la posizione di garanzia non grava solo sul soggetto destinatario di regolare investitura, ma anche su colui che eserciti in concreto i relativi poteri giuridici riferiti ai garanti<sup>75</sup>. I poteri e le attribuzioni di responsabilità, nello specifico con riguardo al dirigente e al preposto, non richiedono, infatti, alcun atto proveniente dal datore di lavoro, derivando direttamente e a titolo originario o dall'investitura formale, o dall'esercizio concreto delle funzioni tipiche di ogni figura<sup>76</sup>. L'art. 299 d.lgs. 81 del 2008 ha quindi fondato la concezione funzionale dell'obbligo di garanzia<sup>77</sup>.

In conclusione, è innanzitutto la normativa di settore (d.lgs. n. 626/1994, prima, e d.lgs. n. 81/2008, poi) a definire le varie figure di garanti, che, come anticipato, incorporano distinte funzioni e diversi livelli di responsabilità organizzativa e gestionale. Risulta

---

<sup>73</sup> A. PIZZÌ, *Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali*, 2017, pp. 49-51

<sup>74</sup> Art. 299 d.lgs. 81 del 2008 «1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 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».

<sup>75</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 30-31

<sup>76</sup> In tal senso Cass. Pen. Sez. IV 1° agosto 2016 n. 33630

<sup>77</sup> N. PISANI, *La "colpa per assunzione" nel diritto penale del lavoro tra aggiornamento scientifico e innovazioni tecnologiche*, 2012, p.145

dunque essenziale effettuare una preliminare disamina che prenda le mosse da tale disciplina<sup>78</sup>.

## **2.1 Il datore di lavoro**

Il datore di lavoro viene posto dal Testo Unico al centro del sistema di prevenzione, in veste di garante principale della sicurezza aziendale e soggetto responsabile della totalità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in quanto esercitante i poteri decisionali e di spesa. Lo stesso incarna, quindi, il principale soggetto su cui gravano gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, non solo guardando al modello codicistico incentrato sull'art. 2087, ma anche osservando il modello delineato dal d.lgs. 81/2008 che racchiude la definizione di datore di lavoro all'art.2 lett. b., identificandolo come «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa». Tale definizione è espressione di un'evoluzione rispetto alla disciplina antecedente: l'art. 2 lett. b) del d.lgs. 626 del 1994 descriveva, infatti, il datore di lavoro come «qualsiasi persona fisica o giuridica o soggetto pubblico che è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa ovvero dello stabilimento». Il T.U. ha, invece, operato un'integrazione, aggiungendo due elementi: l'organizzazione e l'esercizio dei poteri, andando a delineare così la posizione “sostanziale” del datore di lavoro. In base alla disciplina attuale può, dunque, definirsi responsabile chi eserciti in concreto i poteri decisionali e di spesa, mentre, osservando la normativa antecedente, emerge come il responsabile fosse il soggetto titolare dei poteri.

Da quanto appena esposto si evince come per l'individuazione del datore di lavoro concorrano due criteri: uno formale ed uno sostanziale. In base al primo il datore di lavoro è solo chi sia titolare del rapporto lavorativo con il lavoratore; quindi, unicamente il soggetto parte del relativo rapporto di lavoro può considerarsi tale ai fini dell'applicazione della normativa in tema di sicurezza. Guardando al secondo criterio, invece, il datore di lavoro assume tale veste per il fatto di occuparsi in concreto dell'organizzazione

---

<sup>78</sup> 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., p.50

dell'impresa: non si parla, quindi, di titolarità, ma di esercizio dei poteri decisionali e di spesa<sup>79</sup>.

La nozione di datore di lavoro, rilevante anche ai fini penali, dipende, dunque, dai suddetti due criteri che consentono, così, di identificare il soggetto destinatario degli obblighi cosiddetti prevenzionistici e delle conseguenti sanzioni stabilite per ipotesi di violazione degli stessi<sup>80</sup>.

Proprio la coesistenza di un criterio formale e di uno sostanziale, prodromici all'identificazione del soggetto qualificabile come datore di lavoro, contribuisce a dar vita, nel nostro sistema, alla c.d. configurazione "multidatoriale". Con tale termine si fa riferimento al fenomeno per il quale all'interno della stessa organizzazione vi siano più datori di lavoro: può ben accadere, infatti, che vi sia il coinvolgimento nella responsabilità apicale sia del soggetto titolare formalmente della qualifica datoriale, sia di chi agisca in concreto assumendo le decisioni più rilevanti in riferimento al governo della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale pluralità di garanti non determina, tuttavia, alcun esonero di responsabilità del soggetto che ricopra il ruolo formale: si parla difatti di sfere di responsabilità tendenzialmente concorrenti<sup>81</sup>.

È necessario sottolineare poi, sempre con riferimento al tema della pluralità dei garanti, come la previsione di una moltitudine di soggetti responsabili, destinatari *ex lege* di una quota di quello che si suole definire "debito di sicurezza" (basti pensare alla figura del dirigente o del preposto), non vada a limitare il dovere in capo al datore di lavoro di assicurare un sistema preventivo improntato alla ricerca della massima sicurezza<sup>82</sup>.

Il datore di lavoro è, in conclusione, il soggetto responsabile dell'organizzazione dell'attività, sia in riferimento all'impresa nel suo complesso che all'unità produttiva, il quale esercita poteri gestionali, decisionali e di spesa<sup>83</sup>. Sullo stesso incombe non solo l'onere di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare con continuità

---

<sup>79</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 42-43

<sup>80</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè editore, 2010, p. 4

<sup>81</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 36-37

<sup>82</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè editore, 2010, pp. 4-5

<sup>83</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p.7

la loro adozione e attuazione da parte di preposti e lavoratori, ciò perché, a fronte della disposizione generale *ex art. 2087 c.c.*, egli rappresenta il garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro<sup>84</sup>.

## 2.2 Il dirigente

Il dirigente è la figura posta al vertice dell'organizzazione, subordinata al solo datore di lavoro<sup>85</sup>.

Nel d.lgs. 626/1994 era mancante una definizione della figura del dirigente: tale decreto si era, infatti, limitato a scandagliare la sola figura del datore di lavoro, stessa dinamica rinvenibile, peraltro, anche nella legislazione degli anni '50. In assenza di un esplicito riferimento normativo, dunque, si andò ad accogliere una nozione di dirigente derivante dal diritto civile, che faceva corrispondere lo stesso ad un "*alter ego*" dell'imprenditore.

In tale complesso quadro di lacuna normativa, con riferimento alla definizione della figura del dirigente, anche la giurisprudenza si è espressa con una descrizione di tale soggetto, sostenendo che «per dirigenti si intendono quei dipendenti che hanno il compito di impartire ordini ed esercitare la necessaria vigilanza, in conformità alle scelte di politica d'impresa adottate dagli organi di vertice che formano la volontà dell'ente (essi rappresentano, dunque, l'*alter ego* del datore di lavoro, nell'ambito delle competenze loro attribuite e nei limiti dei poteri decisionali e di spesa loro conferiti)»<sup>86</sup>. Tale impostazione giurisprudenziale è stata accolta dal d.lgs. 81/2008, il quale ha finalmente introdotto, nella normativa in tema di sicurezza sul lavoro, la figura del dirigente, considerandolo come destinatario *iure proprio* delle norme in materia antinfortunistica, a fronte di un'investitura a titolo originario *ex lege*, vale a dire di una posizione di garanzia che può anche prescindere da un incarico formale attribuitogli dal datore di lavoro.

---

<sup>84</sup> 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., p.50

<sup>85</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 83

<sup>86</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 08/04/2008) 05/06/2008, n. 22615

Si deve dunque al Testo Unico l'iniziativa di aver definito i confini dei contenuti e della responsabilità della figura del dirigente, sia con riguardo a quella sovra-ordinata del datore di lavoro, sia con riferimento a quella sotto-ordinata del preposto<sup>87</sup>.

C'è da sottolineare che, anche per il dirigente, vale quanto detto in ordine al principio di effettività con riguardo al datore di lavoro per individuarne la responsabilità. Dirigente è il soggetto che, anche fattualmente, svolga attività in tema di prevenzione assimilabili a quelle svolte da chi sia titolare di un contratto formale<sup>88</sup>. Chi sia destinatario di tale contratto ma che, concretamente, non vada a gestire i lavoratori e non eserciti un potere organizzativo non è, infatti, ai fini del diritto penale del lavoro, qualificabile come dirigente per la sicurezza. Dirigente nel senso prevenzionistico non potrà, quindi, essere quello che si suole definire "convenzionale", cioè a cui la qualifica apicale sia stata espressamente riconosciuta, se la stessa non sia accompagnata dall'attribuzione di reali e concreti poteri di vertice<sup>89</sup>. La nozione di dirigente valevole per il diritto penale del lavoro è dunque strettamente funzionale: dipende dalla quantità e qualità di autonomia di cui il soggetto dispone.

Guardando alla definizione del dirigente, ex art. 2 c.1 lett. d) d.lgs. 81/2008 lo stesso viene fatto corrispondere con 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». Il dirigente è dunque una figura di direzione, di organizzazione, destinataria di poteri decisionali e, appunto, organizzativi, anche con riguardo ai fattori produttivi, nel contesto dei compiti e delle mansioni attribuitegli dall'organizzazione aziendale e dal datore di lavoro stesso.

È ovviamente necessario che il dirigente sia tecnicamente competente per svolgere il proprio ruolo: l'art. 15 c. 1 lett. o) d.lgs. 81/2008 prevede, infatti, tra le misure generali

---

<sup>87</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, Bononia University Press, 2016, p. 75

<sup>88</sup> In tal senso Cass. Sez. IV, 6 maggio 2016, n. 24136, rv. 266854, così massimata «In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, le responsabilità del dirigente e del preposto non trovano la propria origine necessariamente nel conferimento di una delega da parte del datore di lavoro, potendo derivare, comunque, dall'investitura formale o dall'esercizio di fatto delle funzioni tipiche delle diverse figure di garanti»

<sup>89</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 76

di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro «l'informazione e formazione adeguate per dirigenti» (oltre che per i preposti)<sup>90</sup>. Ex art. 37 c.7 del medesimo decreto, i dirigenti devono, inoltre, essere destinatari di un'adeguata e specifica formazione, ad opera del datore di lavoro, in riferimento ai compiti agli stessi attribuiti<sup>91</sup>. Tali figure, quindi, oltre a dover essere in possesso di requisiti di professionalità e di conoscenze idonee per poter espletare le proprie mansioni, dovranno essere destinatarie di una competenza, anche di carattere tecnico ed organizzativo, tale da poter gestire adeguatamente situazioni di difficoltà e di pericolo riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro<sup>92</sup>.

L'importanza di tale figura emerge chiaramente dal contenuto dell'art. 18 del d.lgs. 81 del 2008, intitolato «Obblighi del datore di lavoro e del dirigente». Nel dettato dell'articolo vengono statuiti, infatti, dei compiti comuni al datore di lavoro, figura di vertice, e al dirigente: denotando così l'estrema rilevanza di quest'ultimo nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro. È importante notare come gli obblighi in capo a queste due figure, enunciati congiuntamente ex art. 18, si distinguono unicamente dal punto di vista quantitativo: il dirigente risulta, infatti, vincolato al loro adempimento nei limiti delle sue attribuzioni e competenze. Da tale ultimo assunto si comprende come sia il datore di lavoro il destinatario imprescindibile della totalità degli adempimenti che, al contrario, incombono sul dirigente unicamente in considerazione della effettiva posizione che riveste all'interno dell'organigramma aziendale<sup>93</sup>.

In conclusione, il dirigente costituisce il livello di responsabilità intermedio<sup>94</sup>: è il soggetto che, all'interno dell'organigramma aziendale, è destinatario del compito di attuare le direttive impartite dal datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e

---

<sup>90</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 82-83

<sup>91</sup> Recita l'art. 37 c.7 d.lgs. 81/2008 «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».

<sup>92</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 47-52

<sup>93</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 77

<sup>94</sup> 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., p.50

operando una vigilanza sulla stessa, a fronte dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico<sup>95</sup>.

### 2.3 Il preposto

Quella del preposto è la figura che sovrintende alle attività lavorative ed attua le direttive impartitegli, controllandone l'esecuzione, sulla base e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico<sup>96</sup>. Tale soggetto è titolare di una posizione di garanzia autonomamente prevista, ed è individuato direttamente dalla legge come soggetto destinatario di poteri originari e specifici, la cui inosservanza conduce ad una responsabilità diretta di tale figura *iure proprio*<sup>97</sup>. Il preposto non risponde, quindi, in quanto delegato dal datore di lavoro, ma a titolo diretto per l'inosservanza di obblighi che sullo stesso incombono.

La previsione della figura del preposto all'interno del sistema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è avvenuta tramite la legislazione degli anni Cinquanta: in tale contesto esso era descritto come il sovrintendente le attività lavorative, ma non vi era una vera e propria definizione dello stesso<sup>98</sup>.

Tale lacuna definitoria non fu colmata neanche dal d.lgs. 626/1994: in tale atto normativo, infatti, il preposto era soltanto menzionato *ex artt.* 1 c. 4 *bis*<sup>99</sup>, 4 e 90 per quanto riguarda le misure sanzionatorie. La problematica, guardando il decreto, non attiene tuttavia unicamente alla mancanza di una definizione di preposto, ma anche al difficile posizionamento dello stesso all'interno della rete di soggetti operanti nel settore della

---

<sup>95</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p.7

<sup>96</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/05/2013) 13/09/2013, n. 37738

<sup>97</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 01/12/2009) 14/01/2010, n. 1502 «il preposto è una delle tre figure cui, secondo la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono, nell'ambito dell'impresa, specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste. Il preposto, come il datore di lavoro e il dirigente, è individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza come soggetto cui competono poteri originari e specifici, differenziati tra loro e collegati alle funzioni a essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto "iure proprio". Si deve cioè precisare che il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, ma bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso, come già si è detto, direttamente fanno capo».

<sup>98</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 53-56

<sup>99</sup> Art.1 c 4 *bis* d.lgs. 626/1994 «Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto».

sicurezza nei luoghi di lavoro. Infatti, basti pensare al fatto che l'art. 4 del medesimo decreto era rubricato «Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto». Si veniva in tal modo ad attribuire a tale figura una posizione assimilabile a quella del datore di lavoro e del dirigente: il preposto risultava destinatario di poteri riguardanti l'organizzazione della sicurezza sul lavoro, e dunque ricollegabili alla sfera di responsabilità di questi ultimi soggetti. C'è da sottolineare che, nonostante tale impostazione legislativa, la giurisprudenza degli anni '90 fosse già improntata su una visione del preposto quale esecutore degli ordini impartiti dal datore di lavoro e incaricato di vigilare e supervisionare la corretta esecuzione degli stessi da parte dei lavoratori<sup>100</sup>. Basti pensare alla pronuncia della Cassazione n. 21593 risalente al 2007 che ha definito il preposto come «colui che sovrintende a determinate attività produttive o più esattamente svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative. La sua specifica competenza prevenzionale è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative»<sup>101</sup>.

Anche per il preposto quindi, come per il dirigente, una specifica definizione è stata attribuita solo ad opera del d.lgs. 81/2008: ex art. 2 c.1 lett. e) del medesimo decreto, infatti, il preposto è definito come la «persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa». Allo stesso è, in tal modo, attribuito un ruolo chiave nel sistema della sicurezza, andando a rappresentare una specie di *trait d'union* tra datore di lavoro e lavoratori: egli agisce, infatti, a diretto contatto con questi ultimi e con i relativi fattori di rischio, e deve occuparsi della concreta attuazione degli ordini impartiti dal datore di lavoro o dal dirigente, oltre a dover vigilare sulla idonea esecuzione degli stessi da parte dei lavoratori<sup>102</sup>.

---

<sup>100</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 53-54

<sup>101</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 02/04/2007) 01/06/2007, n. 21593

<sup>102</sup> V. PASQUARELLA, *Il "nuovo" ruolo del preposto alla sicurezza nella "mini-riforma" del D. Lgs. n. 81/2008*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9/2022, p. 784

In tale cornice normativa si inseriscono le modifiche introdotte dalla l. n. 215/ 2021 in sede di conversione del D.L. n. 146/2021, che, senza comportare un mutamento della definizione legislativa di preposto, formalizza la sua nomina: quest'ultimo viene individuato dal datore di lavoro e dal dirigente, come è chiaramente espresso *ex art. 18 c.1 lett. b-bis*) del d.lgs. 81/2008, avente ad oggetto gli obblighi comuni ad entrambi i soggetti. Medesima individuazione è prescritta in tema di attività eseguite in regime di appalto o subappalto: in questi casi, infatti, sarà compito dei datori di lavoro appaltatori o subappaltatori indicare espressamente al datore di lavoro committente quali siano i soggetti che svolgono la funzione di preposto<sup>103</sup>. Siamo di fronte ad una vera e propria novità rispetto alle regolamentazioni antecedenti in materia: le stesse non avevano, infatti, mai stabilito un obbligo riguardante l'individuazione espressa di tale figura<sup>104</sup>.

Per quanto riguarda, invece, i compiti spettanti al preposto è necessario far riferimento all'art. 19 del medesimo decreto legislativo, rubricato appunto «obblighi del preposto». In base a quest'ultimo si evince come il preposto sia un responsabile esecutivo, esente dall'attribuzione di compiti di “alta” organizzazione, e privo delle prerogative di discrezionalità e di autonomia organizzativa: esso è tenuto alla vigilanza ed al controllo operativo<sup>105</sup>. Le competenze di tale soggetto, che vanno a delineare l'area di rischio che lo stesso è chiamato a governare e di cui è garante, provengono dalla sua posizione di vicinanza alle lavorazioni e alle operazioni eseguite dai dipendenti<sup>106</sup>. Anche in tale contesto vi è stato un importante intervento di novazione ad opera della l. n. 215/2021 con riguardo al rafforzamento del ruolo del preposto: basti pensare alla novella della lett. a) del c.1 dell'art. 19 d.lgs. 81/2008, per cui si prevede che, nel caso in cui si dovesse rilevare un comportamento difforme del lavoratore rispetto alle disposizioni e alle istruzioni impartite dal datore di lavoro e dal dirigente, il preposto dovrà intervenire al fine di modificarne la condotta e, in un secondo momento e solo in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di reiterata inosservanza, intervenire interrompendo l'attività del lavoratore e informandone i superiori diretti. Tale novella risulta estremamente importante: essa rappresenta, infatti, l'espressione di un mutamento

---

<sup>103</sup> Art. 26, comma 8- bis, D. Lgs. n. 81/2008

<sup>104</sup> V. PASQUARELLA, *Il “nuovo” ruolo del preposto alla sicurezza nella “mini-riforma” del D. Lgs. n. 81/2008*, cit., p. 786

<sup>105</sup> M. PERSIANI, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, 2012, p.189

<sup>106</sup> V. PASQUARELLA, *Il “nuovo” ruolo del preposto alla sicurezza nella “mini-riforma” del D.Lgs. n. 81/2008*, cit., p. 785

del ruolo del preposto, che si esprime attraverso obblighi di intervento, interruzione e informazione. Al consueto ruolo di vigilanza e di organizzazione dell'attività lavorativa, finalizzata ad assicurare una sicura esecuzione della stessa, si è andato così ad accostare l'obbligo di attivarsi per far cessare situazioni di pericolo determinate da condotte inosservanti da parte dei lavoratori: un comportamento più incisivo rispetto alla semplice segnalazione ai superiori stabilita dalla originaria formulazione della norma. Nella stessa direzione mira anche la nuova lettera f-bis), prevedendo un ruolo di intervento del preposto anche qui più pregnante, e consistente nell'obbligo, in caso di necessità, di interrompere temporaneamente l'attività, per ipotesi di deficienze di attrezzature e di mezzi di lavoro, e di segnalare con tempestività al datore di lavoro e al dirigente le difformità riscontrate<sup>107</sup>. Da tale descrizione dei punti focali della riforma, si può evincere chiaramente l'obiettivo della l. 215 del 2021 con riferimento al preposto: l'ampliamento del suo campo di azione e la conseguente configurazione in capo allo stesso di una maggiore e più incisiva posizione di garanzia rispetto al passato<sup>108</sup>.

Quanto detto fin ora non deve tuttavia trarre in inganno: il ruolo del preposto, benché connotato da una vicinanza diretta con i lavoratori, che è chiamato a supervisionare, non deve necessariamente tradursi in un controllo costante ed ininterrotto, in una presenza senza soluzione di continuità sul luogo di lavoro<sup>109</sup>. Il compito del preposto non consiste in una sorveglianza incessante e a vista nei confronti del lavoratore, ma nell'assicurarsi in prima persona che quest'ultimo rispetti le disposizioni di sicurezza impartite e usi gli strumenti protettivi prescritti. Tale passaggio si traduce nella possibilità per il preposto di allontanarsi temporaneamente dal luogo in cui il lavoratore sta operando, al fine di dedicarsi ad altre attività attinenti alla sorveglianza, ma ciò purché, al momento della

---

<sup>107</sup> Art. 19 c.1 lett. f-bis) d.lgs. 81/2008 «in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;».

<sup>108</sup> V. PASQUARELLA, *Il "nuovo" ruolo del preposto alla sicurezza nella "mini-riforma" del D.Lgs. n. 81/2008*, cit., pp. 787-790

<sup>109</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 04/12/2015) 15/12/2015, n. 49361 in cui si è sottolineata «l'impossibilità di radicare in capo all'imputato un obbligo di presenza costante e continua sui luoghi di lavoro [...]»

supervisione, si accerti, personalmente e in assenza di intermediazione di terzi, che gli ordini impartiti vengano osservati e rispettati<sup>110</sup>.

Tale figura ha, in conclusione, assunto un ruolo centrale in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ponendosi in una collocazione intermedia nel prisma gerarchico degli obbligati in materia, tra il dirigente ed i lavoratori, con poteri attinenti alla vigilanza e al controllo sul comportamento dei lavoratori medesimi<sup>111</sup>.

## **2.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione**

La prevenzione e protezione dai rischi nei contesti lavorativi viene gestita anche attraverso un servizio definito, per l'appunto, di prevenzione e protezione, la cui attività si sostanzia nell'individuazione dei rischi che possono incombere sui lavoratori, guardando agli specifici compiti e al tipo di operazioni realizzate dagli stessi, e nell'indicazione delle misure necessarie per l'eliminazione o la riduzione dei medesimi<sup>112</sup>.

Il servizio di prevenzione e protezione è stato previsto, a livello comunitario, dalla direttiva 391 del 1989 «Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro». Tale direttiva è stata recepita dal d.lgs. 626 del 1994, che ha prescritto come obbligatoria l'istituzione del servizio ed ha introdotto la figura del Responsabile dello stesso<sup>113</sup>. L'introduzione del servizio di prevenzione e protezione, e del relativo responsabile, aveva come scopo, quindi, quello di rafforzare la sicurezza nei luoghi di lavoro, a fronte del consolidarsi della consapevolezza che, solitamente, il datore di lavoro non possiede le conoscenze tecnico-scientifiche funzionali ed essenziali per la prevenzione degli infortuni professionali<sup>114</sup>.

---

<sup>110</sup> V. PASQUARELLA, *Il "nuovo" ruolo del preposto alla sicurezza nella "mini-riforma" del D.Lgs. n. 81/2008*, cit., p. 790

<sup>111</sup> V. PASQUARELLA, *Il "nuovo" ruolo del preposto alla sicurezza nella "mini-riforma" del D.Lgs. n. 81/2008*, cit., p. 782

<sup>112</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 78

<sup>113</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 83

<sup>114</sup> T. VITARELLI, *Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione: mero consulente o vero e proprio garante?*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2021, p. 125

Ex art. 2 c.1 lett. l) del d.lgs. 81/2008 tale servizio viene definito come «insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori». Lo scopo di tale organismo è di fornire un supporto tecnico e professionale adeguato alla predisposizione di un efficace piano di sicurezza, la cui concreta attuazione spetterà poi al datore di lavoro stesso, con il quale il servizio di prevenzione e protezione deve collaborare costantemente<sup>115</sup>.

La funzione attribuita al servizio di prevenzione e protezione è dunque strettamente consultiva e propositiva a favore del datore di lavoro, che rimane, giova sottolinearlo nuovamente, il destinatario del dovere di attuare il piano di sicurezza in tal modo elaborato<sup>116</sup>.

Ex art. 17 c.1 lett. b) T.U., intitolato «Obblighi del datore di lavoro non delegabili» è il datore di lavoro, nel momento in cui si occupa di organizzare il servizio di prevenzione, ad indicarne il responsabile. Quest'ultimo è definito dall'art. 2 c.1 lett. f), del d.lgs. 81/2008 come la «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi». Tale figura deve essere, quindi, in possesso di requisiti professionali che siano adeguati alla natura dei rischi esistenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative<sup>117</sup>. In particolare, è richiesto: un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore; un attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, a determinati corsi formativi adeguati alla natura dei rischi esistenti nei luoghi di lavoro ed un aggiornamento formativo continuo avente ad oggetto la disciplina di settore<sup>118</sup>.

I compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono definiti dall'art. 33 del d.lgs. 81/2008. Dalla lettura della norma emergono le attività che tale figura deve effettuare, tra le quali vi sono: l'individuazione e la valutazione dei fattori di rischio per i lavoratori; la determinazione delle misure idonee a neutralizzarli o, almeno, a minimizzarli e la comunicazione dei relativi risultati al datore di lavoro, soggetto invece

---

<sup>115</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 79

<sup>116</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 84

<sup>117</sup> Art. 32 c.1 d.lgs. 81/2008

<sup>118</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 80

dotato di poteri gestori e, di conseguenza, destinato ad adottare tali determinazioni in veste di garante primario. Si evince, così, come a tale figura sia attribuita una funzione consultiva, carente di poteri operativi e di capacità decisionale, oltre che di spesa<sup>119</sup>.

Questione dibattuta con riferimento a tale figura attiene alla sua responsabilità. Per la dottrina, nonostante la denominazione di “responsabile”, lo stesso non rientra tra i soggetti intesi come “garanti della sicurezza” in senso stretto: l'utilizzo di tale termine, secondo l'impostazione dottrinale, non deve, infatti, indurre in errore conducendo ad alludere ad una sua posizione di garanzia. Sempre seguendo tale filone interpretativo, si sostiene che una lettura attenta della disciplina consente di comprenderne la natura di consulente a favore del datore di lavoro, cui quest'ultimo si rivolge ai fini della valutazione dei rischi e della predisposizione del piano prodromico alla loro eliminazione o riduzione al minimo. Tale impostazione, verrebbe inoltre sorretta dalla scelta del legislatore di non prevedere a suo carico nessuna fattispecie penale, neanche contravvenzionale. Ciò, ovviamente, non deve condurre ad ipotizzare una sua immunità da qualsiasi responsabilità: egli, infatti, in veste di consulente, ben potrà essere chiamato a rispondere, per la dottrina, a titolo di concorso con i garanti. È necessario sottolineare preliminarmente, tuttavia, come la giurisprudenza non sia di tale avviso, ritenendo che lo stesso possa essere chiamato a rispondere, in quanto garante, degli eventi che si siano verificati a fronte della violazione dei suoi doveri<sup>120</sup>: per le Sezioni unite, infatti, «L'assenza di sanzioni penali non è risolutiva per escludere il ruolo di garante»<sup>121</sup>.

In conclusione, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione assume fondamentale importanza nel contesto della sicurezza dei luoghi di lavoro: esso introduce nell'organizzazione aziendale competenze tecnico-scientifiche di estrema importanza al fine di poter operare un'avvertita gestione del rischio, trasmettendo al datore di lavoro conoscenze specifiche<sup>122</sup>. Esso rappresenta, in definitiva, un polo collaborativo di un organo tecnico privo di poteri decisionali, alle cui indicazioni il datore di lavoro può

---

<sup>119</sup> T. VITARELLI, *Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione: mero consulente o vero e proprio garante?*, cit., p. 127

<sup>120</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 107-109

<sup>121</sup> Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>122</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 70

attenersi o scegliere di non uniformarsi, ma assumendo per intero le relative responsabilità di tale decisione<sup>123</sup>.

## **2.5 Il medico competente**

Figura di assoluta centralità nel sistema di protezione aziendale delineato dal d.lgs. n. 81 del 2008 è il medico competente<sup>124</sup>.

Tale posizione era già prevista nella legislazione in tema di sicurezza sul lavoro degli anni Cinquanta, essendo stata introdotta dall'art. 33 d.p.r. 303 del 1956, seppur con compiti molto ridotti, rispetto alla situazione attuale, e di connotazione prettamente settoriale. Si deve al d.lgs. 626 del 1994 l'aver definito con maggior precisione la fisionomia e la disciplina del medico competente, aspetti poi ulteriormente precisati ed ampliati ad opera del d.lgs. 81 del 2008 e dal relativo decreto di correzione del 2009.

La definizione del medico competente si rinviene *ex art.* 2 c. 1 lett. h) del T.U., per il quale lo stesso è «il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto».

Dalla lettera della norma si evince come tale soggetto debba essere in possesso di una serie di titoli e requisiti formativi e professionali precisati dall'art. 38 del medesimo d.lgs., in particolare: la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica; la docenza nelle stesse materie o in materie affini; l'autorizzazione per aver svolto l'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni e, infine, la specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale. Guardando sempre all'art. 38, ma stavolta al c.3, viene prevista la necessità, al fine di poter svolgere le funzioni di medico competente, di partecipare al programma di formazione continua in medicina disciplinato dal d.lgs. 229 del 1999.

È necessario sottolineare preliminarmente come il medico rappresenti una figura necessaria, la cui nomina ad opera del datore di lavoro e del dirigente emerge quale imprescindibile, solo all'interno delle aziende per le quali è stabilita dalla legge la

---

<sup>123</sup> T. VITARELLI, *Profili penali della delega di funzioni*, Giuffrè editore, 2008, p. 89

<sup>124</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 75

sorveglianza sanitaria obbligatoria. Non mancano, tuttavia, voci dissonanti in argomento: per alcuni autori, infatti, l'obbligo di nomina sorgerebbe anche in ipotesi in cui, pur non essendo stabilito dalla legge, emerga dalla stessa valutazione dei rischi l'opportunità di predisporre la sorveglianza sanitaria<sup>125</sup>.

Il medico competente può essere identificato in un dipendente di una struttura esterna pubblica o privata, un libero professionista o un dipendente del datore di lavoro<sup>126</sup>. Con riferimento a quest'ultimo aspetto si deve precisare come, ancorché appunto tale figura possa coincidere con un dipendente del datore, il medico sia comunque chiamato ad operare imparzialmente, non per conto o nell'interesse del datore stesso<sup>127</sup>.

La figura del medico competente assume, infatti, una funzione di consulenza obbligatoria nei confronti del datore di lavoro, volta a colmare le inevitabili carenze di competenze specifiche di quest'ultimo in tema di igiene e salute nei luoghi di lavoro. Volendo circoscrivere la sua attività, si può dire che la stessa sia sostanzialmente indirizzata ad effettuare una valutazione sull'idoneità del lavoratore alla specifica mansione lavorativa cui è destinato, ma ciò non nell'interesse produttivo aziendale, bensì a tutela del lavoratore<sup>128</sup>.

Volgendo ora lo sguardo ai compiti che il medico competente deve assolvere, essi sono indicati all'art. 25 del d.lgs. 81 del 2008, intitolato appunto «obblighi del medico competente», e possono essere raggruppati in tre macrocategorie: operativi, informativi e di collaborazione. Tra gli obblighi rientranti nell'ultima categoria, vale a dire di tipo collaborativo, di massima importanza è quello indicato alla lett. a) del medesimo articolo, in base al quale il medico competente collabora 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, alla predisposizione ed attuazione delle misure finalizzate alla tutela della salute dei lavoratori e all'attività di formazione e informazione degli stessi<sup>129</sup>. Nell'ottica gestionale, invece, il medico competente è destinatario di molteplici

---

<sup>125</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 86

<sup>126</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 85-86

<sup>127</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 76

<sup>128</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 86

<sup>129</sup> Art. 25 c.1 lett. a) d.lgs. 81/2008

compiti parimenti rilevanti, quali per esempio: la programmazione e l'effettuazione della sorveglianza sanitaria<sup>130</sup>, la redazione e conservazione delle cartelle sanitarie di ciascun lavoratore<sup>131</sup> e la visita presso gli ambienti di lavoro da effettuare almeno una volta l'anno o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi<sup>132</sup>. Dal punto di vista informativo, infine, ad emergere sono gli obblighi sanciti *ex lett. g)* e *h)* del medesimo articolo, in base ai quali il medico competente fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti<sup>133</sup> ed informa ogni lavoratore interessato sui risultati della sorveglianza sanitaria, oltre a rilasciare copia della documentazione su richiesta dello stesso<sup>134</sup>.

L'attività di sorveglianza sanitaria costituisce, in conclusione, un momento di rilevante importanza nella strategia prevenzionistica<sup>135</sup>. Il medico competente, con la sua funzione di consulenza, colma *i deficit* conoscitivi del datore di lavoro in tema di igiene e salute sul lavoro ed assume, in tal modo, il ruolo essenziale di introdurre nel contesto aziendale il sapere tecnico-scientifico. Tale figura rappresenta, infatti, l'anello di congiunzione tra l'azienda e il sapere medico specialistico nella sua evoluzione continua ed incessante, e deve coadiuvare attivamente il datore di lavoro nell'identificazione dei rimedi da assumere, anche a fronte del progresso della tecnica e della scienza<sup>136</sup>.

## **2.6 Il lavoratore e il rappresentante dei lavoratori**

Figura centrale nel sistema di sicurezza sul lavoro è il lavoratore, vale a dire colui che svolge la propria attività lavorativa, che, ai sensi dell'art. 2 lett. a) del d.lgs. 81 del 2008, è definito come la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari[...]».

---

<sup>130</sup> Art. 25 c.1 lett. b) d.lgs. 81/2008

<sup>131</sup> Art. 25 c.1 lett. c) d.lgs. 81/2008

<sup>132</sup> Art. 25 c.1 lett. l) d.lgs. 81/2008

<sup>133</sup> Art. 25 c.1 lett. g) d.lgs. 81/2008

<sup>134</sup> Art. 25 c.1 lett. h) d.lgs. 81/2008

<sup>135</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 100

<sup>136</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 87

Già da tale definizione, molto ampia ed innovativa rispetto a quella contenuta nella disciplina precedente, che faceva leva sul titolo che legava il lavoratore al datore di lavoro<sup>137</sup>, si evince come, parimenti a quanto affermato per le altre figure precedentemente analizzate, siano i rapporti fattuali ad avere valore dirimente, non le qualifiche formali o contrattuali. L'attribuzione della veste di lavoratore è, infatti, slegata dal titolo che lo collega al datore di lavoro, al punto che non risulta necessaria nemmeno una retribuzione in capo allo stesso, dal momento in cui ciò che rileva è l'assenza di autonomia del soggetto, derivante dal suo inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro, che ne definisce le funzioni e il ruolo. Da quanto appena affermato deriva che è definibile lavoratore, conseguentemente destinatario della tutela penale, anche il soggetto che effettui la prestazione in via fattuale o in modo irregolare, addirittura anche in ipotesi in cui l'inserimento non risulti stabile ma occasionale<sup>138</sup>.

Il lavoratore appare nel T.U. come il principale beneficiario delle norme antinfortunistiche, ma tale assunto non deve trarre in errore: a partire dalla legislazione degli anni '90, e nello specifico con l'innovativo modello di sicurezza realizzato dal d.lgs. 626 del 1994, lo stesso è anche soggetto obbligato al rispetto delle suddette norme. Il lavoratore è soggetto attivo, infatti, nell'opera di implementazione dei livelli di sicurezza in azienda<sup>139</sup>. La figura del prestatore di lavoro non è circoscrivibile a quella di un mero "creditore di sicurezza", ma sullo stesso incombono obblighi specifici, con una responsabilità di tutela della sicurezza non solo propria, ma anche altrui. Il lavoratore emerge, dunque, come soggetto al tempo stesso sia creditore che debitore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro. Quanto appena detto è chiaramente espresso dalla lettera di cui al c.1 dell'art. 20 del d.lgs. 81 del 2008, in base al quale «ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro». In forza di tale precetto normativo, ogni lavoratore, a fronte della formazione ricevuta e delle

---

<sup>137</sup> In base all'art.2 c.1 lett. a) d.lgs. 626 del 1994 per lavoratore si intendeva la «persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale [...]».

<sup>138</sup> In tal senso Cass. Pen., Sez. IV Sent. 17 settembre 2007 (u.p. 21 agosto 2007) n. 34995 in cui si è affermato che «già nel passato questa Corte ha ripetutamente avuto occasione di focalizzare il rapporto di lavoro subordinato sulla reciproca relazione di fatto tra i soggetti che vi sono coinvolti; configurandolo anche quando il lavoro viene svolto per mero favore».

<sup>139</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 101

competenze di cui è in possesso, è chiamato ad adottare tutte le azioni idonee a salvaguardare la propria sicurezza e quella altrui. Emerge chiaramente, quindi, come il debito di sicurezza che tale articolo pone in capo al lavoratore sia circoscritto alle sue conoscenze professionali e alle mansioni che gli sono affidate: ne deriva che, per valutare se esso sia obbligato a tenere un determinato comportamento, sarà necessario verificare se fosse stato destinatario di un'adeguata formazione, di istruzioni concrete, e se fosse stato in possesso di mezzi di protezione idonei. Volendo riassumere il nucleo e la *ratio* di tale norma si può dire, dunque, che, in conseguenza dell'obbligo di carattere generale con cui si apre l'art. 20 del d.lgs. 81 del 2008 e che assume la veste di pilastro su cui si basa il nuovo modello del sistema prevenzionistico, il lavoratore debba sostanzialmente astenersi dall'adottare comportamenti che possano mettere a rischio la propria e l'altrui incolumità<sup>140</sup>.

Sempre guardando all'art. 20 del T.U., stavolta al c. 2, vengono descritti gli obblighi di cui il lavoratore è destinatario<sup>141</sup>. Anche dalla enunciazione dei doveri del prestatore di lavoro emerge chiaramente come sia stato introdotto un suo generale dovere consistente nel: dare un contributo al regolare funzionamento dell'apparato di prevenzione aziendale e al corretto uso delle dotazioni strumentali attribuite dal datore di lavoro; partecipare attivamente ai programmi di formazione e addestramento; e segnalare ai soggetti gerarchicamente superiori eventuali irregolarità riscontrate. Si va a delineare

---

<sup>140</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 84

<sup>141</sup> Art. 20 c. 2 d.lgs. 81/2008 «I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente».

così un vero e proprio soggetto agente che prende parte attivamente al processo di prevenzione dai rischi lavorativi: non più un mero creditore passivo di sicurezza, ma un titolare di una quota del debito unitamente ai principali garanti: datore di lavoro, dirigente e preposto<sup>142</sup>.

Dopo aver analizzato la figura del lavoratore, per concludere la trattazione inerente ai soggetti protagonisti nel campo del diritto penale del lavoro, è necessario effettuare una breve digressione su un'ultima figura: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Tale soggetto, la cui previsione è avvenuta ad opera del d.lgs. n. 626 del 1994, è espressione di una figura strumentale, di cerniera, che assicura il coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'attività di gestione della sicurezza sul lavoro. In base alle dimensioni dell'azienda, la sua elezione può avvenire ad opera dei lavoratori o può essere designato dalle rappresentanze sindacali<sup>143</sup>. È l'art. 2 c.1 lett. i) del d.lgs. 81 del 2008 a chiarirne la posizione, definendolo come la «persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro». Per quanto riguarda, invece, le sue attribuzioni, è necessario guardare all'art. 50 del medesimo decreto, dalla lettura del quale emerge come tale figura sia carente di poteri ispettivi o gestori, ma destinataria unicamente di funzioni consultive e di raccordo tra lavoratori e vertici dell'azienda. Al fine di ottemperare a tale funzione bisogna notare, poi, come il rappresentante sia destinatario di una serie di diritti, quali: ricevere informazioni in tema di sicurezza aziendale<sup>144</sup>, accedere ai documenti e ai luoghi dell'azienda<sup>145</sup> e ricevere una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza<sup>146</sup>. Risulta infatti intuitivo comprendere come tale figura necessiti di essere posta nelle condizioni di poter esercitare concretamente le sue funzioni attraverso una conoscenza effettiva della realtà lavorativa che deve analizzare in modo approfondito: solo in tal modo sarà, infatti, in grado di offrire al datore di lavoro una consulenza qualificata in tema di sicurezza<sup>147</sup>. Proprio in tale prospettiva è previsto che il rappresentante dei

---

<sup>142</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 88

<sup>143</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 77

<sup>144</sup> Art. 50 c.1 lett. e) ed f) d.lgs. 81/2008

<sup>145</sup> Art. 50 c.1 lett. e) ed a) d.lgs. 81/2008

<sup>146</sup> Art. 50 c.1 lett. g) d.lgs. 81/2008

<sup>147</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 88

lavoratori per la sicurezza debba essere obbligatoriamente consultato dal datore di lavoro in taluni casi espressamente previsti, tra i quali è necessario menzionare il processo di valutazione dei rischi lavorativi e di redazione del relativo documento<sup>148</sup>. Da quanto appena descritto si evince chiaramente come si tratti di una figura sostanzialmente neutra<sup>149</sup>: gli interventi di tale soggetto non riguardano la sfera decisionale, la quale rimane di competenza esclusiva del datore di lavoro; guardando infatti alla stessa consultazione, essa si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere, che però non è vincolante per il datore di lavoro, che andrà, di conseguenza, ad assumere su propria responsabilità ogni decisione.

Non bisogna, tuttavia, sottovalutare l'importanza di tale figura: con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si è assistito, infatti, al passaggio ad un sistema caratterizzato da una partecipazione attiva dei lavoratori nella creazione del «modello di sicurezza»<sup>150</sup>.

---

<sup>148</sup> Art. 50 c.1 lett. b) d.lgs. 81/2008

<sup>149</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 106-107

<sup>150</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., pp. 86-88

## CAPITOLO II

### IL DATORE DI LAVORO

**SOMMARIO:** 1. Art. 16 d.lgs. 81 del 2008: la delega di funzioni. – 1.1 L’art. 299 d.lgs. 81 del 2008: l’esercizio di fatto dei poteri. – 1.2 La configurazione multidatoriale e l’unità produttiva. – 2. Art. 17 d.lgs. 81 del 2008: gli obblighi del datore di lavoro non delegabili. – 3. Art. 18 d.lgs. 81 del 2008: gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente. – 4. L’art. 28 d.lgs. 81 del 2008: il documento di valutazione dei rischi. – 4.1 Il documento di valutazione dei rischi e il modello organizzativo previsto dal d.lgs. 231 del 2001. – 5. Responsabilità del datore di lavoro: casi problematici. – 5.1. Il rischio interferenziale nell’appalto. – 5.2 Il caso Viareggio. – 5.3 Il caso ThyssenKrupp.

#### **1. Art. 16 d.lgs. 81 del 2008: la delega di funzioni**

Ai fini della completa individuazione delle estrinsecazioni del ruolo datoriale, appare utile partire da un istituto in passato molto discusso e nel presente frequentemente utilizzato ai fini della traslazione degli obblighi inerenti a tale figura.

La delega di funzioni è definibile come l’atto organizzativo interno alla realtà d’impresa attraverso il quale un soggetto (il c.d. delegante) trasferisce ad un terzo (c.d. delegato) dei doveri ed i corrispondenti poteri in origine su di lui gravanti<sup>151</sup>. Nel contesto che qui interessa, vale a dire il campo della sicurezza nei luoghi di lavoro, tale istituto emerge quale mezzo con cui il datore di lavoro può trasferire ad altri poteri e responsabilità riconducibili *ex lege* al suo ruolo<sup>152</sup>. La delega diviene, in tal modo, uno strumento di ripartizione del “debito di sicurezza” e si affianca alla precedentemente citata ripartizione *ex lege* degli obblighi tra i titolari originari, andando a moltiplicare così il numero dei soggetti che si rendono partecipi all’attività di tutela del bene, con la corrispondente emersione di ulteriori garanti che vengono soprannominati, dunque, garanti “a titolo derivativo”.

---

<sup>151</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 97

<sup>152</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 79

Il primo riconoscimento della legittimità della delega di funzioni a livello legislativo è avvenuto tramite il d.lgs. 626 del 1994 che si limitava, tuttavia, così come modificato dal d.lgs. 242 del 1996, ad un'elencazione delle attività non delegabili ad opera del datore di lavoro: si parlava, dunque, di un riconoscimento tacito, implicito dello strumento. La facoltà del datore di lavoro di utilizzare lo strumento della delega di funzioni era ammessa *a contrariis* considerando le attività non delegabili<sup>153</sup>.

Le perplessità in ordine all'istituto della delega di funzioni hanno dato vita ad un acceso dibattito dottrinale che ha rappresentato un terreno fertile per la normativa successiva. Le posizioni che al riguardo si sono sviluppate sono sostanzialmente tre. La prima prende il nome di concezione formale: in base alla stessa il conferimento della delega di funzioni non avrebbe comportato l'estinzione dell'originaria posizione di garanzia pendente sul datore di lavoro delegante, parallelamente il delegato non avrebbe assunto la veste di nuovo garante, fermo restando comunque un obbligo per il datore di lavoro di vigilare sul soggetto delegato. In base alla seconda visione, che prende il nome di concezione funzionale, la delega di funzioni avrebbe, invece, comportato un totale esonero di responsabilità per il datore di lavoro, che attraverso la stessa avrebbe estinto in radice il suo ruolo di garanzia. Seguendo tale concezione, inoltre, in capo al datore non sarebbe residuo neppure alcun obbligo di vigilanza nei confronti del soggetto da lui delegato, e quest'ultimo sarebbe divenuto, quindi, titolare di una piena autonomia. I margini per poter profilare una responsabilità in capo al datore di lavoro, assecondando tale impostazione, sarebbero stati circoscritti a due ipotesi: una scorretta individuazione del soggetto delegato, rivelatosi non idoneo all'incarico, o un atteggiamento inerte del datore stesso di fronte a comportamenti illeciti del delegato, di cui fosse venuto occasionalmente a conoscenza; in tale ultima ipotesi si sarebbe parlato, quindi, di responsabilità concorsuale. Venendo ora all'ultima impostazione, definita "approccio eclettico", la stessa si pone quale correttivo delle due concezioni appena descritte: si impone un ridimensionamento della posizione del datore di lavoro, tenuto unicamente a selezionare in modo adeguato il delegato e a provvedere al controllo sullo stesso a fronte delle peculiarità dell'impresa e del rischio specifico. Il delegato, dal canto suo,

---

<sup>153</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 97

risulta destinatario di un'autonoma posizione di garanzia e risponde in via esclusiva dei comportamenti rientranti nel campo dei poteri e dei doveri a cui la delega fa riferimento: si assiste così alla costituzione di una rete di garanti<sup>154</sup>.

È proprio quest'ultima impostazione ad essere stata accolta dal legislatore. L'istituto della delega di funzioni diviene oggetto, infatti, di un'esplicita regolamentazione normativa per la prima volta nel d.lgs. 81 del 2008. La delega risulta sempre ammissibile, ferma restando l'eccezione *ex art. 17* del medesimo decreto legislativo, che descrive gli obblighi del datore di lavoro non trasferibili a terzi: la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 del d.lgs. 81 del 2008 e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi<sup>155</sup>. Si deve all'art. 16 del T.U. l'aver portato a compimento l'evoluzione normativa dell'istituto prevedendo un'apposita disciplina: tale articolo ne codifica, infatti, in modo espresso la struttura, i requisiti essenziali e gli effetti giuridici<sup>156</sup>. Per quanto riguarda i requisiti previsti, gli stessi possono essere suddivisi in due categorie: requisiti sostanziali e requisiti formali<sup>157</sup>. Tra i primi spicca la previsione per cui è necessario identificare quale delegato un soggetto che sia in possesso di «tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate»<sup>158</sup>. Dal dettato dell'articolo si evince come ad essere richiesta non sia una mera professionalità organizzativa dal carattere sfumato e generico, ma una specifica capacità tecnica che renda il soggetto capace di portare a compimento le funzioni delegate: si è di fronte, quindi, ad una idoneità professionale che è destinata a perdurare nel tempo. Si noti, inoltre, il riferimento all'esperienza, oltre che alla competenza: scelta legislativa che esprime appieno la necessità che si tratti di un soggetto che abbia acquisito una competenza effettiva sul campo. La validità della delega richiede, poi, che al delegato vengano attribuiti «tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo

---

<sup>154</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 81-84

<sup>155</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 91

<sup>156</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 62

<sup>157</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 100

<sup>158</sup> Art. 16 c.1 lett. b) d.lgs. 81/2008

richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate»<sup>159</sup> e che lo stesso sia destinatario della «autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate»<sup>160</sup>.

Tali requisiti sono espressione del principio giurisprudenziale dell'effettività: si richiede, in sostanza, che il delegato mantenga effettivamente la titolarità dei poteri di cui è destinatario all'interno dell'organizzazione, al fine di impedire ingerenze del delegante nel suo operato, che potrebbero rendere inefficace la delega stessa.

L'ingerenza, infatti, se non effimera, provoca la caducazione dell'effetto traslativo insito nell'istituto della delega di funzioni<sup>161</sup>. Ovviamente la portata dei poteri e la capacità di spesa non sono parametri statuiti quantitativamente *ex ante*, ma incarnano una variabile che dipende dalla tipologia di compiti delegati in concreto. Si richiede, dunque, una corrispondenza tra poteri e capacità finanziaria e funzioni attribuite.

Per quanto riguarda, invece, i requisiti formali, l'art. 16 T.U. prevede *in primis* che la delega «risulti da atto scritto recante data certa»<sup>162</sup> ed in secondo luogo che vi sia l'accettazione della stessa da parte del delegato, anche qui, per iscritto<sup>163</sup>. La delega va ad assumere in tal modo la natura di negozio bilaterale, non già di atto unilaterale di carattere recettizio, ma di matrice contrattuale. Innovativa risulta essere, concludendo l'approfondimento sui requisiti della delega, la previsione di un'adequata e tempestiva pubblicità del documento<sup>164</sup>. A tal proposito è necessaria una precisazione: la pubblicità della delega non appare tra i requisiti dell'atto *ex art.* 16 c.1, essendo infatti inserita al comma successivo; è comune ritenere, di conseguenza, che tale requisito non rientri tra le condizioni di validità dell'atto stesso. Ciò nonostante, non si può non notare come tale caratteristica della delega risulti essere fisiologica: risulterebbe infatti impossibile per il delegante usufruire utilmente della stessa senza che sia riconosciuta all'interno o all'esterno dell'azienda, oltre al fatto che la mancata comunicazione ai lavoratori in ordine all'esistenza della stessa sarebbe già di per sé chiara espressione di un *deficit* organizzativo all'interno del contesto aziendale. Una delega segreta sarebbe, quindi,

---

<sup>159</sup> Art. 16 c.1 lett. c) d.lgs. 81/2008

<sup>160</sup> Art. 16 c.1 lett. d) d.lgs. 81/2008

<sup>161</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 89

<sup>162</sup> Art. 16 c.1 lett. a) d.lgs. 81/2008

<sup>163</sup> Art. 16 c.1 lett. e) d.lgs. 81/2008

<sup>164</sup> Art. 16 c.2 d.lgs. 81/2008

quantomeno inefficace nell'ottica di escludere da una possibile responsabilità penale il garante originario<sup>165</sup>.

Sempre con riferimento all'art. 16 del T.U., è necessario operare un breve cenno al contenuto del c. 3-*bis* dello stesso, che descrive lo strumento della subdelega, introdotto dall'art. 12 del d.lgs. n. 106 del 2009. È previsto, infatti, che «Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate»<sup>166</sup>. Importante è notare come le condizioni di ammissibilità della subdelega siano le stesse statuite per la delega, ma con degli accorgimenti in più. *In primis* per l'utilizzo di tale strumento è richiesta una previa intesa con il garante originario, cioè con il primo delegante: da tale scelta si evince come interesse preminente del legislatore sia stato quello di prevenire una spasmodica e incontrollabile dispersione degli obblighi di sicurezza. Inoltre, l'ulteriore trasferimento può avere ad oggetto solo specifiche funzioni: è dunque preclusa la possibilità di utilizzare lo strumento della subdelega come mezzo traslativo di carattere generale che non faccia residuare alcun obbligo gravante sul delegato primario. Infine, con l'obiettivo di evitare fenomeni di eccessivi slittamenti verso il basso di responsabilità, è stata impedita la possibilità per il delegato secondario di trasferire a sua volta le funzioni delegate<sup>167</sup>.

Affrontato il tema riguardante le condizioni necessarie per rendere valida una delega di funzioni, è necessario soffermarsi sugli effetti della stessa. Attraverso tale istituto il garante identificato dalla legge, assunta la veste di delegante a fronte dell'utilizzo dello strumento della delega, vede modificati quantitativamente e qualitativamente i suoi doveri iniziali. La delega comporta, infatti, un mutamento del contenuto della garanzia dovuta dal garante originario, oltre ad essere costitutiva di una o più nuove posizioni di garanzia. Importante è notare come, nonostante l'avvenuto trasferimento di funzioni, sul

---

<sup>165</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 91-95

<sup>166</sup> Art. 16 c.3-*bis* d.lgs. 81/2008

<sup>167</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 108-109

datore di lavoro delegante incomba un obbligo di vigilanza sull'operato del delegato. *Ex* art. 16 c.3, infatti, «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 [...]». La responsabilità del garante primario si esplica così secondo il meccanismo della c.d. “*culpa in vigilando*”.

Si assiste per effetto della delega all'istituzione di un doppio garante, derivante dallo “sdoppiamento” di quello originario, inoltre la previsione dell'obbligo di garanzia incombente sul delegato, e il corrispondente obbligo di sorveglianza poggiante sul delegante, rappresentano il presupposto per il possibile profilarsi di un concorso, colposo, intercorrente tra i due soggetti, nell'ipotesi in cui dovesse verificarsi un evento avverso<sup>168</sup>.

Ed è proprio attraverso tale ultimo assunto che si può comprendere in modo corretto e completo la *ratio* dell'istituto della delega di funzioni. La stessa è prodromica all'istituzione di centri intermedi di imputazione della responsabilità, e non deve essere letta come un mezzo di deresponsabilizzazione dei vertici deleganti, ma come modalità di più efficace perseguimento della finalità di accurata gestione dell'attività e di configurazione dei ruoli. La delega, infatti, come affermato chiaramente nella pronuncia delle Sezioni unite relativa al caso Thyssenkrupp «determina la riscrittura della mappa dei poteri e delle responsabilità»<sup>169</sup>. Tale istituto, dunque, lungi da strumentalizzazioni dello stesso per fini evasivi da responsabilità, ha come obiettivo il perseguimento dell'ottimizzazione della tutela della sicurezza sul lavoro<sup>170</sup>.

### **1.1 L'art. 299 d.lgs. 81 del 2008: l'esercizio di fatto dei poteri**

Nel sistema della sicurezza sul lavoro può accadere, e anzi spesso avviene, che un soggetto compia di fatto attività per le quali non è stato destinatario di alcuna relativa investitura formale. In tali circostanze sorge spontaneo chiedersi se possa valutarsi responsabile delle conseguenze derivanti dalle funzioni esercitate solo chi possieda formalmente la corrispondente qualifica, o se si possa esulare dalla stessa per l'attribuzione di responsabilità. Su tale tema sono due le teorie che si sono contrapposte,

---

<sup>168</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 96

<sup>169</sup> Cass. Pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>170</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 90

soprattutto nel contesto antecedente all'entrata in vigore del Testo Unico in materia: la teoria formale e la teoria sostanziale. In base alla prima teoria, il criterio da prediligere per l'individuazione delle responsabilità sarebbe quello prettamente e rigidamente formalistico: in tale ottica, infatti, soggetto agente potrebbe essere unicamente chi è destinatario della qualifica formale richiesta dalla norma, ferma restando l'eventuale responsabilità a titolo concorsuale da parte dell'*extraneus*. Secondo l'impostazione funzionale, invece, il soggetto che svolge di fatto le funzioni, pur in assenza di un'espressa qualifica, può ritenersi equiparato, ai fini dell'attribuzione di responsabilità, al soggetto di diritto, ciò purché, si badi, l'esercizio di fatto delle funzioni venga espresso attraverso comportamenti ricorrenti, costanti e specifici<sup>171</sup>.

Ebbene, il legislatore ha recepito proprio quest'ultimo indirizzo, definito appunto funzionale, come si evince chiaramente dall'introduzione dell'art. 299 del d.lgs. n.81 del 2008, in base al quale le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro (oltre che al dirigente e al preposto) «gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti». Come si può ben notare, è stato inserito nel testo della norma l'avverbio "altresì": da ciò si comprende il chiaro intento del legislatore di non voler escludere la persistente validità dei criteri di matrice formale ai fini dell'identificazione delle posizioni di garanzia. La ragione di tale scelta legislativa si ritrova, infatti, nell'esigenza di evitare una totale dissociazione tra potere e responsabilità, attraverso una valorizzazione dell'effettiva dimensione di colpevolezza delle condotte attuate dagli attori su cui grava il debito di sicurezza. Occorrerà, dunque, esimersi da qualsiasi automatismo nell'attribuzione della responsabilità in capo al datore formale, non risultando sufficiente la mera qualifica ricoperta ad attribuire *ipso facto* una responsabilità penale, ma si dovrà operare una precisa e veritiera analisi del rapporto sussistente tra questi e l'ipotetico datore di fatto: sarà necessario, quindi, verificare l'effettiva possibilità di muovere al primo un rimprovero<sup>172</sup>.

---

<sup>171</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 82

<sup>172</sup> M. ARBOTTI, *La responsabilità penale dell'appaltatore nel prisma del principio di colpevolezza*, in *Diritto penale e processo*, n. 3, 1 marzo 2022, pp. 359-360

La *ratio* di tale norma è, dunque, quella di oltrepassare lo schermo formale della ripartizione dei poteri, ampliando i margini della posizione di garanzia fino a ricomprendere soggetti che, pur non essendo destinatari di una formale investitura, esercitino fattualmente i poteri correlati alle relative funzioni. La disposizione allarga sostanzialmente, quindi, il novero dei soggetti potenzialmente gravati da responsabilità, estendendo la stessa anche a chi sia titolare in concreto dei poteri di intervento in campo di sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>173</sup>.

Appare necessario, tuttavia, sottolineare come a tale intervento legislativo sia stato attribuito un contributo meramente ricognitivo, rispetto ad un principio di diritto già consolidato: prima della cristallizzazione normativa della figura del garante di fatto, infatti, la giurisprudenza aveva già valorizzato il principio di effettività come criterio di matrice sostanziale per l'individuazione del garante della sicurezza sul lavoro<sup>174</sup>. A titolo esemplificativo, il principio formalistico era già stato affermato dalle Sezioni unite della Suprema Corte di cassazione nella pronuncia n. 9874 del 14 ottobre 1992, in cui veniva sottolineato come l'individuazione dei soggetti destinatari della normativa in tema di prevenzione dovesse fondarsi «non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)». Nonostante ciò, l'art. 299 del d.lgs. 81 del 2008 ha introdotto, per la prima volta, nella normativa riguardante la sicurezza nei luoghi di lavoro, un espresso riferimento alla categoria delle posizioni di garanzia, andando ad indicare direttamente talune figure di garanti. Tale norma rappresenta, dunque, un dispositivo di chiusura, che racchiude una clausola di equiparazione tra un soggetto che eserciti di fatto determinati poteri e il soggetto che sia destinatario formale degli stessi, senza prevedere, peraltro, alcun requisito normativo che ne condizioni l'efficacia. Tale ultimo aspetto risulta estremamente importante, soprattutto a fronte del confronto che si può effettuare con l'art. 2639 c.c.<sup>175</sup>. Tale articolo, introdotto dal d.lgs. 61 del 2002, con riguardo ai reati societari di cui al titolo XI del libro V del Codice

---

<sup>173</sup> M. ARBOTTI, *La responsabilità penale dell'appaltatore nel prisma del principio di colpevolezza*, in *Diritto penale e processo*, cit., p. 358

<sup>174</sup> S. PRANDI, *Alla ricerca del fondamento: posizioni di garanzia fattuali tra vecchie e nuove perplessità*, in *Diritto Penale e Processo*, n. 5, 1 maggio 2021, p. 656

<sup>175</sup> Recita l'art. 2639 c.1 cc «Per i reati previsti dal presente titolo al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge civile è equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione».

civile, prevede, infatti, l'equiparazione ai soggetti titolari formalmente della qualifica solo di coloro che, pur in assenza della qualifica formale prevista dalla fattispecie, ne esercitino i correlativi poteri in modo continuativo e significativo. Nonostante l'art. 299 T.U., a differenza dell'art. 2639 c.c., non preveda nulla sul punto, non statuendo condizioni per l'applicazione della suddetta equiparazione, si può ritenere che le indicazioni formulate dall'art. 2639 c.c. possano applicarsi anche all'esterno del contesto in cui si sono state sviluppate e a cui fanno riferimento, assumendo in tal modo un ruolo orientativo per l'interprete: seguendo tale logica, quindi, si può sostenere in via interpretativa che, anche con riguardo all'art. 299 T.U., la posizione di garanzia poggiante sul soggetto privo di una qualifica formale, si possa sviluppare unicamente con riferimento a poteri esercitati in modo continuativo e significativo<sup>176</sup>.

In conclusione, all'art. 299 del d.lgs. 81 del 2008, che ha raccolto il principio di effettività, si deve l'aver espresso con chiarezza l'emersione di una nuova consapevolezza: la necessità che la gestione della sicurezza presupponga un'impostazione di matrice fattuale, non unicamente ancorata alla ripartizione convenzionale dei poteri<sup>177</sup>. La funzione di criterio guida quindi, al fine di permettere una comprensione dell'assetto dei ruoli e delle responsabilità in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, viene in tal modo assunta dal principio di effettività, elaborato dalla giurisprudenza e disciplinato nel citato art. 299 del Testo Unico. Il decreto legislativo 81 del 2008 ha così interiorizzato e impostato una scomposizione definibile a cascata delle frazioni debitorie derivanti dall'obbligo di sicurezza, a fronte di un'attribuzione formale dei poteri, o dell'esercizio fattuale degli stessi *ex art. 299 del medesimo decreto*<sup>178</sup>.

È da tale coesistenza di due criteri, uno formale ed uno sostanziale, prodromici all'individuazione, per ciò che qui importa, della figura del datore di lavoro, che, come precedentemente anticipato, si è sviluppato nel nostro sistema il fenomeno che si suole definire come configurazione "multidatoriale". Tale impostazione emerge, peraltro, anche dall'articolo dedicato alla definizione dello stesso datore di lavoro: *ex art. 2 c.1*

---

<sup>176</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 82-83

<sup>177</sup> C. MACALUSO, *La qualifica di datore di lavoro prevenzionistico in ambito privato e pubblico*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, cit., p. 418

<sup>178</sup> F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè editore, 2014, pp. 189-190

lett. b) del Testo Unico. Infatti, è inquadrabile come tale «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 [...]». In base all'attuale disciplina, quindi, può definirsi responsabile il soggetto che eserciti concretamente i poteri decisionali e di spesa relativi alla qualifica datoriale. Può accadere, dunque, che all'interno della stessa organizzazione vi sia la presenza di più datori di lavoro, e di conseguenza lo sviluppo di una responsabilità concorrente tra chi sia destinatario a livello formale della qualifica di datore di lavoro, e chi eserciti in concreto i relativi poteri assumendo di fatto le decisioni più influenti in ordine al governo della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>179</sup>.

In tali contesti emergono, dunque, delle modalità di gestione della sicurezza in chiave multi-datoriale, in cui convivono una pluralità di datori di lavoro inquadrabili, ovviamente, come garanti a titolo originario. È importante ricordare, in conclusione, che «La responsabilità del datore di lavoro non viene meno per il fatto che quel ruolo sia meramente apparente, essendo in tal caso configurabile, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2 e 299 D.lgs. n. 81/2008, la corresponsabilità del datore di lavoro e di colui che, pur se privo di tale investitura, ne eserciti, in concreto, i poteri giuridici. L'art. 299, elevando a garante colui che di fatto assume ed esercita i poteri del datore di lavoro, amplia il novero dei soggetti investiti della posizione di garanzia, ma non esclude la responsabilità del datore di lavoro che di tali poteri è investito per legge»<sup>180</sup>.

## **1.2 La configurazione multi-datoriale e l'unità produttiva**

Proprio con riguardo al fenomeno da ultimo citato, quello inerente alla configurazione multi-datoriale, è importante proporre alcune precisazioni: nelle organizzazioni complesse si assiste spesso, infatti, all'intrecciarsi di diversi ruoli e di una pluralità di figure, ed è proprio per tale motivo che emerge il problema di operare una corretta delimitazione delle sfere di responsabilità, al fine di evitare una esasperata espansione dell'imputazione ed un'attribuzione di responsabilità di mera posizione<sup>181</sup>. Si è efficacemente osservato in giurisprudenza che, soprattutto in realtà complesse, è

---

<sup>179</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 36-37

<sup>180</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 26/03/2024) 06/05/2024, n. 17680

<sup>181</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 37

possibile rinvenire all'interno del medesimo organismo la presenza di una moltitudine di figure di garanti e che «Tale complessità 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. Dunque, 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 un'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»<sup>182</sup>.

Se è pacifico, quindi, che all'interno del prisma delle cosiddette imprese a struttura "semplice" il soggetto responsabile della sicurezza è il datore di lavoro, in veste di imprenditore, che gestisce l'attività nella sua interezza e svolge un ruolo di controllo e supervisione affinché vi sia il rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro, tale analisi lineare non può essere operata con riguardo alle organizzazioni definibili "a struttura complessa": esse si caratterizzano, infatti, per la presenza di una moltitudine di figure, che assumono posizioni di livello diversificato nell'impresa, tra loro collegate. È proprio con riguardo a queste ultime realtà lavorative che si suole parlare di modello multi-datoriale: contesti imprenditoriali complessi in cui, a fronte della laboriosità e delle dimensioni delle procedure produttive, si adotta un decentramento delle attività con relativa dislocazione dei corrispondenti poteri<sup>183</sup>. In tali contesti, quindi, si assiste ad una frammentazione dell'originaria figura dell'imprenditore in una moltitudine di centri decisionali rispetto ai quali, sovente, il vertice societario assume un mero potere di indirizzo e di coordinamento: si è quindi anche qui in presenza di un modello multi-datoriale di gestione della sicurezza. In queste realtà coesistono una pluralità di datori di lavoro e, quindi, di garanti a titolo originario, a fronte della loro destinazione in diverse unità produttive che rappresentano l'evoluzione della ripartizione del lavoro nel contesto produttivo e che, da mera disciplina di esecuzione, divengono modello di dislocazione decisionale. Tale realtà organizzativa è espressamente presa in considerazione dall'art. 2 lett. t) del D.lgs. 81 del 2008, che definisce la stessa come

---

<sup>182</sup> Così Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>183</sup> L. LEGHISSA, *Il datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 11, 1 novembre 2021, p. 534

«stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale». La particolare natura di centro autonomo decisionale dell'unità produttiva conduce, dunque, a sostenere che il responsabile di tali stabilimenti o strutture va considerato quale datore di lavoro e, correlativamente, garante a titolo originario della protezione della salute dei lavoratori che operano nell'unità cui lo stesso è preposto<sup>184</sup>. Se ne rinviene esplicita conferma nell'art. 2 lettera b) del T.U. che attribuisce la qualifica di datore di lavoro anche a chi ha la responsabilità dell'unità produttiva. Ai sensi di tale articolo, infatti, datore di lavoro non è solo il «soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore», ma anche 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»<sup>185</sup>.

In conclusione, è possibile quindi che all'interno dell'assetto organizzativo si prevedano più datori di lavoro prevenzionistici per ogni unità produttiva, ognuno dei quali è in possesso di autonomia decisionale e di spesa. Tale replicazione organizzativa del ruolo qualifica il decentramento organizzativo del modello multi-datoriale, a cui si deve il pregio di ridurre la distanza tra il soggetto chiamato ad assumere le decisioni e il rischio, che richiede la sua valutazione e il suo intervento. Da ciò consegue una maggiore rapidità e flessibilità di intervento, in modo tale da evitare una perdita di controllo. La ridotta distanza gerarchica produce, inoltre, l'effetto di favorire la comunicazione “a due vie” tra il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti e, soprattutto, i lavoratori. Tale comunicazione favorisce anche l'interazione con gli specialisti del servizio di prevenzione e protezione, favorendo lo sviluppo di valutazioni ed interventi di prevenzione più completi, che prendano in considerazione ogni variabile<sup>186</sup>.

## **2. Art. 17 d.lgs. 81 del 2008: gli obblighi del datore di lavoro non delegabili**

Entrando nel vivo della trattazione avente ad oggetto la figura del datore di lavoro, essenziale è soffermarsi sul disposto di cui all'art. 17 del d.lgs. 81 del 2008, in base al

---

<sup>184</sup> E. SCAROINA, *La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, in *Sistema penale*, 2021, pp. 5-7

<sup>185</sup> Art. 2 lett. b) del d.lgs. 81/2008

<sup>186</sup> L. E. GOLZIO, *I modelli organizzativi per la prevenzione dei rischi in impresa: il confronto tra monodatorialità e multidatorialità*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2023, pp. 55-58

quale, come accennato, «Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi». Tale norma statuisce, quindi, i doveri esclusivi del datore di lavoro non suscettibili di delegazione a fronte dell'estrema rilevanza degli stessi, ciò partendo dalla consapevolezza per cui il datore di lavoro rimane, in ogni caso, il principale garante dell'incolumità non solo fisica, ma anche morale del lavoratore. Si fanno gravare, in tal modo, esclusivamente sul datore di lavoro gli obblighi caratterizzati da una matrice propulsiva e programmatica, che presuppongono una corrispondenza tra poteri e doveri<sup>187</sup>.

Siamo al cospetto, quindi, di eccezioni rispetto alla regola di valenza generale per cui la delega è ammissibile; che devono pertanto ritenersi tassative<sup>188</sup>. Tali deroghe segnano, pertanto, i limiti alla trasferibilità delle funzioni in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, individuando gli obblighi in capo al datore di lavoro aventi una natura strettamente personale<sup>189</sup>. Si è sottolineato in giurisprudenza, infatti, come il d.lgs. 81 del 2008 abbia previsto «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»<sup>190</sup>. Il legislatore del 2008 ha stabilito quindi, confermando sostanzialmente la scelta effettuata da quello del 1994, ma adoperando opportunamente una disposizione *ad hoc* in tal senso, che il datore di lavoro non possa delegare a terzi la indicata specifica cerchia di obblighi, poiché ontologicamente correlata alle determinazioni aziendali di fondo.

Per quanto riguarda, nello specifico, l'attività di valutazione dei rischi, è importante sottolineare come la stessa, avente ad oggetto «tutti i rischi» presenti nell'attività lavorativa, rappresenti uno degli aspetti più rilevanti nell'impostazione del decreto legislativo 81 del 2008, assumendo la veste di criterio metodologico della prevenzione<sup>191</sup>. Ebbene, è necessario precisare che la statuizione dell'impossibilità di

---

<sup>187</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., pp. 9-10

<sup>188</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 71

<sup>189</sup> V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del d. lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*, in *Dir. pen. cont.-Riv. Trim.*, 2012, p. 79

<sup>190</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sentenza, 10/12/2008, n. 4123 (rv. 242480)

<sup>191</sup> S. ROVETTA, *Manuale per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008*. Roma, EPC, 2009 p. 199

delegare tale compito, non si traduce nell'obbligo per il datore di lavoro di operare personalmente la valutazione stessa, dal momento in cui, come si è avuto modo di esplicitare precedentemente, spesso tale soggetto non possiede le conoscenze tecnico-scientifiche in materia sufficienti per poter operare tali valutazioni in autonomia. Il divieto si traduce, quindi, nell'imposizione al datore di lavoro di adempiere agli obblighi non attraverso l'utilizzo dello strumento della delega di funzioni, ma tramite contributi del RSPP e del medico competente: figure munite di speciali competenze tecnico-scientifiche<sup>192</sup>. Si è quindi in presenza di un classico ed importante caso di interazione obbligatoria tra figure del sistema.

Analizzando ora la redazione del relativo documento, è intuitivo comprendere come si sia di fronte ad un atto in cui confluiscono i risultati concretamente ottenuti con riguardo alla valutazione dei rischi stessa: vale a dire l'identificazione delle misure da adottare ed il correlativo programma di esecuzione. Non si parla, quindi, di un mero adempimento burocratico, ma di un effettivo vincolo all'assunzione del problema avente ad oggetto la sicurezza nei luoghi di lavoro. Importante è, inoltre, precisare come non vi sia dubbio che l'incompletezza formale in ordine alla redazione di tale documento equivalga all'ipotesi di omessa redazione dello stesso: a ciò induce, infatti, la lapidaria indicazione di cui all'art. 17 c.1 lett. a) Testo Unico<sup>193</sup>.

Quanto al ruolo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, va detto che si tratta di una figura di fondamentale importanza nell'ottica del perseguimento della massima sicurezza possibile, come è confermato, appunto, dall'impossibilità di delegarne la relativa nomina. Tale rilevanza del responsabile persiste nonostante, si badi, si tratti di un soggetto privo di autonomi poteri decisionali, come confermato dallo stesso d.lgs. 81 del 2008, in quanto figura prodromica ad un'attività consultiva e propositiva a favore del datore di lavoro<sup>194</sup>. Discorso analogo può farsi per il medico competente. A tali figure la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto sia attribuita la veste di garanti, e quindi la possibile responsabilità autonoma o concorsuale con il datore di lavoro, a conferma della interrelazione già più volte evocata. Le Sezioni Unite hanno sottolineato, infatti, come non sia decisivo, per escludere una posizione di

---

<sup>192</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 71

<sup>193</sup> P. SOPRANI, *Il TUSL e la corretta valutazione dei rischi professionali*, cit., p. 547

<sup>194</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., pp. 54-55

garanzia in capo a tali figure, l'argomento poggianti sul fatto che tali soggetti non siano destinatari in prima persona di obblighi sanzionati penalmente e che gli stessi non svolgano un ruolo operativo ma di mera consulenza. Si è evidenziato, anzi, come la mancanza di obblighi penalmente sanzionati possa essere spiegata proprio alla luce del fatto che il servizio di prevenzione e protezione è privo di un ruolo gestionale e svolge solo una funzione di supporto per l'assunzione delle decisioni da parte del datore di lavoro. L'assenza di sanzioni penali non è, dunque, risolutiva per poter affermare l'esclusione del ruolo di garante. Ciò che rileva è che i componenti del Servizio di prevenzione e protezione siano destinatari di obblighi giuridici, e non può essere messo in discussione che, a fronte dell'assunzione dell'incarico, gli stessi assumano l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente alle funzioni di cui sono destinatari. Il ruolo svolto da tali soggetti costituisce parte inscindibile di una procedura complessa che sfocia nell'adozione di scelte operative in tema di sicurezza ad opera del datore di lavoro. L'attività di costoro può, dunque, assumere rilievo nella spiegazione causale dell'evento illecito; in via autonoma o in concorso con il datore di lavoro. Tale conclusione è imprescindibile: una diversa soluzione rischierebbe, infatti, di ricondurre in capo al datore di lavoro una responsabilità che «che esula dalla sfera della sua competenza tecnico-scientifica»<sup>195</sup>.

È importante sottolineare infine come, nonostante l'impossibilità di delegare i compiti statuiti ex art. 17 del d.lgs. 81 del 2008, «l'avvenuto conferimento al delegato anche di poteri-doveri per legge indelegabili non può comunque rendere invalida ed inefficace la delega nella parte relativa ai poteri ed ai doveri delegabili»<sup>196</sup>. La delega diverrà, dunque, improduttiva di effetti giuridici per quanto riguarda la sezione di obblighi non suscettibili di delega, ma produttiva di tutti gli effetti per la parte inerente agli obblighi delegabili<sup>197</sup>.

Tramite l'art. 17 del d.lgs. 81 del 2008, il legislatore è andato a precisare, quindi, nel contesto dell'estesa garanzia gravante sul datore di lavoro, quello che si può definire come il "nucleo duro" dei compiti del datore di lavoro: non intaccabile neanche

---

<sup>195</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>196</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 31/01/2008) 27/02/2008, n. 8620

<sup>197</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 72

attraverso un atto di delega e rappresentato dalla programmazione dell'attività prevenzionistica<sup>198</sup>.

### **3. Art. 18 d.lgs. 81 del 2008: gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

I doveri di carattere generale che incombono esclusivamente sul datore di lavoro e sui dirigenti sono statuiti dall'art. 18 del d.lgs. 81 del 2008. Tale norma reca un lungo elenco di obblighi, comprendenti, a titolo esemplificativo: la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria<sup>199</sup>; l'individuazione del preposto o dei preposti<sup>200</sup>; il fornire ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale necessari e idonei<sup>201</sup> ed il richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro<sup>202</sup>.

Estrema importanza assumono, tra tutti, gli obblighi di formazione e informazione *ex* c.1 lett. l) del medesimo articolo, in base al quale il datore di lavoro e i dirigenti devono «adempire agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37». Procedendo con ordine, l'art. 36 Testo Unico è dedicato all'informazione, e prevede che il lavoratore sia informato *in primis* sui rischi connessi alla attività della impresa in generale, sulle procedure basilari di primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, e sui nominativi di alcune figure qualificate da competenze specifiche in tema di sicurezza, quali per esempio l'RSPP e il medico competente. A tali informazioni di carattere generale, esposte al c.1 dell'art. 36 T.U., se ne affiancano altre di carattere particolare, relative ai rischi specifici cui il lavoratore è esposto in riferimento all'attività svolta e alle misure e attività di protezione e prevenzione adottate, previste, invece, nel successivo c.2 del medesimo articolo. Il c.4 specifica, inoltre, che il contenuto dell'informazione deve essere «facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative

---

<sup>198</sup> V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del d. lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*, cit., p. 80

<sup>199</sup> Art. 18 c.1 lett. a) d.lgs. 81/2008

<sup>200</sup> Art. 18 c.1 lett. b-bis) d.lgs. 81/2008

<sup>201</sup> Art. 18 c.1 lett. d) d.lgs. 81/2008

<sup>202</sup> Art. 18 c.1 lett. f) d.lgs. 81/2008

conoscenze». A fronte di quanto esposto si può, quindi, affermare che ogni prestazione lavorativa debba essere correlata da un'informazione puntuale, specifica, e ostensibile.

Analizzando, invece, il secondo riferimento operato dall'art. 18 c.1 lett. l) d.lgs. 81/2008, che avviene nei confronti dell'art. 37 del medesimo decreto, esso si rivolge alla disciplina della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. La formazione destinata ai lavoratori deve avere ad oggetto, in primo luogo, alcuni concetti fondamentali in materia, quali quello di rischio, di prevenzione e protezione<sup>203</sup>. Il riferimento avviene poi, in modo più specifico, ai rischi correlati alle mansioni esercitate e alle pertinenti misure di prevenzione e protezione. La formazione deve, inoltre, essere accostata ad un addestramento specifico, che avviene ad opera di persone esperte e si svolge sul luogo di lavoro. È importante sottolineare, inoltre, come sia previsto che l'attività di formazione e quella di addestramento debbano avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, e della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose<sup>204</sup>. Si può sostenere, dunque, che la qualificazione del dipendente rappresenti un onere permanente del datore di lavoro, che si aggiorna costantemente in connessione con l'evolversi dell'attività lavorativa. Si tenga inoltre a mente che l'attività di formazione del lavoratore non viene esclusa dalle conoscenze personali possedute dallo stesso, che abbia eventualmente assunto a fronte di esperienze pregresse: il bagaglio gnoseologico del lavoratore non può, e non deve, surrogare le attività di informazione e formazione previste *ex lege*, le quali devono essere in ogni caso portate a compimento<sup>205</sup>. È stato statuito in giurisprudenza, infatti, il principio per il quale «in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare

---

<sup>203</sup> Art. 37 c.1 lett. a) d.lgs. 81/2008

<sup>204</sup> Art. 37 c.4 d.lgs. 81/2008

<sup>205</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 42-44

le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla legge»<sup>206</sup>.

Tutte le indicate discipline evidenziano interrelazione sia tra datore di lavoro e dirigenti, sia tra tali figure e gli altri protagonisti del sistema.

Tornando all'analisi dell'art.18 del Testo Unico, e completando la stessa, un ultimo riferimento deve essere effettuato al suo c. 3-*bis*. In base a quest'ultimo «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». Si prevede, dunque, che il datore di lavoro non risponda del verificarsi di un infortunio causato, per esempio, dallo stesso lavoratore, in presenza della dimostrazione di aver vigilato in modo adeguato sul suo operato. Una vigilanza che richiama l'esercizio di tutti i poteri in capo al datore di lavoro, che risultano prodromici alla salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: da quello concernente l'attività di controllo a quello disciplinare e, in un momento antecedente, quello di programmazione e direzione che riguarda l'organizzazione del lavoro nella sua interezza<sup>207</sup>. Tale comma assume, quindi una funzione di temperamento, ed è finalizzato a prevenire un'imputazione basata sulla sola posizione aziendale, in un contesto caratterizzato dall'intersecarsi di una pluralità di figure, quale è quello della sicurezza sul lavoro<sup>208</sup>.

#### **4. L'art. 28 d.lgs. 81 del 2008: il documento di valutazione dei rischi**

Tra i compiti del datore di lavoro non suscettibili di delega, ex art. 17 del d.lgs. 81 del 2008, vi è, come anticipato in precedenza, l'attività di valutazione dei rischi e la redazione del relativo documento previsto dall'art. 28 del medesimo decreto. Il fondamentale obbligo in capo al datore di lavoro è, quindi, consistente nell'attività di valutazione dei rischi e nell'individuazione di strumenti cautelari idonei a governarli,

---

<sup>206</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 12/02/2014) 26/05/2014, n. 21242

<sup>207</sup> P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d. lgs. n. 81/2008*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 16.07.2018, p. 15

<sup>208</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 79

oltre alla redazione del relativo documento, per mezzo del quale tali valutazioni e prescrizioni vengono consacrate. Attraverso tale obbligo si è operato un drastico mutamento dell'impostazione del sistema prevenzionistico: la disciplina cautelare non è più fondata unicamente su norme con carattere di generalità (si pensi all'art. 2087 c.c.) ma anche su una valutazione mirante a tener conto delle peculiarità di ogni attività, dei rischi specifici della stessa e degli strumenti prevenzionistici appropriati. È, quindi, lo stesso datore di lavoro a dover stabilire, ed autoimporsi, le prescrizioni derivanti dalle caratteristiche del rischio e dal sapere tecnico-scientifico. Da tale ultima precisazione si evince il motivo per cui, come accennato, nell'espletamento di tale processo, il datore venga coadiuvato da figure professionalmente qualificate: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente. Ex art. 29 c.1 del d.lgs. 81 del 2008, infatti, «Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41».

La valutazione dei rischi è definita dall'art. 2 c.1 lett. q) del Testo Unico, come la «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 sicurezza». Tale impostazione non è solo confermata dall'art. 28 del medesimo decreto legislativo, ma anche ampliata dallo stesso, attraverso l'indicazione di alcuni rischi peculiari, al fine di sottolineare la centralità e l'importanza di prendere in considerazione tutte le sfaccettature dell'attività lavorativa ed i rischi che provengono da quest'ultima<sup>209</sup>. La valutazione deve poi essere consacrata in un documento, il cosiddetto documento di valutazione dei rischi, la cui importanza è evidenziata, tra l'altro, dall'obbligo riguardante la sua immediata stesura all'avvio di un'attività imprenditoriale nuova, entro 90 giorni<sup>210</sup>. Il documento di valutazione dei rischi, comunemente denominato “DVR”, può essere tenuto anche su supporto informatico e, ai fini della sua validità, deve riportare una data certa e la sottoscrizione da parte del

---

<sup>209</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 40-41

<sup>210</sup> Ex art. 28 c.3-bis d.lgs. 81/2008 «In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività [...]»

datore di lavoro; ai soli «fini della prova della data», tuttavia, si richiede la sottoscrizione, altresì, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato<sup>211</sup>. Il contenuto di tale documento è stabilito dal c.2 dell'art. 28 Testo Unico, in base al quale vi devono essere indicazioni riguardanti: la relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa<sup>212</sup>; le misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione<sup>213</sup>; il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza<sup>214</sup>; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere<sup>215</sup>; 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 rischio<sup>216</sup>; e, infine, l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento<sup>217</sup>. Come si evince chiaramente dalla lettura del testo normativo, i contenuti prescritti per il Documento di valutazione dei rischi sono più numerosi rispetto alla disciplina precedente: a titolo esemplificativo è utile effettuare un confronto con l'art. 4 c.2 del d.lgs. n. 626 del 1994, il quale prescriveva la mera individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi protezione individuale. A differenza di quest'ultimo, infatti, l'art. 28 c.2 lett. b) del d.lgs. 81 del 2008 prevede la specifica indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali effettivamente «adottati», attribuendo

---

<sup>211</sup> Art. 28 c.2 d.lgs. 81/2008

<sup>212</sup> Art. 28 c.2 lett. a) d.lgs. 81/2008

<sup>213</sup> Art. 28 c.2 lett. b) d.lgs. 81/2008

<sup>214</sup> Art. 28 c.2 lett. c) d.lgs. 81/2008

<sup>215</sup> Art. 28 c.2 lett. d) d.lgs. 81/2008

<sup>216</sup> Art. 28 c.2 lett. e) d.lgs. 81/2008

<sup>217</sup> Art. 28 c.2 lett. f) d.lgs. 81/2008

così al documento di valutazione dei rischi una connotazione di immediata vicinanza con la realtà aziendale e di espressione della stessa<sup>218</sup>.

In sostanza, quindi, si richiede ora che all'attività di analisi segua l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione, ritenute idonee a gestire il rischio nel contesto lavorativo, oltre alla definizione di un programma prodromico a garantire un'evoluzione nel tempo dei livelli di sicurezza: è necessario, dunque, che il documento di valutazione dei rischi sia un atto dinamico, non ancorato fermamente alla realtà attuale e insuscettibile di mutamenti, ma plasmabile nell'ottica del miglioramento e dell'adeguamento<sup>219</sup>. Ebbene, nei casi in cui non sia il legislatore a stabilire una specifica tempistica di aggiornamento, grava in capo al datore di lavoro l'onere di procedere ad un aggiornamento del documento, a fronte di mutamenti aventi ad oggetto l'organizzazione dell'attività lavorativa o in occasione dell'emersione di nuovi rischi precedentemente ignoti o non conoscibili: si pensi al canonico caso di acquisto di nuovi macchinari o della previsione di nuove mansioni. L'aggiornamento è, inoltre, ritenuto imprescindibile nel caso in cui, a fronte dell'evoluzione della tecnica, si renda praticabile una modernizzazione avente ad oggetto le misure e le cautele prevenzionistiche attuabili per operare una riduzione del rischio.

La tutela da assicurare al lavoratore non rappresenta, quindi, il frutto di una valutazione statica, ma il risultato di un'attività dinamica: l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi rappresenta, in tal modo, il contesto in cui il datore di lavoro è portato inevitabilmente ad entrare in contatto con, e ad assumere, nuove conoscenze, derivanti dal progresso della tecnologia, e a sviluppare nuovi modelli prodromici ad ottimizzare i livelli di sicurezza nella realtà lavorativa in cui egli stesso opera. La redazione del DVR, che si esplica, quindi, in un'attività particolarmente strutturata e composita, rappresenta il fondamento di tutto il sistema di prevenzione e protezione<sup>220</sup>.

Concludendo la trattazione, è importante operare un riferimento alle conseguenze derivanti dall'omessa valutazione dei rischi e dall'omesso aggiornamento della stessa: tali omissioni assumono, infatti, rilevanza diretta sul piano penalistico poiché direttamente e autonomamente sanzionate *ex art. 55 del d.lgs. 81 del 2008*. Preciso

---

<sup>218</sup> P. SOPRANI, *Il TUSL e la corretta valutazione dei rischi professionali*, cit., p. 546

<sup>219</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 41

<sup>220</sup> A. STROZZI, *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 132-134

tale assunto, essenziale è tenere a mente che, con riguardo all'imputazione colposa dell'evento tipico, tali omissioni, nella maggior parte dei casi, non assumono autonoma rilevanza. Si è sottolineato, infatti, che l'obbligo di valutazione dei rischi è adempiuto anche in assenza di formalizzazione della eseguita valutazione e che, «salvo casi del tutto peculiari, non è l'omessa valutazione l'antecedente causale al quale guardare»<sup>221</sup>. Si è voluto, in tal modo, sottolineare in giurisprudenza come, il rapporto di causalità tra l'omesso inserimento del rischio nel relativo documento e l'evento infortunistico, debba essere sempre accertato su un piano concreto, attraverso un rapporto tra gli effetti dell'omissione e l'evento verificatosi: non si può affermare, dunque, una causalità di principio<sup>222</sup>.

#### **4.1 Il documento di valutazione dei rischi e il modello organizzativo previsto dal d. lgs. 231 del 2001**

Una questione ricorrente nel campo del diritto penale del lavoro attiene alla differenza tra il documento di valutazione dei rischi e la regolamentazione derivante dal modello organizzativo disciplinato dal d.lgs. n. 231 del 2001<sup>223</sup>. Il Testo Unico ha introdotto nel nostro sistema, infatti, un livello aggiuntivo di regolamentazione cautelare dei rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa, prevedendo all'art. 30 la disciplina del modello di organizzazione e gestione del rischio, norma che offre conferma in ordine alla delicatezza del tema avente ad oggetto il raccordo tra la disciplina prevenzionistica e i modelli organizzativi ex d.lgs. 231 del 2001<sup>224</sup>. A fronte di tale scelta legislativa è sorta, quindi, la necessità di cogliere le interferenze e i punti comuni tra le regolamentazioni: *in primis* la disciplina di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento, inoltre la normativa generale ex d.lgs. 231 del 2001, infine il fenomeno della *corporate compliance*. Si noti, innanzitutto, come la disciplina della sicurezza del lavoro e quella avente ad oggetto la responsabilità dell'ente siano caratterizzate dalla stessa finalità di fondo: la protezione dell'incolumità fisica di chi presta attività lavorativa e la salute nell'ambiente di lavoro. Esse agiscono in modo interconnesso, fermo restando il riferimento a due sistemi distinti: l'uno regola la

---

<sup>221</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 13/04/2022) 15/07/2022, n. 27583

<sup>222</sup> P. SOPRANI, *Il TUSL e la corretta valutazione dei rischi professionali*, cit., p. 552

<sup>223</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 110

<sup>224</sup> P. ALDROVANDI, *Testo unico e responsabilità amministrativa degli enti*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 8, 1 agosto 2008, p. 490

responsabilità delle persone fisiche che, stante l'obbligo di garanzia, abbiano provocato con colpa un determinato evento lesivo, l'altro riguarda la responsabilità dell'ente per non aver operato un apparato organizzativo prodromico ad assicurare l'efficienza del sistema di prevenzione e protezione a fronte di specifiche categorie di reati di evento da parte dei soggetti che rivestano una posizione apicale, per ipotesi in cui l'inadeguatezza del modello organizzativo abbia rivestito un ruolo causale nel verificarsi di un delitto. L'adozione e la corretta attuazione del modello assumono rilievo, infatti, congiuntamente ad altre condizioni, a fini configurativi di una forma d'imputazione soggettiva particolare: la cosiddetta colpa di organizzazione<sup>225</sup>. Quest'ultima, giova sottolinearlo, è identificabile in un *deficit* di controllo, ascrivibile all'apparato, nell'attività di prevenzione del rischio-reato, dal momento in cui vengono, in tal modo, consentite o facilitate le condizioni per la sua commissione. È stato, difatti, efficacemente osservato in giurisprudenza, come si debba considerare che «il legislatore, orientato dalla consapevolezza delle connotazioni criminologiche degli illeciti ispirati da organizzazioni complesse, ha inteso imporre a tali organismi l'obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale. Tali accorgimenti vanno consacrati in un documento, un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. Non aver ottemperato a tale obbligo fonda il rimprovero, la colpa d'organizzazione. [...] Il riscontro di tale deficit organizzativo consente la piana ed agevole imputazione all'ente dell'illecito penale»<sup>226</sup>.

Tornando entro i confini del Testo Unico, esso adotta una definizione del modello di organizzazione e di gestione: ex art. 2 c.2 lett. *dd*). Esso è qualificato, infatti, come il «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». Nel successivo art. 30 c.1 del medesimo decreto legislativo, invece, ci si addentra nell'identificazione dei contenuti minimi di tale modello, al fine del riconoscimento dell'efficacia esimente della

---

<sup>225</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 110

<sup>226</sup> Così Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

responsabilità della persona giuridica. Si richiede, infatti, che tale modello sia adottato ed efficacemente attuato «assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate»<sup>227</sup>. Ebbene, già da una prima lettura dell'articolo, si evince chiaramente un'assonanza con gli adempimenti in campo di prevenzione previsti *ex art.* 28 del Testo Unico, riguardante l'«oggetto della valutazione dei rischi», attraverso il quale si disciplina l'obbligo del datore di lavoro, persona fisica, di valutare i rischi attinenti alla realtà lavorativa che è chiamato a gestire. È innanzitutto guardando all'*iter* procedimentale e alle modalità da seguire, per procedere all'attuazione di un modello definibile come efficiente, che si rinvergono elementi di affinità tra il modello di organizzazione e gestione e il sistema di prevenzione dei rischi nel contesto lavorativo. Ulteriore elemento di avvicinamento è rinvenibile nella finalità perseguita, vale a dire quella di assicurare e preservare l'incolumità fisica e la salute di chi presti l'attività lavorativa, prevenendo l'insorgere di eventi pregiudizievoli. Ovviamente non mancano differenze, si pensi allo scopo immediatamente perseguito da ciascuno: da un lato, infatti, il sistema di prevenzione dei rischi in ambito lavorativo ha come obiettivo quello di incidere, in chiave cautelare, senza soluzione di continuità, sugli specifici rischi riguardanti infortuni o malattie professionali, di cui è impregnato il processo produttivo, dall'altro, invece, il modello di organizzazione e gestione è volto a prevenire, sul piano organizzativo, il rischio di commissione, ad opera di soggetti apicali dell'ente o di soggetti a questi ultimi sottoposti, di reati di omicidio colposo o lesioni colpose aggravati dalla violazione delle norme in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

---

<sup>227</sup> Art. 30 c.1 del d.lgs. 81/2008

Si evince chiaramente, quindi, come la matrice teleologica sia parzialmente differente: il sistema di prevenzione dei rischi in ambito lavorativo è improntato in modo diretto all'eliminazione o riduzione dei rischi derivanti dall'attività lavorativa. Il modello di organizzazione e gestione è, invece, proiettato all'eliminazione o alla riduzione del rischio-reato<sup>228</sup>, soprattutto attraverso l'adozione di procedure d'impronta organizzativa afferenti in quale modo alle cautele operative.

## **5. Responsabilità del datore di lavoro: casi problematici**

Nel campo del diritto penale del lavoro vi sono ipotesi in cui il processo di individuazione delle responsabilità penali risulta estremamente complesso. Tali difficoltà scaturiscono da plurime matrici: si pensi al tema della responsabilità del datore di lavoro a seguito della stipulazione di un contratto di appalto, che dà vita al fenomeno del cosiddetto rischio interferenziale. Ove una lavorazione venga attuata, in tutto o in parte, ricorrendo allo strumento dell'appalto a terzi, si sviluppano, infatti, rischi ulteriori rispetto a quelli già insiti in una specifica attività lavorativa e ciò conduce, inevitabilmente, a interferenze che favoriscono il verificarsi di incidenti<sup>229</sup>. Si ricordi inoltre come, sul versante del principio di colpevolezza, si innesti il problema dei limiti concreti del dovere di diligenza prodromico ad evitare l'emersione di un evento infausto, specie nel caso in cui vengano in causa obblighi definibili come elastici e, appunto, relazionali, gravanti sui soggetti apicali (come il datore di lavoro o i coordinatori) destinatari di funzioni di garanzia<sup>230</sup>. Si pensi ad esempio alla complessa vicenda Viareggio, caratterizzata dall'interminabile serie di anelli causali, dall'intricata rete di soggetti societari coinvolti e dispersi geograficamente, dall'intreccio di competenze e, come riflesso, dalla pluralità di persone, non solo fisiche ma anche giuridiche, tratte a giudizio<sup>231</sup>. Si guardi, infine, al celebre caso ThyssenKrupp, vicenda emblematica delle difficoltà riscontrabili nell'individuazione delle posizioni di garanzia,

---

<sup>228</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 128-131

<sup>229</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 289

<sup>230</sup> A. PERIN, *Colpa penale relazionale e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2/2012, p. 115

<sup>231</sup> V. MONGILLO, *Disastro colposo - Imputazione oggettiva e colpa tra "essere" e normativismo: il disastro di Viareggio*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 4, 1 aprile 2022, p. 953

soprattutto nel contesto di organizzazioni complesse, a fronte della componente relazionale che permea il diritto penale del lavoro<sup>232</sup>.

A questi casi problematici vuole ora indirizzarsi la trattazione, al fine di comprendere le plurime sfaccettature che si sviluppano con riguardo al diritto penale del lavoro e di evidenziare l'assetto poliedrico di tale materia.

### **5.1 Il rischio interferenziale nell'appalto**

Nel momento in cui una lavorazione viene effettuata, nella sua totalità o solo in parte, facendo ricorso ad appalti a terzi, si assiste, inevitabilmente, all'emersione di rischi ulteriori rispetto a quelli già esistenti in una predeterminata attività lavorativa. La coesistenza e l'intreccio, all'interno del medesimo contesto lavorativo, di una pluralità di imprese, producono interferenze che agevolano il verificarsi di incidenti. Ai rischi "comuni" si sommano, in tal modo, i rischi originati dall'intersezione delle attività di due o più soggetti imprenditoriali: i cosiddetti rischi interferenziali. La peculiarità dei lavori in appalto, quindi, si rinviene nell'insorgenza di rischi aggiuntivi a quelli relativi alle singole imprese coinvolte, derivanti dalla condivisione dello stesso spazio.

È importante sottolineare, preliminarmente, come il concetto di interferenza, vada inteso in un'accezione strettamente fattuale. È stato, infatti, efficacemente evidenziato in giurisprudenza come per rischio interferenziale debba intendersi «quel rischio che si determina per il solo fatto della coesistenza in un medesimo contesto di più organizzazioni, ciascuna delle quali facente capo a soggetti diversi»<sup>233</sup>. È necessario, quindi, che l'interferenza rilevante sia intesa in senso funzionale<sup>234</sup>.

Tale approccio risulta chiaro guardando alla definizione del contratto di appalto: *ex art. 1655 c.c.* definito come «il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro». In base a tale norma, quindi, l'appaltatore assume l'incarico di svolgere determinate lavorazioni, affidategli dal datore di lavoro in veste di committente, assumendo su di sé l'organizzazione ed i rischi alle stesse connessi. Proprio a fronte della disciplina civilistica, quella penalistica antecedente al

---

<sup>232</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 220

<sup>233</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/05/2013) 05/09/2013, n. 36398

<sup>234</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 17/06/2015) 09/11/2015, n. 44792

1994, prescriveva un'assoluta autonomia dell'appaltatore, con una differenziazione delle sfere di competenza del committente, che veniva meno solo per ipotesi in cui si fosse verificata un'indebita ingerenza di quest'ultimo nella sfera di azione dell'appaltatore o fosse palese la sua inadeguatezza all'esecuzione del contratto. È stato il d.lgs. 626 del 1994, infatti, ad aver attribuito al committente un ruolo primario nella gestione della sicurezza dei lavori effettuati in regime di appalto, attribuendo allo stesso una serie di doveri di coordinamento "alto", prodromici alla gestione del rischio interferenziale. Dal punto di vista fattuale, infatti, le varie strutture coesistenti all'interno del medesimo contesto lavorativo sono causa di pericoli, che si intersecano e ne creano, a loro volta, dei nuovi. Si è di fronte ad una situazione che rappresenta una delle maggiori cause di infortuni: spesso accade, per esempio, che un lavoratore sia chiamato ad interfacciarsi con rischi diversi da quelli che è preparato a gestire e che tenga comportamenti incongrui, non essendo in grado di fronteggiare in modo adeguato situazioni a lui sconosciute. Accade inoltre, talvolta, che l'interazione delle attività generi rischi nuovi, rispetto a quelli previsti. È proprio alla gestione di tali scenari che è deputato l'art. 26 del d.lgs. 81 del 2008<sup>235</sup>, in base al quale la responsabilità datoriale viene estesa ad ogni luogo in cui si innesti il rischio inerente all'attività imprenditoriale<sup>236</sup>.

Ex art. 26 c.1 Testo Unico è imposto, *in primis*, al datore di lavoro di verificare «l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione»<sup>237</sup>. Si definisce, in tal modo, il processo predisposto per identificare il soggetto a cui affidare l'appalto, sulla base dei requisiti e delle aspettative in capo al committente<sup>238</sup>. Quella che il committente è chiamato ad effettuare è una verifica *ex ante*, per lo più di base documentale e standardizzata, riguardante, quindi, l'adeguatezza dell'impresa con riguardo al possesso di capacità di organizzazione e di

---

<sup>235</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 289-292

<sup>236</sup> L'art. 26 c.1 del d.lgs. 81 del 2008 definisce, infatti, il suo ambito di applicazione con riguardo all'interno dell'«azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima», sempre che il datore di lavoro sia nella disponibilità giuridica dei luoghi all'interno dei quali si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

<sup>237</sup> Art. 26 c.1 lett. a) d.lgs. 81/2008

<sup>238</sup> A. PEDNA, *La valutazione dell'idoneità tecnico-professionale: quali obiettivi?*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 10, 1 ottobre 2021, p. 481

puntuale formazione<sup>239</sup>. È questo il primordiale obbligo del datore di lavoro-committente: la selezione di un appaltatore o di un lavoratore autonomo che siano titolari di un' idoneità tecnico-professionale con riferimento alla natura dei lavori, dei servizi, o delle forniture da affidare<sup>240</sup>. Inoltre, è previsto che il datore di lavoro debba fornire all'impresa appaltatrice e ai lavoratori autonomi cui siano attribuiti lavori, servizi o forniture, all'interno della propria azienda o di un'unità produttiva della medesima o, ancora, nell'ambito del ciclo produttivo nella sua interezza, «dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività»<sup>241</sup>. Tali informazioni, che il datore di lavoro-committente è chiamato a comunicare, attengono unicamente ai rischi riguardanti il contesto lavorativo, di cui deve avere la disponibilità giuridica, e la sua attività; le stesse non riguardano, infatti, i rischi afferenti alle attività delle imprese appaltatrici: non sarebbe razionale pretendere in capo al committente una conoscenza tecnica dei rischi riguardanti attività diverse da quella effettivamente esercitata<sup>242</sup>. L'obbligo appena analizzato rappresenta una specie di prodromo con riguardo alla previsione racchiusa nel seguente comma del medesimo articolo, che individua due obblighi reciproci per i datori di lavoro<sup>243</sup>.

Procedendo con l'analisi dell'art. 26 T.U., infatti, in base al c.2 dello stesso, i datori di lavoro, compresi i subappaltatori, devono cooperare «all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto»<sup>244</sup> e coordinare «gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva»<sup>245</sup>. Tale obbligo generalizzato di informazione reciproca sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione, deve condurre, quindi, all'adozione di misure coordinate, sinergiche<sup>246</sup>.

---

<sup>239</sup> D. PIVA, *Legalità e sicurezza nei lavori in appalto: qualità dell'impresa e gestione dei rischi interferenziali*, in *Sistema penale*, 2024, p.6

<sup>240</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 106

<sup>241</sup> Art. 26 c.1 lett. b) d.lgs. 81/2008

<sup>242</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 284

<sup>243</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 107

<sup>244</sup> Art. 26 c.2 lett. a) d.lgs. 81/2008

<sup>245</sup> Art. 26 c.2 lett. b) d.lgs. 81/2008

<sup>246</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 292

Il comma 3 dell'art. 26 Testo Unico prevede, inoltre, l'obbligo per il datore di lavoro committente di redigere un apposito documento di valutazione: il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali, indicato con l'acronimo "DUVRI", destinato ad indicare le misure predisposte al fine di eliminare o, dove ciò non dovesse essere possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Ferma restando la possibilità, per ipotesi in cui l'attività risulti definibile "a basso rischio" in base all'art. 29 c. 6-ter del Testo Unico, di semplificare il protocollo attraverso la sostituzione di tale documento con l'intervento di un incaricato del committente che sia «in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento»<sup>247</sup>. Ebbene, importante è notare come il DUVRI condivida la matrice logica del generale DVR: è infatti previsto che il primo, come il secondo, sia soggetto ad un processo di adeguamento con riguardo all'evoluzione dei lavori, dei servizi e delle forniture. Inoltre, si noti come, lungi dalla logica perseguita sul piano civilistico precedentemente descritta, poggiante sull'indipendenza e sulla non ingerenza tra committente e appaltatore, sia qui prevista una stretta collaborazione nella sicurezza ad opera dei due soggetti, da consacrare, appunto, in un documento *ad hoc*. Risulta essenziale evidenziare, infine, come il DUVRI debba occuparsi solo della gestione di situazioni afferenti al rischio interferenziale<sup>248</sup>: ciò è chiaramente disposto dal testo normativo, in cui si stabilisce che «Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi»<sup>249</sup>.

In conclusione, con riguardo alla sicurezza nei lavori in appalto emerge un peculiare approccio trasversale alla problematica. Si ricordi che ciascuna lavorazione è destinataria di norme di sicurezza che sono il frutto del tipo di lavorazione eseguita e che l'attività lavorativa può essere effettuata nel quadro di un contratto di appalto. Ebbene, proprio in virtù dell'approccio trasversale precedentemente menzionato, in tali ipotesi subentra una serie di obblighi ulteriori che si aggiungono a quelli che sorgono

---

<sup>247</sup> Art. 26 c.3 d.lgs. 81/2008

<sup>248</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 292-293

<sup>249</sup> Art. 26 c.3 d.lgs. 81/2008

dalla natura della lavorazione in questione<sup>250</sup>. Risulta, dunque, accessibile comprendere come la posizione del datore di lavoro in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, sia particolarmente delicata quando, in capo alla medesima figura professionale, si congiungono anche i caratteri propri del committente di lavori attribuiti in appalto<sup>251</sup>.

## 5.2 Il caso Viareggio

Per sottrarre all'astrattezza il centrale tema della complessità e dell'interazione cui si è sin qui fatto cenno, appare utile proporre l'analisi di due casi giudiziari nei quali, come si è accennato, si delinea l'intricata interazione tra numerose figure di garanti all'interno di organizzazioni assai articolate.

La pronuncia della Cassazione riguardante il disastro ferroviario di Viareggio affronta i nodi fondamentali dell'imputazione colposa, in una realtà produttiva caratterizzata dalla lunga sequenza di anelli causali e dal coinvolgimento di una pluralità di soggetti societari, anche esteri.

Per comprendere appieno la portata di tale vicenda risulta essenziale effettuare una breve descrizione dei fatti storici. Intorno alle 23:48 del 29 giugno 2009, si assistette, nei pressi della stazione ferroviaria di Viareggio, in provincia di Lucca, al deragliamento e al conseguente ribaltamento di un treno merci trasportante GPL, a causa del cedimento di un assile del primo carro del convoglio, dovuto allo stato di corrosione del metallo. Ciò comportò la perforazione di una cisterna e la fuoriuscita di combustibile: ne derivò un incendio di proporzioni amplissime che investì non solo l'area ferroviaria, ma anche le zone abitate limitrofe ed innumerevoli veicoli. Si assistette, inoltre, alla morte di trentadue persone e a plurime lesioni personali che colpirono un centinaio di individui<sup>252</sup>. Alcune morti derivarono dal crollo di edifici e dal contatto con le fiamme, altre si verificarono in un momento successivo, a seguito delle gravissime ustioni riportate. I due macchinisti del treno riuscirono, invece, a mettersi in salvo, riparandosi dietro un muro dopo aver frenato il convoglio.

---

<sup>250</sup> R. CODEBÒ, *Salute e sicurezza nei lavori in appalto*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro – I Corsi*, n. 3, 1 marzo 2020, p. 5

<sup>251</sup> F. GIUNTA E D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 275

<sup>252</sup> V. MONGILLO, *Disastro colposo - Imputazione oggettiva e colpa tra "essere" e normativismo: il disastro di Viareggio*, cit., pp. 953-954

Già da tale breve descrizione dei fatti si evince chiaramente la peculiarità del caso: il coinvolgimento di persone al di fuori della stazione ferroviaria, non rivestenti la qualifica di lavoratori. Ma le particolarità non si concludono qui: la vicenda assume rilevante importanza anche per il numero di imputati e di società, non solo italiane ma anche straniere, coinvolte. Ebbene, è proprio su tale ultimo aspetto che è importante concentrarsi: il trasporto e l'infrastruttura ferroviaria facevano capo a società del gruppo Ferrovie; la proprietà dei carri del convoglio era, invece, in capo ad una società austriaca, la GatX Rail Austria, a sua volta facente parte di un gruppo statunitense; il carro era stato noleggiato da tale società austriaca alla FS Logistica S.p.a., società del gruppo Ferrovie; tale carro era, inoltre, stato sottoposto ad operazioni di manutenzione presso la Cima Riparazioni S.p.a. che, durante l'ultima revisione risalente al 2009, aveva montato sul carro l'assile difettoso, sostituendolo al precedente; lo stesso assile, infine, era stato sottoposto a revisione nel 2008 presso un'officina della società tedesca Jungenthal Waggon GmbH.

Ebbene, per i fatti vennero imputate più di trenta persone fisiche e sette società di capitali. Il disastro fu ricondotto al cedimento dell'assile, causato da una rottura "per fatica" a fronte dello stato di corrosione del materiale e della presenza di una cricca nel collarino, vale a dire nella zona di raccordo esterna alle ruote. Al personale dell'officina tedesca, che avrebbe dovuto effettuare un esame ad ultrasuoni sull'assile, venne contestato di non aver proceduto ad un preliminare controllo visivo dell'assile, di non aver effettuato una pulizia della sua superficie e di aver utilizzato un apparecchio con taratura scaduta senza aver rispettato, inoltre, un tempo idoneo ad una corretta esecuzione. Ai soggetti titolari dei ruoli di direzione e vigilanza dell'officina vennero, inoltre, contestate carenze riconducibili al piano organizzativo, quali: l'omessa predisposizione di piani di prova dell'assile, la mancata previsione di corrette tempistiche per l'esame ad ultrasuoni e l'avvenuta scadenza della certificazione dell'apparecchio necessario all'esecuzione dell'esame. I soggetti apicali del gruppo GatX S.p.a. vennero, invece, imputati per aver omesso di effettuare controlli nei confronti dell'officina di Hannover e per non aver predisposto un sistema di deleghe finalizzato a garantire la regolarità delle operazioni manutentive. Analoghe omissioni vennero, inoltre, contestate alle società coinvolte nel noleggio del carro e alla società proprietaria dell'officina: ciò a fronte dell'obbligo incombente sulle stesse, consistente

nel fornire un carro in buono stato e nel predisporre e comunicare tutte le indicazioni tecniche a riguardo. Si contestò anche il mancato riconoscimento preventivo del rischio di cedimento dell'assile, ritenuto, appunto, prevedibile. Furono imputati, inoltre, i soggetti operanti nella ditta italiana, autrice dell'ultima revisione del carro, per il mancato controllo visivo dell'assile e, quindi, per l'omessa rilevazione dei difetti, tradottasi nel transito di un assile non conforme alle norme in tema di sicurezza. Infine, vennero imputati soggetti facenti parte del gruppo Ferrovie, per non aver valutato il rischio di fuoriuscita e di dispersione di materiali infiammabili a fronte di svio, da cui conseguì la mancata previsione di misure preventive, e per aver violato l'obbligo cautelare di acquisire informazioni presso la società austriaca in proprietà del carro, con riguardo alle procedure adottate in fase di manutenzione.

Se da un lato entrambi i giudici di merito qualificarono gli eventi lesivi come infortuni sul lavoro, ritenendo che le morti e le lesioni, seppur concernenti soggetti diversi dai lavoratori, fossero la concretizzazione di un rischio lavorativo, dall'altro, in sede di legittimità, è stata, invece, esclusa dalla Suprema corte la sussistenza dell'aggravante dovuta alla violazione di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro<sup>253</sup>. Da ciò derivò la dichiarazione di estinzione per prescrizione del reato di omicidio colposo e la caducazione della contestazione riguardante la responsabilità degli enti *ex art. 25 septies* del d.lgs. 231 del 2001. La Cassazione<sup>254</sup> affermò, dunque, l'impossibilità di ricondurre gli eventi lesivi verificatosi al rischio lavorativo, ritenendo, invece, che gli stessi rappresentassero la concretizzazione del rischio afferente alla sicurezza della circolazione ferroviaria, quale rischio autonomo rispetto a quello concernente la salute e la sicurezza dei lavoratori<sup>255</sup>.

In conclusione, tale fondamentale vicenda, a prescindere dalla riconduzione finale, nel caso di specie, degli eventi al di fuori del rischio lavorativo, è espressione di come determinati rischi possano rifluire nell'area di competenza di numerosi soggetti operanti nella stessa realtà organizzativa o in più organizzazioni che interagiscono tra loro. Un macro-evento lesivo, come è quello del caso Viareggio, rivela in modo esemplare, quindi, le ripercussioni che la frammentazione dei centri decisionali, anche a livello

---

<sup>253</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 20-23

<sup>254</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 08/01/2021) 06/09/2021, n. 32899

<sup>255</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 24

transnazionale, può avere in primo luogo sulla causalità, intesa come processo progressivo nel tempo che si sviluppa in una stretta catena di anelli, e correlati eventi intermedi, uniti tra loro: la Corte ne ha fatto derivare, dunque, una molteplicità di sfere di competenza e di relative sfere di responsabilità<sup>256</sup>. Accade spesso, infatti, che una situazione di rischio provenga dall'interazione tra più soggetti, anche non facenti parte della stessa organizzazione. La Corte, in questo caso, ha dovuto esprimersi su un disastro che ha avuto origine dal confronto con più strutture societarie ed è, quindi, stata chiamata a valutare l'incidenza del contributo degli organi di ognuna all'evento finale. Tale tragica vicenda è espressione del concorso di colpe organizzative, cioè dell'insieme di comportamenti negligenti adottati da individui inseriti in società diverse ed autonome tra loro, anche se, tra alcune di esse, vi era un particolare legame giuridico nei termini di gruppo<sup>257</sup>. Il lungo susseguirsi di connessioni causali e la parcellizzazione organizzativa dei centri di responsabilità rappresentano, infatti, gli aspetti centrali della vicenda<sup>258</sup>.

### 5.3 Il caso ThyssenKrupp

Le Sezioni unite, nel caso ThyssenKrupp, hanno analizzato il ruolo e la sfera di responsabilità di più figure facenti parte di un'organizzazione complessa e coinvolte nei processi decisionali che comportarono la perdita di efficienza delle misure di prevenzione degli incendi e la conseguente morte di sette lavoratori<sup>259</sup>.

Per comprendere appieno il rilievo della vicenda è importante delinearne preliminarmente i profili storici. Nella notte tra il 5 e il 6 dicembre 2007 si sviluppò, all'interno dell'acciaieria ThyssenKrupp, un focolaio di incendio, prodotto dallo sfregamento di un nastro trasportatore. Il proliferare delle fiamme, inizialmente di lieve entità, fu immediatamente agevolato dalla presenza di olii di produzione e dai materiali combustibili presenti sul luogo. Prima che i lavoratori potessero estinguere tali fiamme tramite gli estintori, le stesse causarono la repentina rottura dei tubi contenenti olio idraulico in pressione che, disperdendosi dell'aria, esplose con violenza in una vastissima nube incendiaria. Ciò provocò, come precedentemente accennato, la morte di

---

<sup>256</sup> V. MONGILLO, *Disastro colposo - Imputazione oggettiva e colpa tra "essere" e normativismo: il disastro di Viareggio*, cit., p. 956

<sup>257</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 275-276

<sup>258</sup> V. MONGILLO, *Disastro colposo - Imputazione oggettiva e colpa tra "essere" e normativismo: il disastro di Viareggio*, cit., p. 961

<sup>259</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 218

sette operai e un enorme incendio, che si sviluppò in vampate alte fino a cinque metri ed estremamente difficili da domare.

Ebbene, è essenziale sottolineare preliminarmente come l'azienda avesse assunto la decisione di chiudere lo stabilimento e di trasferire gli impianti: l'intero processo si è mosso, quindi, attorno all'ipotesi accusatoria, fatta propria dai giudici di merito, in base alla quale la decisione di dismettere tale impianto fu seguita dalla scelta di bloccare gli investimenti per la sicurezza, determinando in tal modo il progressivo *deficit* dell'efficienza e della sicurezza delle lavorazioni. Tale situazione fu ritenuta, quindi, la primaria causa dei plurimi inadempimenti di prescrizioni cautelari, da cui è scaturito l'evento in esame<sup>260</sup>. A fronte dei suddetti eventi drammatici, la pubblica accusa richiese il rinvio a giudizio di più figure: l'amministratore delegato; gli altri componenti del comitato esecutivo del Consiglio di amministrazione della società esercente lo stabilimento torinese; il direttore del medesimo e due dirigenti competenti in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>261</sup>. Le scelte aziendali che comportarono il decadimento della sicurezza all'interno dello stabilimento torinese, furono, infatti, frutto di una decisione assunta all'apice dell'organizzazione che, però, non poté agire senza la partecipazione di dirigenti ed esperti, che collaborarono dando il loro contributo. Nello specifico, i soggetti resosi partecipi furono: un tecnico specificatamente qualificato, il direttore dello stabilimento e il RSPP, che assecondarono, rendendo in tal modo possibile, l'esecuzione del piano di dismissione incauta dello stabilimento. Si trattò, dunque, di condotte costituenti sezioni del complesso processo decisionale, certamente colpose e in grado di esercitare un'influenza negativa sull'evoluzione dei fatti<sup>262</sup>. Si era di fronte, quindi, ad una fattispecie cooperativa, di cui si avrà modo di trattare nel prosieguo.

Come si evince chiaramente dalla breve descrizione dei fatti storici appena operata, tale vicenda è caratterizzata dalla complessità del contesto organizzativo e dalla conseguente presenza di plurime figure investite di ruoli autonomi all'interno della struttura aziendale. Emerge in tali casi, quindi, la necessità di limitare la responsabilità solo ai

---

<sup>260</sup> Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>261</sup> A. AIMI, *Il dolo eventuale alla luce del caso Thyssenkrupp*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2014, p. 4

<sup>262</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 325

soggetti che abbiano assunto un ruolo concreto nella dinamica lesiva: proprio su tale aspetto si sono espresse le Sezioni Unite nel caso ThyssenKrupp. Le stesse hanno efficacemente sottolineato, infatti, come sia definibile garante il soggetto che, *pro quota* e secondo la sua competenza, deve gestire le specifiche fonti di rischio: si è, dunque, in presenza di “garanti di fatto”<sup>263</sup>. La Corte ha evidenziato, inoltre, che «soprattutto in realtà complesse come quella in esame, nell'ambito dello stesso organismo può riscontrarsi la presenza di molteplici figure di garanti. Tale complessità 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»<sup>264</sup>. Nel caso di specie, infatti, gli imputati rappresentavano una lunga filiera funzionale, dall'amministratore delegato al responsabile del reparto: la posizione di garanzia è stata, quindi, configurata “a cascata”, attraverso un'attenta analisi dei ruoli<sup>265</sup>. Si è sottolineato, dunque, come a rilevare siano da un lato le categorie giuridiche, i modelli di agente, dall'altro gli effettivi ruoli esercitati da ognuno. Si tratta, comprensibilmente, di un'analisi fondamentale per il perseguimento di un'imputazione personalizzata, nel rispetto dei sommi principi che governano l'ordinamento penale, al fine di evitare l'indiscriminata attribuzione dell'illecito a diverse figure<sup>266</sup>. Distinguere le diverse posizioni di garanzia e i ruoli nel processo di gestione del rischio è, infatti, un passaggio essenziale per individuare le figure che possono essere chiamate a rispondere dell'evento avverso<sup>267</sup>. Si deve, in conclusione, proprio alle Sezioni Unite della Corte di cassazione, con la sentenza n. 38342 del 20014, l'aver consacrato il dogma della posizione di garanzia<sup>268</sup>.

---

<sup>263</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 61

<sup>264</sup> Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>265</sup> R. CODEBÒ, *Il concetto della posizione di garanzia*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro - Corsi*, n. 6, 1 giugno 2022, p. 12

<sup>266</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>267</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 220

<sup>268</sup> R. CODEBÒ, *Il concetto della posizione di garanzia*, cit., p. 5

## CAPITOLO III

### LE RELAZIONI

**SOMMARIO: 1. La teoria del rischio e il criterio della competenza. – 2. Rapporti con il dirigente. – 3. Rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. – 4. Rapporti con il medico competente. – 4.1 Cass. pen., Sez. IV, 21/01/2020, n. 19856. – 5. I rapporti tra il datore di lavoro e il lavoratore. – 5.1 Il comportamento anormale del lavoratore. – 6. La cooperazione colposa. – 7. Le aree di gestione del rischio del datore di lavoro e del preposto.**

#### **1. La teoria del rischio e il criterio della competenza**

L'individuazione dei soggetti responsabili nel contesto del diritto penale della sicurezza del lavoro è questione di rilievo primario ma anche estremamente complicata, perché coinvolge, inevitabilmente, il principio fondamentale della personalità della responsabilità penale<sup>269</sup>, che viene minacciato, in tale ambito, da una pluralità di fattori: si pensi alla moltitudine di figure che agiscono nei contesti lavorativi, le cui attività si intersecano in nodi non sempre facili da districare; al fenomeno delle configurazioni “multidatoriali”, in cui convivono una pluralità di datori di lavoro; alla spesso presente distanza tra soggetti garanti della sicurezza e gli interessi che sono chiamati a tutelare, tra il soggetto agente e la vittima, tra il datore di lavoro stesso ed il lavoratore. Ebbene, l'esatta individuazione dei soggetti responsabili assume la veste di presupposto essenziale, da un lato per non violare le esigenze garantiste *ex art. 27 Cost.*, ascrivendo una responsabilità solo per la posizione rivestita nell'organigramma o per il ruolo formale di cui è titolare un determinato soggetto, prescindendo dall'individuazione di una specifica condotta colposa; dall'altro lato per evitare di dar luogo a vuoti di tutela, di fronte a beni di rilievo fondamentale, quali sono, infatti, quelli che emergono con riguardo al settore della sicurezza del lavoro: la vita, l'integrità fisica, e la salute dei lavoratori.

È importante ricordare, inoltre, come le difficoltà che emergono con riguardo all'individuazione dei soggetti responsabili, nel diritto penale della sicurezza sul lavoro,

---

<sup>269</sup> Art. 27 Cost.

siano aggravate dal coinvolgimento di due dinamiche. La prima attiene alla ripartizione legale degli obblighi di sicurezza, e si traduce in una questione di imputazione della responsabilità in capo ad un soggetto, a fronte della sua inosservanza degli obblighi scaturenti da un precetto penale di cui tale soggetto è destinatario specifico e diretto: si parla, dunque, di una problematica relativa ai reati propri e alla posizione di garanzia. La seconda situazione riguarda, d'altra parte, il trasferimento di obblighi in tema di sicurezza dai titolari originari degli stessi ai titolari derivati: tale traslazione dei doveri di garanzia richiama, invece, il tema della delega di funzioni<sup>270</sup>. Grazie all'istituto della delega, come si è visto, è possibile, infatti, operare, almeno in parte, un mutamento della ripartizione legale degli obblighi di sicurezza: alle posizioni di garanzia scandite dalla legislazione di settore si sommano, in tal modo, quelle derivanti da atti di autonomia privata. Atti, questi ultimi, che sono in grado di attribuire una diversa configurazione alle attribuzioni e ai relativi doveri sanzionati penalmente.

Ovviamente, il passaggio preliminare da eseguire, ai fini di operare una corretta individuazione del soggetto cui possa muoversi un rimprovero per il *deficit* di sicurezza di un luogo di lavoro, è guardare allo schema legale, che dal d.lgs. 626 del 1994 ha dato vita ad una rete di agenti che possono essere chiamati a rispondere in caso di inosservanza di cautele. Al fianco della tradizionale figura del datore di lavoro, sono comparse, infatti, come si è visto, ulteriori figure di garanti in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro: si pensi ai dirigenti, ai preposti, al medico competente, ai lavoratori e, con le opportune precisazioni effettuate in precedenza, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Giova sottolineare, inoltre, come tra i garanti non figurino solo soggetti appartenenti alla struttura organizzativa, ma anche soggetti esterni a qualsivoglia rapporto di lavoro: è il caso, per esempio, dei progettisti, dei fabbricanti e degli installatori dei macchinari impiegati nell'attività. Per quest'ultima categoria di soggetti, infatti, gli artt. 22, 23 e 24 del d.lgs. 81 del 2008 prevedono degli obblighi, a fronte delle rilevanti ripercussioni che l'attività di tali figure può avere sulla sicurezza. La responsabilizzazione penale di questi soggetti esterni risulta, infatti, essenziale per assicurare un'idonea protezione dei lavoratori a fronte dei pericoli esogeni introdotti nel

---

<sup>270</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 63-64

contesto lavorativo da tali figure<sup>271</sup>. È stato, infatti, efficacemente osservato in giurisprudenza come «nell'ambito dello stesso organismo può riscontrarsi la presenza di molteplici figure di garanti. Tale complessità 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. Dunque, 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 un'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»<sup>272</sup>.

Ebbene, quando si parla di sicurezza, intrinseco è il riferimento implicito al concetto, opposto, di rischio<sup>273</sup>. Per collocare idoneamente la responsabilità per infortunio sul lavoro, rispettando il vincolo valoriale dell'art. 27 Cost. c.1, risulta essenziale, infatti, effettuare un ragionamento improntato sul rischio. E ciò, si badi, non con lo scopo di individuare *sic et simpliciter* il garante, cosiddetto gestore del rischio, ma per identificare: *in primis* quale sia il rischio concretizzatosi nell'evento, in secondo luogo quale norma cautelare fosse destinata a contenerlo, e, infine, chi avrebbe dovuto rispettare tale norma cautelare rilevante. Il criterio della competenza per il rischio emerge, dunque, quale meccanismo prodromico all'individuazione del soggetto agente rilevante sulla base della cautela che è stata violata. L'indagine riguardante i tipi di rischio e le norme cautelari risulta particolarmente rilevante soprattutto in caso di organizzazioni che presentino un tasso, anche se minimo, di complessità, al fine di evitare imputazioni fondate su una mera responsabilità oggettiva o addirittura per fatto altrui. Risulta fondamentale, quindi, effettuare un'analisi accurata dell'organigramma e degli effettivi ruoli e competenze esercitate in concreto da ogni soggetto, senza basarsi in modo passivo e disfunzionale sulla ripartizione formale degli obblighi<sup>274</sup>. Come osservato in giurisprudenza, infatti, individuata la sfera di rischio come area che delinea l'ambito in cui si dirama l'obbligo di gestire le situazioni di pericolo in capo al garante,

---

<sup>271</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 67-68

<sup>272</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/05/2013) 13/09/2013, n. 37738

<sup>273</sup> D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE E V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 11

<sup>274</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., pp. 70-71

emerge la necessità di identificare, in concreto, la figura istituzionale che è suscettibile di essere chiamata a governare il rischio stesso e la relativa persona fisica che assume di fatto quel ruolo. Tale assunto richiede, tuttavia, un chiarimento: è essenziale esulare dall'idea che la sfera di responsabilità di ogni individuo sia sempre scandita con precisione e distinta con una netta linea di confine. Nei fatti, le dinamiche che si sviluppano nel campo del diritto penale del lavoro sono spesso complesse: si pensi alle condizioni che si susseguono e si sommano nella medesima catena causale, all'intreccio degli obblighi riguardanti diverse figure nella gestione del rischio, o, ancora, al fenomeno della cooperazione colposa. Questa diramazione di connessioni rappresenta chiaramente la delicatezza insita nell'individuare aree di competenza autonome che rendano giustificabile la compartimentazione della responsabilità in campo penale, a maggior ragione nel complesso sistema del diritto penale del lavoro<sup>275</sup>.

## 2. Rapporti con il dirigente

Come si è avuto modo di sottolineare in precedenza, all'interno dell'assetto poliedrico e plurisoggettivo del diritto penale del lavoro, le figure di più alto rilievo sono: *in primis* il datore di lavoro, figura al vertice dell'organizzazione, ed inoltre il dirigente, soggetto subordinato unicamente al datore di lavoro. L'obbligazione di sicurezza è, infatti, ripartita per posizioni decrescenti, nel contesto delle rispettive competenze ed attribuzioni, tra datori di lavoro, dirigenti e preposti<sup>276</sup>. Tali figure assumono la veste, quindi, di debitori *iure proprio* dell'obbligazione di sicurezza, e costituiscono posizioni di garanzia autonome. Questi soggetti sono investiti, seppure con diversa estensione, del dovere di sicurezza, e sono titolari di obblighi propri<sup>277</sup>. Ebbene, guardando alle figure apicali del sistema, da un lato, il datore di lavoro è a capo dell'impresa, ed è il più alto detentore del correlato potere direttivo ed organizzativo: possedendo tale veste, egli è anche il principale garante nei confronti dell'ordinamento per l'attuazione del sistema "prevenzionale"<sup>278</sup>. Dall'altro lato vi è il dirigente, accomunato al datore di lavoro a fronte del disposto di cui all'art. 18 del Testo Unico, che stabilisce obblighi comuni ad

---

<sup>275</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>276</sup> R. BRUNELLI, *Aspetti penali della sicurezza sul lavoro*, in *Studi Urbinati, A-scienze giuridiche, politiche ed economiche*, 2006, p. 302

<sup>277</sup> G. MARANDO, *Il sistema vigente del diritto della sicurezza del lavoro*, Giuffrè Editore, 2006, pp. 58-59

<sup>278</sup> F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro*, in *I Working papers di Olympus*, 2014, p. 4

entrambe le figure. Bisogna precisare, tuttavia, con riguardo a quest'ultimo aspetto, la sussistenza di una differenza, data dalle attribuzioni di competenza del dirigente, che assumono la funzione di confine per quest'ultimo, a fronte della valenza generica degli obblighi per il datore di lavoro. Sostanzialmente, non è possibile per il datore di lavoro, quindi, esimersi dall'adempimento degli obblighi in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, in virtù dell'ambito di attività in cui agisce all'interno dell'organizzazione: ogni adempimento risulterà, dunque, vincolante per tale soggetto, mentre il dirigente risponderà entro i confini scanditi dall'effettiva posizione rivestita nel contesto organizzativo<sup>279</sup>. Naturalmente, il conferimento di incarichi ai dirigenti potrà assumere rilievo ai fini dell'esclusione di profili di colpa a carico del garante primario.

Il c.1 dell'art. 18 d.lgs. 81 del 2008, sottolinea, infatti, con riguardo alla figura dei dirigenti, «che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite». Gli obblighi di organizzazione, direzione e controllo di cui al medesimo articolo gravano, dunque, sui dirigenti secondo le attribuzioni e le competenze che sono state loro conferite: la titolarità e l'effettività di tali poteri del dirigente, collaboratore del datore di lavoro, possono comportare, quindi, come accennato, l'esonero da responsabilità per il datore di lavoro, solitamente per assenza di colpa, quando il rischio sviluppatosi e resosi concreto sia collegato a tali compiti, e non siano emerse scelte aziendali di fondo rappresentanti prerogativa inalienabile del datore stesso<sup>280</sup>. Come si è efficacemente osservato in giurisprudenza, infatti, il dirigente «non porta le responsabilità inerenti alle scelte gestionali generali; ma ha poteri posti ad un livello inferiore, solitamente rapportati anche all'effettivo potere di spesa»<sup>281</sup>.

Il tema della responsabilità dirigenziale è stato, peraltro, oggetto di esame ad opera delle Sezioni Unite, con riguardo al celebre caso Thyssenkrupp. Nella relativa pronuncia si è sottolineato, infatti, che «Il dirigente costituisce il livello di responsabilità intermedio: è colui che attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, in virtù di competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli. Il dirigente, dunque, ai sensi della normativa richiamata, nell'ambito del suo elevato ruolo nell'organizzazione delle

---

<sup>279</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 83

<sup>280</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 58

<sup>281</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 08/11/2007) 20/12/2007, n. 47173

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 datore di lavoro. Tale ruolo, naturalmente, è conformato ai poteri gestionali di cui dispone concretamente»<sup>282</sup>. Ebbene, nel caso di specie, gli eventi tragici accaduti erano l'espressione e la conseguenza di scelte di fondo che implicarono la ritardata installazione di strumenti di sicurezza: le determinazioni furono assunte, dunque, dagli organi di vertice. È importante sottolineare, tuttavia, che, a seguito di un'attenta analisi dei ruoli e dei comportamenti concretamente adottati dai soggetti operanti, la Corte di legittimità ha ritenuto che i dirigenti rivestissero un rango elevatissimo all'interno della gerarchia. Uno dei dirigenti, infatti, partecipò a tutte le questioni riguardanti la sicurezza, era stato informato direttamente dall'amministratore delegato sui progetti di intervento antincendio, ed espresse il suo consenso per lo slittamento dell'utilizzo dei fondi straordinari. Si trattava, insomma, di un dirigente di livello molto alto, in possesso di ogni conoscenza e competenza tecnico-scientifica essenziale all'assunzione delle decisioni di competenza del *board*. Il rango dirigenziale, in generale, e l'attività consulenziale, nello specifico, configurano, dunque, un ruolo di garanzia idoneo a fondare l'attribuzione di esiti antigiuridici derivanti da condotte, nel caso di specie, omissive. Tale vicenda processuale, appena analizzata, assume un'estrema importanza nel campo della responsabilizzazione penale: nel caso di specie non si trattava di condotte autonome, singolari, ed autosufficienti all'interno dell'*iter* controfattuale della causalità. Il contributo dirigenziale non si era tradotto, infatti, in atti decisionali che avessero, da soli, alimentato la catena causale, ma in una collaborazione che ha percorso il processo decisionale nella sua interezza, e che si è intrecciata ed ha interagito con le condotte colpose di altri soggetti, anch'esse non sufficienti: si parla a riguardo del fenomeno della cooperazione colposa<sup>283</sup>, di cui si avrà modo di parlare nel proseguo.

Da quanto appena descritto, parlando del rapporto tra il datore di lavoro ed il dirigente, si comprende come si sia in presenza di due figure fortemente interconnesse: le

---

<sup>282</sup> Così Cass. pen., Sez. Unite, 18 settembre 2014 (ud. 24 aprile 2014), n. 38343

<sup>283</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 59-60

responsabilità di entrambi coinvolgono, infatti, funzioni definibili come “di linea”, vale a dire compiti direttamente correlati alle attività operative quotidiane<sup>284</sup>.

Bisogna, ad ogni modo, sempre tenere a mente che, nonostante la posizione di protagonista assoluto nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro sia rivestita dal datore di lavoro, attorno a quest’ultimo si muovono una pluralità di altri soggetti che, all’interno dell’organizzazione, cooperano e interagiscono con tale figura di vertice<sup>285</sup>. Per la configurazione di una responsabilità in capo al dirigente, nello specifico, sarà necessario tener conto, da una parte, dei poteri gerarchici e funzionali in capo a tale figura, che fungono da fondamento e confine della relativa responsabilità, dall’altra del ruolo di vigilanza e controllo: si è al cospetto, in conclusione, di un soggetto la cui responsabilità è conformata sui poteri di cui è concretamente in possesso e di cui effettivamente dispone<sup>286</sup>.

### **3. Rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione**

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, identificato con l’acronimo RSPP, come si è accennato, è una figura che svolge il ruolo di supporto tecnico al datore di lavoro<sup>287</sup>. Essa introduce nel contesto aziendale competenze tecnico-scientifiche di fondamentale importanza ai fini di un’idonea gestione del rischio, cooperando con il datore di lavoro e trasmettendogli conoscenze di natura specialistica<sup>288</sup>. La sua attività è destinata a concentrarsi principalmente sulla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla prevenzione dagli infortuni, e si esplica nell’individuare i rischi presenti nel contesto lavorativo, sviluppare ed implementare piani di prevenzione e accertarsi che la normativa in tema di sicurezza sia rispettata. Il suo ruolo è, dunque, quello di coordinare e semplificare l’attuazione delle misure di prevenzione e protezione: si noti, però, come effettivamente tale figura assuma spesso, nella realtà organizzativa, un ruolo più attivo e dinamico rispetto a quanto sia formalmente statuito dalla legge. Nonostante la sua funzione di facilitatore e di supporto, infatti, sovente lo stesso acquisisce un certo

---

<sup>284</sup> A. PEDNA, *RSPP e HSE manager: normativa e peculiarità organizzative nella SSL*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 2, 1 febbraio 2024, p. 73

<sup>285</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. Unite, 18 settembre 2014 (ud. 24 aprile 2014), n. 38343

<sup>286</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 59

<sup>287</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 108

<sup>288</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 70

grado di iniziativa, attraverso un percorso che evidenzia la sua matrice collaborativa e sinergica. In una proiezione pragmatica, quindi, accade non di rado che i responsabili del servizio di prevenzione e protezione siano destinati ad una serie di compiti e responsabilità molto ampi, che esulano dalla pura definizione legale del loro ruolo. In sostanza, dunque, la peculiare flessibilità e la versatilità di cui tale soggetto è in possesso, si traducono nella sua idoneità ad affrontare una pluralità di compiti prodromici a garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative di settore, oltre a quelli fondamentali afferenti alla collaborazione alla redazione del DVR. Spesso la sua influenza si esprime ben oltre la mera conformità legale, effettuando un contributo attivo alla promozione e allo sviluppo di una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro<sup>289</sup>.

Problematica preliminare da analizzare attiene alle competenze di cui il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere in possesso. *Ex art. 31 c.2 del d.lgs. 81 del 2008*, infatti, i soggetti che rivestano tale qualifica «devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32». Ebbene, risulta ormai prassi comune, con riguardo alla verifica dei suddetti requisiti, soprattutto per le aziende medio-piccole, quella di limitarsi alla mera auto-qualificazione del soggetto, senza operare approfondimenti ulteriori, e senza valutare, quindi, se gli incaricati siano effettivamente in possesso di tali requisiti. Si è sottolineato, infatti, come «l'unico modo per il datore di lavoro di rispettare l'obbligo *ex art. 17, comma 1, lett. b)*, è quello di incaricare una persona in possesso dei requisiti previsti dagli artt. 2 e 32 della medesima legge, con la conseguenza che la nomina di persona inidonea comporta in radice la violazione dell'obbligo e deve essere considerata inefficace. In tali termini la violazione assume rilevanza ai fini dell'applicazione dell'art.55»<sup>290</sup> del d.lgs. 81 del 2008. Nella pronuncia appena citata, quindi, la Cassazione era intervenuta a fronte dell'attribuzione dell'incarico, ad opera del datore di lavoro, verso un professionista privo dei requisiti previsti dalla legge<sup>291</sup>.

---

<sup>289</sup> A. PEDNA, *RSPP e HSE manager: normativa e peculiarità organizzative nella SSL*, cit., pp. 72-73

<sup>290</sup> Così Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 06/05/2014) 21/05/2014, n. 20682

<sup>291</sup> AA.VV., *Gestione delle emergenze - Una raccolta di contributi da ISL – Igiene & Sicurezza del Lavoro*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro - Corsi*, n. 2, 1 febbraio 2024, p. 34

Tornando ora alla veste rivestita dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, è importante notare come lo stesso, nei confini della struttura aziendale, non assuma un ruolo gestionale, ma di consulenza. Nonostante tale assunto, il responsabile ha comunque l'obbligo giuridico di adempiere con diligenza l'incarico che gli è stato affidato, e di collaborare con il datore di lavoro, attraverso l'individuazione dei rischi correlati all'attività lavorativa e fornendo le informazioni tecniche prodromiche alla risoluzione degli stessi. All'occorrenza il responsabile dovrà disincentivare ipotetiche soluzioni più convenienti a livello economico ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori, eventualmente prospettate all'interno dell'assetto organizzativo, con la conseguenza che, con riguardo a tale suo compito, potrà essere chiamato a rispondere degli eventi infausti che si verifichino come effetto della violazione dei suoi doveri.

Il RSPP incorre in responsabilità, quindi, per ipotesi di omissione di collaborazione con il datore di lavoro e, è importante sottolinearlo, non può addurre a propria discolpa che il datore di lavoro, eventualmente inottemperante alle indicazioni comunicategli, sia a conoscenza del rischio specifico<sup>292</sup>. È stato efficacemente sottolineato in giurisprudenza, infatti, che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione «è tenuto ad adempiere all'obbligo di valutazione e prevenzione del rischio in conformità alle previsioni normative in materia, formulando specifiche e tassative prescrizioni tecniche vincolanti per tutti i soggetti destinati ad operare nella struttura aziendale [...] a prescindere dalle specifiche conoscenze e capacità dei singoli operatori»<sup>293</sup>.

Analizzando ora il rapporto intercorrente tra il datore di lavoro e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, si noti come lo stesso si svolga secondo due fondamentali direttrici: la dipendenza e la collaborazione. La prima assume la veste di inquadramento del rapporto, di cornice dello stesso, la seconda, invece, ne stabilisce i contenuti. La dipendenza, si badi, va intesa in senso funzionale, non tecnico-giuridico, e si giustifica sulla base del potere gerarchico e direttivo di cui il datore di lavoro è in possesso; la collaborazione, d'altra parte, è giustificata dal grado di complicatezza tecnica degli adempimenti per i quali è predisposta (si pensi alla valutazione dei rischi e alla redazione del relativo documento), ai quali il datore di lavoro non potrebbe

---

<sup>292</sup> R. GUARINELLO, *RLS tra TUSL e codice penale dopo la condanna in Cassazione*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 12, 1 dicembre 2023, pp. 614-615

<sup>293</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 26/04/2017) 07/09/2017, n. 40718

adempiere in mancanza di conoscenze specifiche e tecniche. Ebbene, come precedentemente sottolineato, il legislatore ha voluto assegnare al RSPP compiti propositivi e programmatici, senza autonomia decisionale e operativa: la sua obbligazione è concepita, quindi, come obbligazione di mezzi, non di risultato, la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che avviene nei confronti del datore di lavoro, non può, quindi, assumere la veste di fonte autonoma di responsabilità. Il profilo di responsabilità penale, dunque, riguarda in via esclusiva il datore di lavoro, il quale pur essendo tenuto *ex lege* (a pena di sanzione penale) a rivolgersi alla collaborazione del RSPP, è in ogni caso libero di non seguirne le indicazioni e di non condividerne il risultato. Quanto appena detto però, si badi bene, non si traduce nell'impossibilità di chiamare a rispondere penalmente il responsabile del servizio per ipotesi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale di un lavoratore. Bisogna sempre tenere a mente, infatti, la distinzione netta tra le responsabilità "prevenzionali", scaturenti dalla violazione di norme di pericolo puro, e le responsabilità per reati colposi di evento, derivanti da infortuni sul lavoro o malattie professionali<sup>294</sup>.

Occorre affrontare, infine, uno dei punti nevralgici della figura del RSPP: cioè, se esso rivesta il ruolo di garante. Ebbene, generalmente in dottrina la risposta a tale quesito è negativa: il responso poggia sul fatto che tale figura non sia destinataria di obblighi cautelari sanzionati penalmente e che non sia in possesso di autonomi poteri gestori e soprattutto impeditivi caratteristici della classica configurazione della posizione di garanzia, non potendo, quindi, interferire nell'assunzione delle decisioni spettanti al datore di lavoro. Insomma, seguendo tale impostazione, il ruolo di garante del RSPP andrebbe negato per l'assenza di poteri impeditivi in capo a tale figura. Ma, l'appena esposto, risultato ricorrente in dottrina, non merita di essere condiviso: l'errore del datore di lavoro può essere determinato, infatti, da informazioni o indicazioni provenienti dal servizio di prevenzione e protezione, cui la legge, come accennato precedentemente, attribuisce un fondamentale ruolo consulenziale. Le carenze relative alla gestione dell'importante ruolo di consulenza possono avere, conseguentemente, nel rispetto del canone della causalità logico-condizionalistica, indubbia efficacia causale.

---

<sup>294</sup> P. SOPRANI, *Il (sempre) difficile rapporto tra DDL e RSPP*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 1, 1 gennaio 2024, pp. 21-22

La soluzione dottrinale di cui si tratta potrebbe dunque condurre, inaccettabilmente, all'irrelevanza di comportamenti trascurati o imperiti nell'esercizio del ruolo, che possono esercitare un'influenza decisiva sulle scelte aziendali che costituiscono la causa degli eventi avversi. Non è raro, infatti, che l'errore del RSPP sia causa dell'evento ed escluda, inoltre, la colpa del datore di lavoro, fuorviato dalle valutazioni specialistiche provenienti dal consulente. Nel campo del diritto penale del lavoro, come si è più volte ricordato, caratteristica fondamentale è l'agire integrato di una pluralità di soggetti: l'assenza di autonomi poteri gestori non può, dunque, assurgere a causa di esclusione della responsabilità, quando la violazione degli obblighi incombenti sull'agente esplica effetti proprio sulle decisioni assunte dal soggetto che riveste i suddetti poteri gestori. Le Sezioni unite si sono, infatti, espresse sul punto, riconoscendo la possibilità che i componenti del SPP assumano la veste di garanti<sup>295</sup>. Con sentenza n. 38343 del 2014, la Cassazione ha, infatti, sottolineato come l'assenza di sanzioni penali non possa essere ritenuta risolutiva per poter escludere il ruolo di garante. Ciò che rileva, si è aggiunto, è che i componenti del SPP siano destinatari di obblighi giuridici: ed è certo che, a seguito dell'assunzione dell'incarico, essi divengano destinatari dell'obbligo giuridico di eseguire con diligenza le loro funzioni. È stato evidenziato, infatti, che «il ruolo svolto da costoro è parte inscindibile di una procedura complessa che sfocia nelle scelte operative sulla sicurezza compiute dal datore di lavoro. La loro attività può ben rilevare ai fini della spiegazione causale dell'evento illecito. Si pensi al caso del SPP che manchi di informare il datore di lavoro di un rischio la cui conoscenza derivi da competenze specialistiche. In situazioni del genere pare ragionevole pensare di attribuire, in presenza di tutti i presupposti di legge ed in particolare di una condotta colposa, la responsabilità dell'evento ai soggetti di cui parliamo. Una diversa soluzione rischierebbe di far gravare sul datore di lavoro una responsabilità che esula dalla sfera della sua competenza tecnico-scientifica»<sup>296</sup>. La Corte ha, in tal modo, enunciato la sicura riferibilità del ruolo di garante in capo al RSPP e il suo conseguente obbligo di eseguire autonomamente, rispettando il sapere scientifico e tecnologico, il dovere di informare il datore di lavoro e di dissuaderlo dall'intraprendere scelte, anche economicamente

---

<sup>295</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 71-72

<sup>296</sup> Così Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

accattivanti, che siano pregiudizievoli per la sicurezza dei lavoratori<sup>297</sup>: per la Cassazione, dunque, il RSPP potrà incorrere in responsabilità penale in caso di mancato assolvimento di tale obbligo<sup>298</sup>.

#### **4. Rapporti con il medico competente**

Prima del d.lgs. 81 del 1008, come si è avuto modo di accennare in precedenza, quella del medico competente era una figura sostanzialmente estranea all'opera di prevenzione della sicurezza nel contesto lavorativo. Con il Testo Unico, infatti, si è andato a delineare un diverso disegno di tale figura: da soggetto residuale del sistema di prevenzione, a figura fondamentale per lo stesso processo di valutazione, eliminazione e riduzione dei rischi. Il medico competente è divenuto, così, *in primis* un collaboratore del datore di lavoro nel suddetto processo di valutazione dei rischi nel contesto lavorativo ed inoltre perno centrale del sistema di prevenzione, in forte correlazione con gli altri soggetti che agiscono in tale campo, e destinatario di specifici obblighi, di natura non solo consultiva ma anche operativa<sup>299</sup>, e di responsabilità. L'attività del medico competente è, come accennato, funzionale a colmare i *deficit* conoscitivi del datore di lavoro, attraverso l'introduzione nel sistema aziendale di specifica conoscenza medica<sup>300</sup>. Esso assume, in sostanza, la veste di consulente del datore di lavoro, sia con riferimento alla salute dei lavoratori, sia con riguardo alla loro sicurezza. *Ex art. 2 c.1 lett. h)* del d.lgs. 81 del 2008, infatti, il medico competente è definito come il «medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto». Tale figura deve, dunque, essere nominata dal datore di lavoro, e viene scelta tra i professionisti in possesso delle specializzazioni di cui all'art. 38 del Testo Unico: si comprende, quindi, come il rapporto tra il datore di lavoro ed il medico competente poggia su una base fiduciaria, dal momento in cui la scelta del primo deve fondarsi sull'affidamento che quest'ultimo ripone nelle capacità tecnico-professionali del secondo.

---

<sup>297</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 72

<sup>298</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 65

<sup>299</sup> Obblighi sanciti *ex art. 25* del d.lgs. 81/2008

<sup>300</sup> F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 87

A proposito della figura del medico competente, si parla di una duplice funzione. Tale soggetto, infatti, si pone, nel contesto della prevenzione aziendale, a cavallo tra la linea consultiva, in quanto, appunto, consulente del datore di lavoro in materia di salute, e quella operativa, come esercente la professione medica ai fini di assicurare la tutela della salute dei lavoratori<sup>301</sup>. Come si è avuto modo di specificare nella parte relativa all'inquadramento di tale figura, infatti, da un lato la stessa è destinataria di compiti collaborativi e partecipativi<sup>302</sup>, e dall'altro di compiti autonomo-operativi<sup>303</sup> e autonomo-informativi<sup>304</sup>. Si manifesta, dunque, *ictu oculi*, la centralità della posizione del medico competente nel prisma del sistema di gestione della tutela e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nella sua duplice veste di consulente dello stesso datore di lavoro e di garante della sicurezza dei lavoratori, per mezzo della predisposizione della sorveglianza sanitaria. L'obiettivo cui è proiettata l'attività del medico competente è, quindi, quello di salvaguardare la salute dei lavoratori per mezzo di strumentazioni tecnico-scientifiche, attraverso la correlata capacità di promuovere misure preventive che siano adeguate ed efficaci<sup>305</sup>.

Il medico competente è il soggetto deputato all'effettuazione della c.d. sorveglianza sanitaria. Tale attività viene definita, *ex art. 2 c.1 lett. m)* del d.lgs. 81 del 2008, come l'«insieme degli atti medici, finalizzati 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». Ebbene, in base al disposto di cui all'art. 41 c. 2 del Testo Unico, la sorveglianza sanitaria comprende, innanzitutto, una serie di visite mediche, quali: la visita medica preventiva o preventiva in fase “preassuntiva”; quella periodica; la visita medica effettuata a seguito della richiesta del lavoratore o in occasione del cambio di mansione; quella eseguita alla cessazione del rapporto di lavoro o, ancora, la visita medica antecedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi. Ora, a fronte dell'esito delle suddette visite, ai sensi del c. 6 del medesimo art. 41, il

---

<sup>301</sup> B. DEIDDA E L. MONNI, *La responsabilità penale del medico del lavoro* (Vol. 9), Giappichelli Editore, 2015, pp. 16-23

<sup>302</sup> Per i compiti consultivi si guardi, per esempio, l'art. 25 c.1 lett. a) e lett. i) d.lgs. 81/2008

<sup>303</sup> Si veda, a titolo esemplificativo, l'art. 25 c.1 lett. b) d.lgs. 81/2008

<sup>304</sup> Per i compiti autonomo-informativi si veda l'art. 25 c.1 lett. f), lett. g) e lett. h) d.lgs. 81/2008

<sup>305</sup> B. DEIDDA E L. MONNI, *La responsabilità penale del medico del lavoro* (Vol. 9), cit., pp. 26-27

medico competente è chiamato ad esprimere il cosiddetto giudizio di idoneità del lavoratore alla specifica mansione affidatagli. La sorveglianza sanitaria rappresenta, quindi, il momento decisivo del sistema prevenzionistico<sup>306</sup>.

Ebbene, analizzati i tratti salienti della figura del medico competente, è importante soffermarsi sul suo regime di responsabilità. Il medico competente può rispondere sia per la commissione dei reati contravvenzionali<sup>307</sup>, che consistono nella violazione delle norme in tema di prevenzione, sia per reati di evento, per ipotesi in cui insorga una malattia professionale o si verifichi un infortunio del lavoratore. Si tenga presente, inoltre, in via preliminare, che sia per l'ipotesi di reati contravvenzionali, sia per l'ipotesi di reati di evento, ad assumere rilevanza sarà, tendenzialmente, perlopiù la condotta omissiva: la legislazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è, infatti, modellata come una rete di obblighi e, quindi, l'area di responsabilità che dalla stessa si sviluppa per i vari soggetti operanti in tale settore, destinatari della norme in tema di prevenzione, è per la maggior parte di natura omissiva, non attiva<sup>308</sup>.

Guardando, nello specifico, all'attività di sorveglianza sanitaria, osservando la giurisprudenza in materia, si nota come l'errore medico in tale contesto possa annidarsi sostanzialmente in due momenti: nella formulazione del giudizio di idoneità del lavoratore all'attività lavorativa o, più in generale, nella pianificazione della sorveglianza sanitaria. Procedendo con ordine, l'errore medico riguardante la formulazione del giudizio di idoneità del lavoratore può, senza dubbio, dar luogo ad una responsabilità penale del medico competente. Ebbene, analizzando l'ipotesi in cui un lavoratore dovesse, per esempio, sviluppare una malattia professionale, non già a fronte di una mancanza di dotazioni antinfortunistiche aziendali, ma per una propria predisposizione verso determinate patologie, sorge spontaneo chiedersi se la responsabilità ricada sempre e comunque sul datore di lavoro, in quanto vertice dell'organizzazione prevenzionistica, o se la stessa ricada sul medico competente, il quale abbia emesso una valutazione di idoneità del lavoratore non conforme al quadro clinico dello stesso, esponendolo, in tal modo, ad un rischio. In tale contesto, è

---

<sup>306</sup> N. FURIN E E. RIVA, *L'errore del medico competente: profili penali*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, 5/2022, p. 246

<sup>307</sup> Si pensi all'inottemperanza agli obblighi ex artt. 25 e 41 D.lgs. 81/2008

<sup>308</sup> A. GUARDAVILLA, *Il nuovo ruolo del medico competente, fra strumenti di tutela e opportunità di crescita*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2010, p. 449

necessario tenere a mente che il medico competente, quale destinatario degli obblighi di cui agli artt. 25 e 41 del d.lgs. 81 del 2008, è titolare di un'autonoma posizione di garanzia nei confronti dei lavoratori. Si pensi, *in primis*, che solo il medico competente può conoscere il contenuto della cartella sanitaria disciplinata dall'art. 25 lett. c), d) ed e) del Testo Unico. E ancora, tale soggetto è l'unico a possedere le necessarie competenze medico-specialistiche, ed è il solo, quindi, a poter avere un quadro completo della specifica situazione clinica di un determinato lavoratore, avendo egli accesso e conoscenze e ad informazioni alle quali, invece, non possono accedere le altre figure operanti nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro, compreso il datore di lavoro stesso<sup>309</sup>. Il d.lgs. n. 81 del 2008 istituisce, dunque, in capo al medico competente una posizione di garanzia autonoma, riconducibile «alla sua specifica funzione di controllo delle fonti di pericolo istituzionalmente attribuitagli dall'ordinamento giuridico»<sup>310</sup>. Potrà, di conseguenza, profilarsi una responsabilità penale del medico che, esprimendo un giudizio di piena idoneità del lavoratore alla specifica mansione, abbia esposto lo stesso al rischio di contrarre una patologia, poi verificatosi: ciò, ovviamente, nel caso in cui vi sia la dimostranza del nesso causale, dell'efficacia impeditiva della condotta alternativa doverosa, e della sussistenza della colpa del sanitario. Come anticipato in precedenza, però, la sfera di responsabilità penale del medico competente non si esaurisce nella formulazione del giudizio di idoneità del lavoratore all'attività lavorativa, ma abbraccia anche l'ipotesi, più generale, in cui vi dovesse essere un'errata programmazione dell'attività di sorveglianza sanitaria<sup>311</sup>. Si è efficacemente osservato in giurisprudenza, infatti, che l'ordinamento antinfortunistico prevede in capo al medico competente «un obbligo di programmazione e di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati»<sup>312</sup>.

In conclusione, con riguardo alla discussa possibilità di considerare il medico competente un garante, può affermarsi per lo stesso quanto detto precedentemente per il RSPP. Egli è, infatti, garante, per quanto riguarda il suo contributo di competenza

---

<sup>309</sup> N. FURIN E E. RIVA, *L'errore del medico competente: profili penali*, cit., pp. 246-247

<sup>310</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 21/01/2020) 02/07/2020, n. 19856

<sup>311</sup> N. FURIN E E. RIVA, *L'errore del medico competente: profili penali*, cit., p. 247

<sup>312</sup> Così Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 31/05/2016) 24/08/2016, n. 35425

medica alla gestione del rischio e può essere, conseguentemente, chiamato a rispondere di eventi lesivi<sup>313</sup>. È stato enunciato in giurisprudenza, infatti, che «l'obbligo di collaborazione con il datore di lavoro da parte del medico competente, il cui inadempimento integra il reato di cui al D.lgs., art. 25, comma 1, lett. a) e art. 58, comma 1, lett. c), comporta un'effettiva integrazione nel contesto aziendale del sanitario, il quale non deve limitarsi ad un ruolo meramente passivo, ma deve dedicarsi ad un'attività propositiva e informativa in relazione al proprio ambito professionale»<sup>314</sup>. Il medico competente è, quindi, titolare di una propria sfera di competenza ed assume la veste di garante a titolo originario<sup>315</sup>: egli è titolare, in definitiva, di un'autonoma posizione di garanzia in materia sanitaria<sup>316</sup>.

#### **4.1 Cass. pen., Sez. IV, 21/01/2020, n. 19856**

Con riguardo alla responsabilità del medico competente, risulta illuminante la pronuncia della Cassazione n. 19856 del 21 gennaio 2020. Ebbene, nel caso di specie, è stato affrontato uno dei maggiori interrogativi nel campo della responsabilità del medico competente, vale a dire se, a fronte di un reperto occasionale, cioè, «un'alterazione non correlata al motivo per il quale l'indagine diagnostica è stata svolta»<sup>317</sup>, il professionista sanitario debba svolgere un'attività aggiuntiva di diagnosi e di cura.

Procedendo con ordine è utile, per comprendere la portata del caso in analisi, effettuare una breve descrizione dei fatti storici. Nel 2018, con sentenza risalente al 23 maggio, il Tribunale di Como aveva condannato il medico del lavoro per aver cagionato, con colpa, la morte di un lavoratore. Nel caso di specie, infatti, il medico, nel redigere il certificato di idoneità lavorativa, aveva dato conto della presenza di un quadro di leucopenia, lieve anemia, piastrinopenia, pancitopenia e linfocitosi, ma, nell'anno seguente aveva rinnovato il certificato di idoneità del lavoratore alla mansione lavorativa nonostante i risultati dei relativi esami sottostanti avessero evidenziato un peggioramento del quadro, concretizzatosi, poi, nello sviluppo di una patologia letale: la mielodisplasia. Il 12 febbraio 2019, la Corte di Appello di Milano, procedette ad una

---

<sup>313</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 74

<sup>314</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 09/02/2021) 01/06/2021, n. 21521

<sup>315</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 09/02/2021) 01/06/2021, n. 21521

<sup>316</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 30/03/2000) 06/02/2001, n. 5037

<sup>317</sup> Così P. PIRAS, *Obblighi e responsabilità penale del medico che scopra un 'reperto occasionale'*, in *Sistema penale*, 2020, p. 2

parziale riforma della pronuncia di primo grado, concedendo le attenuanti generiche e riducendo conseguentemente la pena. I giudici di merito, quindi, ritennero sussistere una responsabilità penale del medico competente, in ordine al reato di omicidio colposo, per non proceduto all'informazione del medico curante sull'esito delle indagini, determinando in tal modo un ritardo nella diagnosi della patologia e nella cura, rivelatosi mortale<sup>318</sup>. Secondo i giudici, infatti, il differimento diagnostico aveva compromesso un possibile intervento terapeutico che avrebbe, quantomeno, procrastinato l'esito della malattia.

La Corte di cassazione ha, invece, annullato la sentenza di condanna. In tale sede si è escluso, infatti, l'obbligo per il medico competente di rapportarsi e di interloquire in modo diretto con il medico curante del lavoratore: la Cassazione ha ritenuto, dunque, sufficiente l'interlocazione con il paziente. Nel caso di specie il medico del lavoro aveva, difatti, consegnato al lavoratore l'esito degli esami e aveva suggerito allo stesso di rivolgersi al medico curante per poter operare ulteriori accertamenti, ed era stato il lavoratore a non essersi rivolto al medico curante per poter approfondire il quadro clinico caratterizzato da alterazioni che, nei mesi successivi, si erano manifestate in una displasia midollare rivelatasi mortale<sup>319</sup>. La decisione della Corte di cassazione poggia, dunque, sull'assunto che non sia stabilita alcuna interlocazione diretta da parte del medico competente verso il medico curante, non essendo, tale obbligo, previsto dal d.lgs. 81 del 2008: nessun rimprovero può, quindi, essere mosso in tal senso al medico del lavoro. Si noti, inoltre, che una tale interlocazione nei confronti del medico curante, oltre a non essere prevista, potrebbe risultare contrastante con la legislazione in tema di protezione dei dati sanitari, in mancanza di un consenso esplicito dell'interessato<sup>320</sup>.

La drammaticità della vicenda pone, tuttavia, non pochi interrogativi. Se da una parte, infatti, l'impostazione della Cassazione risulta essere solida, nell'ottica di un suo ancoraggio ai soli obblighi specifici del medico competente statuiti *ex art.* 25 del d.lgs. 81 del 2008, tra i quali non rientra, appunto, quello di interloquire direttamente con il medico curante, dall'altra parte emergono perplessità con riguardo agli obblighi generali di cui all'art. 39 del medesimo decreto legislativo. Il c.1 di quest'ultimo articolo

---

<sup>318</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 76

<sup>319</sup> P. PIRAS, *Obblighi e responsabilità penale del medico che scopra un 'reperto occasionale'* cit., p. 6

<sup>320</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 76

prevede, infatti, che «L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH)». Ebbene, ferma restando la, precedentemente citata, necessità del consenso ad opera del lavoratore per la comunicazione dei suoi dati sanitari, appare funzionale al perseguimento della più efficace tutela e protezione della salute del lavoratore, richiesta ex art. 39 Testo Unico, che, una volta ottenuto tale consenso, il medico competente interloquisca con il medico curante. Può accadere sovente, infatti, che siano necessari, per il medico curante, i dati afferenti all'attività lavorativa e quelli contenuti nella cartella sanitaria del lavoratore, e che per lo stesso risulti essenziale un confronto sul caso specifico con il medico competente che ha rinvenuto il reperto occasionale. Un'interlocuzione, quindi, potrebbe assumere la veste di contributo centrale al fine di poter operare una corretta diagnosi ed un'idonea terapia da parte del medico curante. Andrebbe, dunque, promosso un ruolo proattivo del medico competente<sup>321</sup>. Ci si chiede, ancora, con riguardo al caso di specie, se, considerando la gravità del quadro segnalato e la modesta levatura del lavoratore (operatore addetto all'imballaggio), il medico competente, piuttosto che limitarsi ad una burocratica e formale comunicazione e alla consegna dei reperti con il mero suggerimento di eseguire degli accertamenti ulteriori presso il medico curante, avrebbe dovuto, invece, attribuire all'interlocuzione una componente di allarme, in modo tale da far comprendere al lavoratore l'effettiva gravità della situazione ed intimarlo, così, ad effettuare ulteriori indagini sulla sua situazione clinica<sup>322</sup>.

## **5. I rapporti tra il datore di lavoro e il lavoratore**

Una delle maggiori novità apportate dal d.lgs. 81 del 2008 è stata quella di coinvolgere la totalità dei soggetti operanti nella realtà lavorativa, partendo dal presupposto che la sicurezza nei luoghi di lavoro si ottiene attraverso il contributo di tutti coloro che in tale contesto agiscono, e ciò, ovviamente, in modo proporzionato alle loro possibilità e alle loro competenze. A fronte di tale assunto, oltre alle figure tradizionalmente considerate come destinatarie di una posizione di garanzia, quali il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti, tenuti ad assicurare il rispetto della disciplina in tema di prevenzione per la

---

<sup>321</sup> P. PIRAS, *Obblighi e responsabilità penale del medico che scopra un 'reperto occasionale'* cit., pp. 6-7

<sup>322</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 77

tutela dell'incolumità psico-fisica del prestatore di lavoro, anche lo stesso lavoratore è stato onerato di obblighi prodromici a prevenire il verificarsi di un evento avverso in danno proprio o di terzi. Il lavoratore, dunque, non è più considerato un mero beneficiario delle norme prevenzionistiche ma, allo stesso tempo, titolare *iure proprio* di una serie di precetti antinfortunistici e, alle volte, addirittura soggetto attivo del reato. A tale figura il legislatore ha assegnato, infatti, un nuovo ruolo caratterizzato da una componente attiva: il lavoratore deve sostanzialmente esimersi dall'assumere la mera veste di creditore della sicurezza e deve, invece, farsi protagonista, appunto attivo, della sicurezza non solo individuale, ma anche collettiva. Il sistema che si è andato a delineare ha inteso, dunque, responsabilizzare anche il soggetto più intrinsecamente inserito all'interno dell'organizzazione aziendale che, proprio a fronte del ruolo che riveste, della sua collocazione a livello operativo e del suo coinvolgimento diretto nel prisma del ciclo produttivo, è in grado, meglio di qualsiasi altra figura, di identificare possibili situazioni rischiose ed i relativi rimedi. È proprio per tali peculiarità del lavoratore che, *ex art. 20 c.2 lett. a)* del Testo Unico, si chiede allo stesso di «contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro». Non si è più in presenza, quindi, di un soggetto passivo, a cui si richiede il mero rispetto e l'attuazione di quanto sia stato stabilito dalle altre figure operanti nel campo lavorativo, ma di un soggetto attivo, in grado di esercitare un'influenza sul sistema dell'organizzazione della sicurezza. Il lavoratore non assume più la circoscritta e delimitata veste di creditore di sicurezza, ma anche di debitore della stessa<sup>323</sup>: esso è obbligato a collaborare con gli altri soggetti operanti nel settore della sicurezza, a fronte dei compiti di intervento, di segnalazione e di controllo di cui è destinatario<sup>324</sup>.

L'attività lavorativa eseguita dal lavoratore deve poter essere svolta in condizioni di sicurezza, assicurate dall'azione del datore di lavoro e dei suoi collaboratori più vicini, che continuano a rivestire, appunto, la posizione di obbligati in via principale; ma, allo

---

<sup>323</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 5-9

<sup>324</sup> *Ex art. 20 c.2 lett. e)* d.lgs. 81/2008, infatti, il lavoratore deve «segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»

stesso tempo, tale attività deve essere caratterizzata da una sicurezza ottenuta anche ad opera del rispetto, da parte dello stesso lavoratore, degli obblighi a lui imposti in via diretta *ex lege*. A mutare è stato, dunque, l'approccio di fondo alla materia: l'evoluzione normativa ha condotto ad una co-responsabilizzazione della totalità dei soggetti coinvolti nella realtà organizzativa e, quindi, anche degli stessi lavoratori, per tradizione meri beneficiari delle tutele. Si è voluta assicurare, in tal modo, una maggiore protezione dei lavoratori, attraverso il perseguimento dell'obiettivo di una tutela della sicurezza definibile globale, per tale ragione il Testo Unico ha attribuito al lavoratore un ruolo innovativo: quello di collaboratore di sicurezza del datore di lavoro<sup>325</sup>. Tale nuova impostazione della figura del lavoratore è, ormai, consolidata: si è efficacemente osservato in giurisprudenza, infatti, che il lavoratore «assume un ruolo affatto passivo, essendo onerato anch'egli di obblighi prudenziali finalizzati a prevenire la verifica dell'infortunio a danno proprio o di altri lavoratori»<sup>326</sup>.

L'enfaticizzazione del ruolo ricoperto dal lavoratore comporta, dunque, che allo stesso non si chieda, semplicemente, di astenersi dal compiere condotte potenzialmente pericolose, ma di farsi parte attiva nel perseguimento e nell'attuazione dello schema di prevenzione antinfortunistica, attraverso una stretta collaborazione con il datore di lavoro e con gli altri soggetti obbligati: in tal modo sarà possibile evitare un'automatica responsabilizzazione da posizione in capo al datore di lavoro, che darebbe vita ad una, intollerabile, responsabilità di tipo oggettivo, fondata sulla mera posizione di garanzia che è a quest'ultimo attribuita dall'ordinamento<sup>327</sup>. La posizione di garanzia di cui il datore di lavoro è titolare, infatti, produce un onere a suo carico, che si esplica nell'esigenza che tale soggetto si accerti che l'ambiente di lavoro, in cui il lavoratore esercita la sua attività lavorativa, sia caratterizzato dalla presenza di presidi antinfortunistici idonei ad assicurare la sicurezza dello stesso lavoratore e che queste condizioni di sicurezza persistano per tutta la durata dell'attività lavorativa<sup>328</sup>. Il datore di lavoro deve, dunque, salvaguardare l'incolumità di chi presta l'attività lavorativa, non

---

<sup>325</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 9-10

<sup>326</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/04/2011) 09/06/2011, n. 23292

<sup>327</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., p. 38

<sup>328</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p. 14

solo dai rischi provenienti da incidenti ma anche, si noti bene, da quelli che possano originarsi dalle negligenze, disattenzioni, imprudenze o disobbedienze degli stessi lavoratori. Nell'ipotesi in cui, quindi, la condotta del lavoratore dovesse porsi in antitesi con il comune senso di prudenza o dovesse essere contraria alle indicazioni impartite allo stesso, non si andrebbe ad interrompere il nesso causale tra l'omissione del datore di lavoro e l'evento lesivo<sup>329</sup>. Un'eventuale colpa concorrente del lavoratore non potrà, dunque, avere alcun effetto esimente per i soggetti gravati dall'obbligo di sicurezza, che abbiano comunque violato le prescrizioni in tema antinfortunistico riguardanti la predisposizione di misure idonee a ridurre il rischio di verificazione dell'evento lesivo di cui il lavoratore, seppur in colpa, sia stato vittima<sup>330</sup>.

Si noti, infine, che il comportamento inadempiente agli obblighi di sicurezza del lavoratore, pur non esonerando, come precedentemente sottolineato, il datore di lavoro da responsabilità, ben potrà comportare una responsabilità del lavoratore stesso, in termini di cooperazione colposa. L'attività eseguita dal lavoratore senza il rispetto delle prescrizioni in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, infatti, si sviluppa in una condotta inadempiente che, pur non essendo sufficiente ad escludere una responsabilità datoriale, concorre con la stessa: si parla, in tale ipotesi, di concorso di cause colpose<sup>331</sup>. Ciò, naturalmente, nel caso in cui le condotte colpose del datore di lavoro abbiano interagito nella causazione di eventi lesivi in danno di altre persone.

## **5.1 Il comportamento abnorme del lavoratore**

Per le ipotesi in cui si verifichi un infortunio, i profili di responsabilità del lavoratore devono essere ricollegati ad una determinata condotta colposa, che solo in rari casi può condurre ad un esonero di responsabilità del datore di lavoro<sup>332</sup>: affinché al comportamento del lavoratore possa attribuirsi valore causale esclusivo occorre, infatti, che vi sia «un vero e proprio contegno abnorme del lavoratore medesimo, configurabile

---

<sup>329</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., p. 41

<sup>330</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p. 15

<sup>331</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., p. 43

<sup>332</sup> C. MACALUSO, *Il ruolo del lavoratore nella normativa prevenzionistica tra obblighi e tutele*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 5/2011, p. 270

come un fatto assolutamente eccezionale, del tutto al di fuori della normale prevedibilità»<sup>333</sup>. In tema di infortuni sul lavoro, difatti, la condotta negligente o imprudente del lavoratore, da cui sia occasionato l'evento, non è idonea ad escludere il profilarsi di una responsabilità del datore di lavoro, salvo che tale condotta non sia qualificabile come eccezionale, imprevedibile, assolutamente anomala, insomma: *abnorme*. È necessario, dunque, analizzare in quali casi la condotta del lavoratore possa rivestire il ruolo di concausa sopravvenuta, in grado di cagionare da sola l'evento, ed assumere, in tal modo, l'efficacia interruttiva del nesso causale *ex art. 41 c.2 del Codice penale*<sup>334</sup>.

Nei casi in cui il lavoratore dovesse adottare comportamenti di carattere anomalo o esorbitante, rispetto alle mansioni di cui è chiamato ad occuparsi o alle canoniche procedure aziendali o, ancora, alle istruzioni organizzative dallo stesso ricevute, la sua condotta assumerebbe, infatti, un connotato di imprevedibilità divenendo, dunque, inevitabile, anche a fronte di una corretta e idonea attuazione del sistema di prevenzione nel contesto aziendale. In tali ipotesi, quindi, il comportamento del lavoratore può assumere la veste di unica causa dell'evento avverso verificatosi, ma, perché ciò avvenga, deve essere qualificabile, appunto, come *abnorme*<sup>335</sup>. Ebbene, è definibile come tale «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»<sup>336</sup>. Sostanzialmente, tale dinamica può verificarsi nel caso in cui il lavoratore abbia agito in modo autonomo e al di fuori delle mansioni allo stesso attribuite, o nell'ipotesi in cui, pur rientrando il comportamento nelle mansioni proprie del lavoratore, lo stesso abbia assunto scelte non ipotizzabili da parte degli altri garanti, non rientranti, cioè, nelle imprudenti e prevedibili decisioni che il lavoratore potrebbe assumere nell'esecuzione dell'attività lavorativa, o, infine, nel caso in cui il comportamento sia stato adottato dal lavoratore con dolo, cioè in un contesto di piena consapevolezza di star agendo in violazione delle

---

<sup>333</sup> Cass. pen., sez. IV, sentenza 4 luglio 2007, n. 25532

<sup>334</sup> S. TORDINI CAGLI, *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, in *La legislazione penale*, 2020, p. 19

<sup>335</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., p. 53

<sup>336</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 10/02/2011) 07/04/2011, n. 13763

cautele impostegli<sup>337</sup>. Si è, infatti, efficacemente osservato in giurisprudenza, come l'ipotesi tipica sia quella «del lavoratore che violi "con consapevolezza" le cautele impostegli, ponendo in essere in tal modo una situazione di pericolo che il datore di lavoro non può prevedere e certamente non può evitare»<sup>338</sup>.

Di fronte al verificarsi di infortuni sul lavoro è possibile, dunque, escludere la sussistenza di un rapporto di causalità tra la violazione delle norme antinfortunistiche, addebitabile al datore di lavoro e a coloro che lo coadiuvano nell'adempiere l'obbligo di sicurezza, e l'evento danno, solo nelle ipotesi in cui venga provata l'abnormità del comportamento adottato dal lavoratore e sia dimostrato, inoltre, che l'evento sia stato conseguenza proprio di tale abnormità, che ne rappresenta, quindi, la causa<sup>339</sup>. È stato efficacemente osservato in giurisprudenza, infatti, come sia possibile escludere l'esistenza del nesso 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»<sup>340</sup>. In tali ipotesi, dunque, il comportamento del lavoratore assume la veste di causa sopravvenuta, da sola sufficiente a determinare l'evento avverso: tale condotta si pone come serie causale autonoma rispetto all'antecedente condotta omissiva del datore di lavoro che non abbia provveduto ad informare o istruire il lavoratore sulle norme antinfortunistiche relative al determinato settore o al lavoro allo stesso affidato o che non abbia supervisionato o accertato che il lavoratore rispettasse tali norme<sup>341</sup>. Nel caso in cui, invece, il comportamento meramente imprudente del lavoratore non dovesse possedere i caratteri dell'abnormità, la sua condotta rilevarebbe unicamente come concausa dell'infortunio, conducendo in tal modo ad una potenziale riduzione proporzionale della responsabilità del datore di lavoro<sup>342</sup>.

---

<sup>337</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., p. 53

<sup>338</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/11/2010) 27/12/2010, n. 45359

<sup>339</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p. 14

<sup>340</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/04/2011) 09/06/2011, n. 23292

<sup>341</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p. 15

<sup>342</sup> C. MACALUSO, *Il ruolo del lavoratore nella normativa prevenzionistica tra obblighi e tutele*, cit., p. 271

Per poter ravvisare una responsabilità esclusiva del lavoratore è necessario, dunque, che lo stesso abbia di fatto reso nulle le situazioni di pericolo create dal datore di lavoro, eliminandole o modificandole, in modo tale che le stesse non possano più essere attribuite a quest'ultimo, a fronte dell'intervento di una condotta del lavoratore che, per la sua imprevedibilità, sia estranea ad ogni possibilità di controllo da parte dei garanti<sup>343</sup>. Per poter escludere, infatti, la «"continuità" delle posizioni di garanzia, è necessario che il garante sopravvenuto abbia posto nel nulla le situazioni di pericolo create dal predecessore o eliminandole o modificandole in modo tale da non poter essere più attribuite al precedente garante»<sup>344</sup>. La condotta del datore di lavoro, in tali ipotesi, quindi, pur essendo colposa ed assumendo la veste di antecedente all'evento dannoso, viene neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto all'evento dannoso. Nonostante, infatti, la condotta del datore di lavoro e degli altri garanti sia colposa e di per sé idonea a causare tale evento avverso, a fronte dell'intervento successivo di un comportamento del lavoratore qualificabile come assolutamente eccezionale, essa non assume efficienza causale rispetto all'evento, rimanendone, così, il lavoratore l'unico responsabile<sup>345</sup>. La condotta del lavoratore può comportare, dunque, l'interruzione del nesso causale quando si sviluppi in un comportamento totalmente anomalo, in quanto esorbitante rispetto al procedimento del lavoro cui tale soggetto è addetto, oppure si manifesti nel mancato rispetto di norme infortunistiche precisamente scandite: in tali casi, quindi, la condotta colposa del lavoratore conduce all'esclusione della responsabilità del datore di lavoro, dei dirigenti, e dei preposti<sup>346</sup>.

La Cassazione, con la sentenza n. 10733 del 1995, ha affermato che «se è vero che le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche in ordine a incidenti derivanti da negligenza, imprudenza e imperizia dello stesso, onde, in caso di infortunio sul lavoro, la condotta imprudente dell'infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento quando essa sia comunque riconducibile all'area di rischio inerente all'attività

---

<sup>343</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., p. 53

<sup>344</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/11/2010) 27/12/2010, n. 45358

<sup>345</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 53-54

<sup>346</sup> R. BLAIOTTA, *Causalità giuridica*, Giappichelli editore, 2010, p. 217

svolta dal lavoratore e alla omissione di doverose misure antinfortunistiche da parte del datore di lavoro, è altrettanto vero che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando il comportamento del lavoratore presenti i caratteri della eccezionalità, della abnormità, della imprevedibilità, della atipicità, della esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute»<sup>347</sup>. Ebbene, la pronuncia in questione, come del resto anche altre sul tema<sup>348</sup>, trae ispirazione dalla riconducibilità o meno dell'evento e del comportamento che ne costituisce la causa all'area di rischio dell'attività lavorativa. Tale linea di argomentazione si pone in stretta correlazione con quella tradizionale riguardante, appunto, l'eccezionalità e l'abnormità del comportamento del lavoratore. In sintesi, tale impostazione giurisprudenziale esprime l'implicita tendenza a ritenere che la condotta abnorme del lavoratore sia interruttiva del nesso causale nell'ipotesi in cui si collochi al di fuori dell'area di rischio concernente l'attività lavorativa, come da ultimo ritenuto dalle Sezioni unite nella già evocata sentenza relativa al caso ThyssenKrupp<sup>349</sup>. Nel rispetto della teoria del rischio, è necessario, di conseguenza, effettuare una distinzione delle diverse aree di competenza, per comprendere se la condotta possa essere ascritta a determinazioni assunte dal lavoratore o al centro decisionale del datore di lavoro. A rilevare è, quindi, l'impossibilità di ricondurre il comportamento del lavoratore all'area di rischio relativa alla sua attività<sup>350</sup>: in siffatta ipotesi «Tale comportamento è "interruttivo" (per restare al lessico tradizionale) non perché "eccezionale" ma perché eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il garante è chiamato a governare»<sup>351</sup>. L'elemento caratterizzante consiste, dunque, nel fatto che vi sono settori nei quali l'insorgere di un comportamento colposo, che si aggiunge ad un'antecedente condotta assunta quale punto di riferimento, assorbe l'imputazione nella sua interezza, sulla base della differenziazione in distinte aree di rischio. Nelle ipotesi in cui il rischio iniziale dovesse trasmodare radicalmente,

---

<sup>347</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 25/09/1995) 31/10/1995, n. 10733

<sup>348</sup> Si veda a titolo esemplificativo Cass. pen., Sez. IV, Sent., 08/11/1989, n. 1484, dep.1990, Dell'Oro, Rv.183199; Cass. pen., Sez. IV, Sent., 11/02/1991, n. 9568, Lapi, Rv. 188202; Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 14/06/1996) 24/09/1996, n. 8676

<sup>349</sup> Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>350</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 217

<sup>351</sup> Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

non si potrebbe, in definitiva, ritenere che il garante sia tenuto all'inesigibile compito di prevederlo e di governarlo<sup>352</sup>.

## 6. La cooperazione colposa

Il fenomeno della cooperazione colposa, disciplinato dall'art. 113 c.p.<sup>353</sup>, è particolarmente ricorrente proprio nel contesto della sicurezza sul lavoro: la complessità dell'attività imprenditoriale presuppone e richiede il coordinamento dell'attività, non solo del lavoratore, ma anche dei datori di lavoro e delle altre figure che in tale realtà operano<sup>354</sup>. Le violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, infatti, proprio a fronte della coesistenza, appena richiamata, di più figure che cooperano tra loro, poggiano, spesso, su condotte materiali adottate da una pluralità di soggetti: tali condotte, quand'anche indipendenti le une dalle altre, arrivano a convergere sulla stessa situazione di illiceità, concorrendo, tutte, alla sua determinazione<sup>355</sup>.

È stato efficacemente osservato in giurisprudenza, come il fenomeno della cooperazione colposa, nel campo della sicurezza sul lavoro, «eserciti una funzione estensiva dell'incriminazione rispetto all'ambito segnato dal concorso di cause colpose indipendenti, coinvolgendo anche condotte atipiche, agevolatrici, incomplete, di semplice partecipazione, che per assumere concludente significato hanno bisogno di coniugarsi con altre condotte»<sup>356</sup>. Tale impostazione interpretativa trova fondamento, peraltro, nella disciplina di cui agli articoli 113 c.p. c.2 e 114 c.p., che prevedono, nel contesto delle fattispecie di cooperazione, l'aggravamento della pena nei confronti del soggetto che abbia rivestito una posizione preponderante e, correlativamente, la diminuzione della pena per chi abbia apportato un contributo minimo. Quest'ultimo aspetto, richiamando comportamenti di modesta significatività, pare attagliarsi

---

<sup>352</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 217

<sup>353</sup> Art. 113 c.p. «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.

La pena è aumentata per chi ha determinato altri a cooperare nel delitto, quando concorrono le condizioni stabilite nell'articolo 111 e nei numeri 3 e 4 dell'articolo 112».

<sup>354</sup> G. BENEDETTI, *La responsabilità penale infortunistica del datore di lavoro: giurisprudenza recente*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro* n. 2/2012, p. 95

<sup>355</sup> P. SOPRANI, *L'organizzazione aziendale della prevenzione: ultime indicazioni dalla Cassazione*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro* n. 3/2013, p. 124

<sup>356</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 17/06/2011) 09/09/2011, n. 33450

precisamente, infatti, a condotte carenti di autonomia dal punto di vista della tipicità colposa, e, conseguentemente, non autosufficienti per fondare una responsabilità colpevole<sup>357</sup>.

Una volta definito in tal modo il contesto, il punto essenziale da analizzare attiene alla cruciale problematica inerente all'individuazione del fattore che assume la funzione di "collante" tra le diverse condotte eziologicamente non autosufficienti, delineando la figura della cooperazione. Ebbene, per molti studiosi tale anello congiuntivo è di carattere psicologico e riguarda la consapevolezza della condotta altrui: tale tesi non risulta, tuttavia, del tutto convincente, perché comporterebbe il rischio di estendere indiscriminatamente l'imputazione. Altra impostazione richiede, invece, la consapevolezza del carattere colposo del comportamento altrui ma, accogliendo tale linea di pensiero, si incorrerebbe nel rischio, opposto, di svuotare la norma di contenuto: una consapevolezza di questo calibro potrebbe, infatti, implicare un comportamento rimproverabile a livello autonomo. Il tema è stato affrontato dalle Sezioni unite nel caso ThyssenKrupp<sup>358</sup>. In tale sede, si è sottolineato come le preoccupazioni riguardanti il pericolo di un'eccessiva estensione della fattispecie di cooperazione, legate alla mera consapevolezza dell'altrui comportamento concorrente, possano essere arginate unicamente attraverso un'individuazione rigorosa, dal punto di vista fenomenico, delle condotte legate da un nesso di cooperazione. Per la Corte è necessario, cioè, che «il coinvolgimento integrato di più soggetti sia imposto dalla legge, da esigenze organizzative connesse alla gestione del rischio, o almeno sia contingenza oggettivamente definita senza incertezze e pienamente condivisa sul piano della consapevolezza»<sup>359</sup>.

In conclusione, quindi, nel campo della sicurezza del lavoro accade sovente che differenti sezioni comportamentali non autosufficienti si intersechino dando vita ad un *unicum* dal qual scaturisce l'infortunio, o che una condotta colposa di per sé autosufficiente per il verificarsi dell'evento avverso sia sorretta o agevolata da altri comportamenti altrettanto rimproverabili<sup>360</sup>. L'istituto della cooperazione colposa

---

<sup>357</sup> Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>358</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 323-324

<sup>359</sup> Così Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>360</sup> R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 322

poggia, dunque, su situazioni complesse dal punto di vista concreto od organizzativo, in cui opera una moltitudine di soggetti diversi. In questi contesti, in cui emerge un forte intreccio cooperativo ed il coinvolgimento nella gestione del rischio da parte di una pluralità di figure, assumono rilevanza penale condotte che, seppur atipiche, incomplete, meramente partecipative, si cumulano e si compenetrano con ulteriori condotte che sono, invece, tipiche. È essenziale sottolineare, quindi, come in ogni situazione ciascun agente dovrà operare tenendo conto della posizione e dei comportamenti altrui. Si crea, in tal modo, una connessione ed un'integrazione tra le condotte, che non si rinviene solo sul piano dell'azione, ma anche su quello cautelare, richiedendo a ciascuna figura di rapportarsi alla condotta delle altre operanti nel contesto: è proprio tale interazione prudente a dare vita, dunque, al canone per poter definire la matrice e i limiti della colpa di cooperazione<sup>361</sup>. Si tratta di una contingenza illuminata dei fatti relativi alla vicenda esaminata dalle Sezioni unite ed analiticamente esposta nel capitolo precedente.

## **7. Le aree di gestione del rischio del datore di lavoro e del preposto**

Ex art. 19 del D.lgs. 81 del 2008, il preposto rientra tra i soggetti obbligati ad attuare le misure di sicurezza stabilite dalla normativa di settore e dal documento sulla sicurezza nel contesto aziendale. A tale soggetto si impone, dunque, di verificare la rispondenza dei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa alle prescrizioni antinfortunistiche, e di compiere quanto sia possibile per eliminare eventuali situazioni di potenziale pericolo per l'incolumità dei lavoratori, individuate nel corso dell'attività lavorativa stessa, che tale figura è chiamata a dirigere e sovrintendere: acquisendo così, nei confronti dei lavoratori stessi, una posizione di garanzia. Il preposto, dunque, nell'effettivo esercizio dei, precedentemente richiamati, compiti di supervisione e controllo, assume la veste di proiezione soggettiva del datore di lavoro, con il quale, in casi di violazione delle normative in tema di sicurezza del lavoro, condivide la responsabilità a titolo di *culpa in vigilando*<sup>362</sup>.

Ebbene, il suddetto art. 19 lett. a) del D.lgs. 81 del 2008, da ultimo oggetto di modifiche da parte della legge n. 2015 del 2021, prevede che sul preposto incomba un ruolo non

---

<sup>361</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

<sup>362</sup> I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, cit., p.p. 7-8

più circoscritto ai meri poteri di vigilanza e controllo sull'ideale esecuzione, ad opera dei lavoratori, delle direttive impartite dai soggetti che ricoprono una posizione apicale, ma anche il dovere di attivarsi prontamente al fine di correggere la condotta dei singoli lavoratori che possa qualificarsi come "non conforme" alle istruzioni ricevute, e di interrompere l'attività del lavoratore in casi di persistente inosservanza delle stesse. Giova inoltre ricordare come, ai sensi della lettera f) del medesimo articolo, il preposto sia destinatario di un potere di iniziativa, che permette allo stesso di segnalare con immediatezza al datore di lavoro o al dirigente eventuali inefficienze dei macchinari e dei dispositivi protettivi, oltre che qualsiasi fattore di rischio sviluppatosi nel corso del processo lavorativo, di cui lo stesso venga a conoscenza<sup>363</sup>. Tra le plurime figure della sicurezza è, infatti, il preposto, nella veste di "garante prossimo" ai lavoratori, quella che meglio si presta a gestire situazioni improvvise, attuando e facendo rispettare le misure di sicurezza<sup>364</sup>. È comunque essenziale ricordare preliminarmente che, come efficacemente osservato in giurisprudenza «In tema di prevenzione infortuni, il datore di lavoro, così come il dirigente, deve controllare affinché il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli. Ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa sul posto di lavoro si instauri, con il consenso del preposto, una prassi *contra legem*, foriera di pericoli per gli addetti il datore di lavoro o il dirigente, ove infortunio si verifichi, non può utilmente scagionarsi assumendo di non essere stato a conoscenza della illegittima prassi, tale ignoranza costituendolo, di per sé, in colpa per denunciare l'inosservanza al dovere di vigilare sul comportamento del preposto, da lui delegato a far rispettare le norme antinfortunistiche»<sup>365</sup>.

Ebbene, formalmente, le sfere di gestione del rischio possono essere riassunte come segue: rientra nella responsabilità del preposto l'infortunio verificatosi nel corso della concreta esecuzione della prestazione lavorativa, in quella del dirigente, invece, il sinistro ricollegabile al dettaglio dell'organizzazione del lavoro e, infine, è riconducibile ad una responsabilità datoriale l'incidente verificatosi a fronte di errate scelte gestionali

---

<sup>363</sup> A. GIAQUINTO, *La Corte di Cassazione sui compiti di controllo del preposto*, in *Cammino Diritto*, 2022, p.8

<sup>364</sup> D. MICHELETTI, *La responsabilità penale del preposto nella sicurezza sul lavoro*, cit., p. 72

<sup>365</sup> Così Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 16/01/2004) 22/04/2004, n. 18638

di fondo<sup>366</sup>. Aldilà della mera ripartizione formale, tuttavia, i fatti concreti si sviluppano spesso in dinamiche meno schematiche<sup>367</sup>. L'ipotesi più complessa e che conduce a maggiori equivoci attiene, nello specifico, agli obblighi di vigilanza cosiddetta passiva che ricadono sul preposto ex art. 19 del D.lgs. 81 del 2008. Tali obblighi si pongono, infatti, in rapporto di sussidiarietà rispetto ai doveri in tema di prevenzione incombenti sulle figure apicali: il datore di lavoro e il dirigente. Al preposto non potrebbe contestarsi, infatti, il mancato controllo di una fonte di rischio che avrebbe dovuto essere oggetto di un'analisi e gestione *ab origine* da parte dei garanti di vertice. Il preposto è chiamato a fronteggiare, difatti, solo dei fattori di rischio definibili "residuali" rispetto all'attuazione degli obblighi di prevenzione incombenti sui vertici e attinenti alla corretta organizzazione a monte dell'attività lavorativa. Se il sistema prevenzionistico non è stato ben strutturato da tali figure apicali nel campo della sicurezza del lavoro, non è possibile ritagliare margini per una responsabilizzazione del preposto: il ricorso a quest'ultima figura rappresenta, infatti, un elemento di chiusura del sistema della sicurezza, non un mezzo di supplenza o di rimedio per omissioni dei vertici e, di conseguenza, per le carenze di fondo del sistema di prevenzione sul lavoro. Un riferimento concreto alle problematiche relative all'individuazione delle responsabilità dei vari garanti può essere effettuato con riguardo ad una nota pronuncia in merito, la sentenza della Cassazione penale, Sezione IV, 23 gennaio 2019, n. 3213. Tale pronuncia riguardava un infortunio mortale avvenuto ai danni di un operaio addetto ai lavori di escavazione per l'uso di una ruspa/bulldozer. Ebbene, *prima facie* la dinamica sembrava individuare la responsabilità del preposto, risultando connessa alle competenze di quest'ultimo, che avrebbe omesso di controllare la fase di ripresa del lavoro della vittima e di indicare ad essa le modalità corrette per poter procedere all'attivazione del mezzo in sicurezza. Sennonché, a fronte di una perizia eseguita durante il giudizio, è emerso che l'incidente era stato causato da una carenza di fondo del sistema di prevenzione, tale da escludere il profilarsi di una responsabilità del preposto rispetto allo stesso. In tale sede si è sottolineato, quindi, come gli obblighi del preposto ex art. 19 del Testo Unico non possano assurgere a rimedio per carenze del sistema di prevenzione: se si operasse un ragionamento diverso, infatti, si darebbe luogo

---

<sup>366</sup> In tal senso Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 06/05/2021) 22/06/2021, n. 24415

<sup>367</sup> E. GALBO, M. MONTRANO E G. PORCELLANA, *Il preposto: modifiche del Decreto Legislativo 81/08 e recente giurisprudenza*, in *Prevenzione in Corso*, n. 10, 2023, p. 48

ad uno slittamento delle responsabilità verso il basso, consentendo una sostituzione della gestione alla fonte dei pericoli, con una vigilanza passiva del preposto, sul quale ricadrebbe, in tal modo, l'onere di fronteggiare rischi che andrebbero gestiti, invece, attraverso soluzioni strutturali e di organizzazione. Al fine di esimersi dall'accettare tale conseguenza, è essenziale concludere che solo i rischi "residuali", vale a dire non eliminabili attraverso scelte organizzative di fondo, possano essere oggetto della vigilanza passiva del preposto *ex art. 19 del D.lgs. 81 del 2008*: tale figura dovrà, quindi, essere insuscettibile di responsabilizzazione, nei casi in cui l'unico fattore di rischio risultato determinante per la verifica dell'evento avrebbe dovuto essere gestito attraverso accorgimenti incombenti unicamente sui garanti apicali<sup>368</sup>. Sarà necessario valutare caso per caso, quindi, a fronte della verifica di un evento avverso, se la mancata adozione dei mezzi di sicurezza e dei dispositivi individuali di protezione da parte del lavoratore sia stato il risultato di scelte gestionali di fondo, riconducendo così il fatto ad una responsabilità datoriale, o sia stato l'esito di una scorretta esecuzione, in concreto, dell'attività lavorativa, con conseguente responsabilità del preposto<sup>369</sup>.

---

<sup>368</sup> D. MICHELETTI, *La responsabilità penale del preposto nella sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 77-79

<sup>369</sup> 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., p.57

## CONCLUSIONI

Attraverso l'analisi sin qui operata, si è voluta sottolineare la complessità della disciplina della sicurezza del lavoro e come la stessa si sia evoluta nel corso del tempo. La normativa in campo di prevenzione ha sempre meglio differenziato, dall'origine, i livelli di responsabilità penale sul piano soggettivo, operando una distinzione che vede da un lato la figura dei datori di lavoro e dei dirigenti, dall'altro quella dei preposti, quali soggetti debitori dell'obbligo di sicurezza e di salute dei lavoratori<sup>370</sup>. A tali figure, come si è avuto modo di sottolineare nel corso della trattazione, se ne sono aggiunte altre, attraverso l'evoluzione normativa di settore. Ciò ha dato vita ad una rete di garanti, spesso complessa da districare al fine di poter operare una corretta attribuzione della responsabilità penale. Le difficoltà derivanti dalla compresenza di più soggetti, con diverse funzioni e diversi poteri, sono peraltro aggravate da altri fenomeni: si pensi *in primis* all'istituto della delega di funzioni ad opera del datore di lavoro, analizzato nel corso dell'elaborato. Proprio con riguardo a tale strumento è importante ricordare come «in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la delega di funzioni, come disciplinata dal D.lgs., art. 16, non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite»<sup>371</sup>, si evince così come non poche difficoltà emergano, al fine di operare una corretta attribuzione delle responsabilità, dall'utilizzo di tale strumento di ripartizione delle competenze. La designazione di un soggetto delegato non esonera, infatti, totalmente il delegante dal profilarsi di una *culpa in eligendo* e di una *culpa in vigilando*: permane, dunque, questo margine di criticità nell'analisi della responsabilità del soggetto delegante, il quale è comunque tenuto a selezionare una persona idonea e a vigilare periodicamente sulla correttezza dell'operato della stessa<sup>372</sup>. Si pensi, ancora, all'analizzato fenomeno del rischio interferenziale, derivante dal “contatto” nella medesima realtà lavorativa di più imprese che devono prevenire, insieme, i rischi sviluppatisi a seguito di tale coesistenza. In quest'ultimo contesto, infatti, il sistema di attribuzione della responsabilità, per i lavori attuati attraverso lo strumento dell'appalto,

---

<sup>370</sup> P. SOPRANI, *La delega organizzativa apicale di ambito prevenzionistico*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro* 5/2023, p. 237

<sup>371</sup> Così Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 13/02/2019) 12/06/2019, n. 25977

<sup>372</sup> P. SOPRANI, *La delega organizzativa apicale di ambito prevenzionistico*, cit., p. 242

si è evoluto passando dalla non ingerenza alla necessaria cooperazione nella gestione dei rischi interferenziali, includendo il committente nella distribuzione del debito di sicurezza<sup>373</sup>.

Con tale elaborato si è voluta sottolineare, dunque, la complessità riscontrabile nell'individuazione delle aree di responsabilità nel campo della prevenzione degli infortuni e dell'igiene nel contesto lavorativo, difficoltà derivante dal fenomeno connesso alla ripartizione delle competenze. Nel campo della sicurezza del lavoro si assiste, infatti, ad un intersecarsi di profili operativi e di competenza spesso non suscettibili di una chiara analisi distintiva dal punto di vista della valutazione giuridica. Sovente, nel contesto di cui si sta trattando, accade che le violazioni abbiano luogo a fronte delle condotte materiali di più figure, il che conduce al problema di distinguere, per mezzo di un'attenta procedura di analisi, i singoli profili di responsabilità. Il meccanismo per la ripartizione sul piano soggettivo della responsabilità è collegato alla caratterizzazione dei relativi profili funzionali, che inevitabilmente interagiscono nel contesto dell'attività lavorativa. È considerando tale caratteristica del sistema della sicurezza nei luoghi di lavoro che si può comprendere la difficoltà riscontrabile nel dipanare, slegandolo, il groviglio dei molteplici piani di responsabilità, soprattutto nel contesto di organizzazioni lavorative complesse. Questa azione è tuttavia imprescindibile alla luce dell'indefettibile "personalità" che permea la responsabilità penale *ex art. 27 della Costituzione*<sup>374</sup>. Come è stato più volte enunciato nel corso del presente elaborato, infatti, il sistema prevenzionistico è fondato su diverse figure di garanti che assumono distinte funzioni e differenti livelli di responsabilità, sia organizzativa che gestionale. Proprio a fronte di tale indispensabile assunto si può comprendere come, in un campo così complesso come quello del diritto penale del lavoro, l'individuazione della responsabilità debba passare attraverso un'attenta analisi delle plurime sfere di responsabilità all'interno di ogni realtà lavorativa. Assumono rilievo, quindi, da una parte le categorie giuridiche e i modelli di agente, dall'altra i ruoli concretamente esercitati da ciascuno. Quella appena evidenziata è una ricognizione fondamentale ai fini della configurazione di un'imputazione che possa definirsi

---

<sup>373</sup> F. DIAMANTI, *Lavori in appalto e infortunio "autoinflitto"*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 10, 1 ottobre 2023, pp. 913-914

<sup>374</sup> P. SOPRANI, *La delega organizzativa apicale di ambito prevenzionistico*, cit., p. 237

personalizzata, in ossequio ai sommi principi che permeano l'ordinamento penale, onde evitare un'indiscriminata e automatica attribuzione della responsabilità penale<sup>375</sup>.

---

<sup>375</sup> Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/11/2012) 21/12/2012, n. 49821

## BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Gestione delle emergenze - Una raccolta di contributi da ISL – Igiene & Sicurezza del Lavoro*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro - Corsi*, n. 2, 1 febbraio 2024, 5-93.

AIMI A., Il dolo eventuale alla luce del caso Thyssenkrupp, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2014, 1-16.

ALDROVANDI P., *Testo unico e responsabilità amministrativa degli enti*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 8, 1 agosto 2008, 485-492.

ARBOTTI M., *La responsabilità penale dell'appaltatore nel prisma del principio di colpevolezza*, in *Diritto Penale e Processo*, n. 3, 1 marzo 2022, 355-366.

BENEDETTI G., *La responsabilità penale infortunistica del datore di lavoro: giurisprudenza recente*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 2, 1 febbraio 2012, 93-96.

BLAIOTTA R. AND PADOVANI T., *Diritto penale e sicurezza del lavoro*. Seconda edizione riveduta ed ampliata. Torino: G. Giappichelli, 2023.

BLAIOTTA R., *Causalità giuridica*, Giappichelli editore, 2010.

BONGIOVANNI M., CUNIBERTI G., DELLAPIANA E., FAUSONE M., GERVASIO F., & PESANDO, A. B., *La cosa pubblica. Salute, Lavoro, Società nelle collezioni storiche dell'Università e del Politecnico di Torino*, in *Rivista di Storia dell'Università di Torino*, 2022, 127- 140.

BRUNELLI R., *Aspetti penali della sicurezza sul lavoro*, in *Studi Urbinati, A-scienze giuridiche, politiche ed economiche*, 2006, 291-310.

CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V. E VALENTINI V., *Diritto penale della sicurezza sul lavoro*, Bononia University Press, 2016.

CINELLI M., *Diritto della previdenza sociale*. G Giappichelli Editore, 2016.

CODEBÒ R., *Salute e sicurezza nei lavori in appalto*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro – I Corsi*, n. 3, 1 marzo 2020, 5-36.

CODEBÒ R., *Il concetto della posizione di garanzia*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro - Corsi*, n. 6, 1 giugno 2022, 5-40.

CONSULICH F., *Manuale di diritto penale del lavoro*, Giappichelli, 2024.

D. PIVA, *Legalità e sicurezza nei lavori in appalto: qualità dell'impresa e gestione dei rischi interferenziali*, in *Sistema penale*, 2024, 1-11.

DE MATTEIS A., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali* (Vol. 24). Giuffrè Editore, 2011.

DE MATTEIS A., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*. Quarta edizione aggiornata alla Legge di Bilancio 2020 (n. 160/2019) e al “decreto Riders” (d.l. n. 101/2019, conv. in. l. n. 128/2019). Milano: Giuffrè Francis Lefebvre, 2020.

DEIDDA B. E MONNI L., *La responsabilità penale del medico del lavoro* (Vol. 9), Giappichelli Editore, 2015.

DIAMANTI F., *Lavori in appalto e infortunio “autoinflitto”*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 10, 1 ottobre 2023, 910-923.

FANTINI L. E GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, Giuffrè editore, 2011.

FONTANA A. *Provvidenze in favore delle vedove e degli orfani dei grandi invalidi del lavoro*, in *Famiglia e Diritto*, n. 1, 1 gennaio 2011, 11-17.

FURIN N. E RIVA E., *L'errore del medico competente: profili penali*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 5, 1 maggio 2022, 245-255.

GALBO E., MONTRANO M. E PORCELLANA G., *Il preposto: modifiche del Decreto Legislativo 81/08 e recente giurisprudenza*, in *Prevenzione in Corso*, n. 10, 2023, 45-50.

GIAQUINTO A., *La Corte di Cassazione sui compiti di controllo del preposto*, in *Cammino Diritto*, 2022, 1-13.

GIUNTA F. E MICHELETTI D., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè editore, 2010.

GOLZIO L. E., I modelli organizzativi per la prevenzione dei rischi in impresa: il confronto tra monodatorialità e multidatorialità, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2023, 49-64.

GUARDAVILLA A., *Il nuovo ruolo del medico competente, fra strumenti di tutela e opportunità di crescita*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2010, 433-452.

GUARINIELLO R., *Sicurezza e appalti: incroci pericolosi?*, in *EUT Edizioni Università di Trieste*, 2020, 63-76.

GUARINELLO R., *RLS tra TUSL e codice penale dopo la condanna in Cassazione*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 12, 1 dicembre 2023, 613-616.

LATINI C., “Una solidarietà latente d’interessi”. *Stato, solidarietà e funzione sociale dell’impresa tra Otto e Novecento*, in *FUNDAMENTAL RIGHTS*, N. 1/2022 DEL 22/04/2022 – PAPER 5, 61-73.

LAZZARI C., *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoreponsabilità*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2022, 1-18.

LEGHISSA L., *Il datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 11, 1 novembre 2021, 530-538.

MACALUSO C., *Il ruolo del lavoratore nella normativa prevenzionistica tra obblighi e tutele*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 5/2011, 265-273.

MACALUSO C., *La qualifica di datore di lavoro prevenzionistico in ambito privato e pubblico*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 8-9, 1 agosto 2021, 417-424.

MAGRI M., *Salute e sicurezza: le novità nel “decreto PNRR”*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 6, 1 giugno 2024, 301-309.

MALZANI F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè editore, 2014.

MARANDO G., *Il sistema vigente del diritto della sicurezza del lavoro*, Giuffrè Editore, 2006.

- MARTINELLI M., *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, in *I Working Papers di Olympus*, 2014.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro*. Giuffrè Editore, 2011.
- MICHELETTI D., *La responsabilità penale del preposto nella sicurezza sul lavoro*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, n. 1-2, 1 gennaio 2020, 68-90.
- MONGILLO V., *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del d. lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*, in *Dir. pen. cont.-Riv. Trim.*, 2012, 75-104.
- MONGILLO V., *Disastro colposo - Imputazione oggettiva e colpa tra "essere" e normativismo: il disastro di Viareggio*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 4, 1 aprile 2022, 953-962.
- MORELLO M., *Alle origini della tutela degli infortuni sul lavoro*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2016, 23-55.
- MORELLO M., *Le origini della tutela degli ascendenti viventi a carico del lavoratore infortunato nella disciplina dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro*, 2017.
- NOTARTOMASO F. E PERINO L., *Il servizio ispezione del lavoro: storia, compiti e funzioni*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 8-9, 1 agosto 2010, 3-31.
- PALAZZO F., *Morti da amianto e colpa penale*, in *Diritto penale e processo*, 2011, 185-190.
- PARODI A.V., *Udienza 26 giugno 1905; Pres. Invrea, Est. Martinelli, PM Beria d'Argentina (concl. conf.); Cartoni (Avv. Bo) c. Società anonima per le conserve alimentari (Avv. Malatto)*, In *Il Foro Italiano*, 1905, 1119-1124.
- PASCUCCI P., *Dieci anni di applicazione del d. lgs. n. 81/2008*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 16.07.2018, 1-17.
- PASQUARELLA V., *Il "nuovo" ruolo del preposto alla sicurezza nella "mini-riforma" del D.Lgs. n. 81/2008*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9/2022, 782-790.

- PEDNA A., *La valutazione dell'idoneità tecnico-professionale: quali obiettivi?*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 10, 1 ottobre 2021, 481-486.
- PEDNA A., *RSPP e HSE manager: normativa e peculiarità organizzative nella SSL*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 2, 1 febbraio 2024, 72-76.
- PELUSIA L. M., *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D. lgs. n. 81/2008*. 2017.
- PERIN A., *Colpa penale relazionale e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2/2012, 105-116.
- PERSIANI M., *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, 2012.
- PERSICO G., *Udienza 24 marzo 1906; Pres. Fiocca, Est. Piolanti, PM Sansonetti (concl. conformi)—Ric. Ruggiero e Oliva*, in *Il Foro Italiano*, 1906, 313-324.
- PIRANI T., *Danno biologico e rivalse Inail prima della riforma di cui al d.lgs. n. 38/2000*, in *Danno e Responsabilità*, n. 12, 1 dicembre 2000, 1264-1280.
- PIRAS P., *Obblighi e responsabilità penale del medico che scopra un 'reperto occasionale'*, in *Sistema penale*, 2020, 1-9.
- PISANI N., *La "colpa per assunzione" nel diritto penale del lavoro tra aggiornamento scientifico e innovazioni tecnologiche*, 2012.
- PIZZI A., *Le posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro: differenza tra soggetto delegato e preposto e i residui obblighi datoriali*, 2017.
- PRANDI S., *Alla ricerca del fondamento: posizioni di garanzia fattuali tra vecchie e nuove perplessità*, in *Diritto Penale e Processo*, n. 5, 1 maggio 2021, 654-665.
- ROTELLA A., *Prevenzione incendi nei luoghi di lavoro*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro - I Corsi*, 2/2023, 5-41.
- ROVETTA S., *Manuale per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008*. Roma, EPC, 2009.
- SANNA V., *L'assicurazione contro la tubercolosi: aspetti storico evolutivi e medico assicurativi*. In *Pratica Medica & Aspetti Legali*, 2014, 69-73.

SCAROINA E., *La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, in *Sistema penale*, 2021, 1-21.

SCORDAMAGLIA I., *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2012.

SOPRANI P., *L'organizzazione aziendale della prevenzione: ultime indicazioni dalla Cassazione*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 3, 1 marzo 2013, 121-128.

SOPRANI P., *Art. 299 TUSL: effettività a tutti i costi*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 1, 1 gennaio 2017, 9-14.

SOPRANI P., *Il TUSL e la corretta valutazione dei rischi professionali*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 11, 1 novembre 2022, 545-552.

SOPRANI P., *La delega organizzativa apicale di ambito prevenzionistico*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 5, 1 maggio 2023, 237-242.

SOPRANI P., *La responsabilità del RLS nel sistema di organizzazione aziendale della prevenzione*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 11, 1 novembre 2023, 556-564.

STOLFA F. E CAMPIONE A., *Responsabilità penale del RLS - Il punto di vista giuslavoristico in tema di cooperazione colposa del R.L.S.*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 5, 1 maggio 2024, 1128-1132.

STOLFA F., *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro*, in *I Working papers di Olympus*, 2014.

STROZZI A., *Safety management: sicurezza sul lavoro e gestione del rischio*. Roma: Luiss University Press, 2021.

STROZZI A., *Lineamenti di diritto della sicurezza sul lavoro*. Firenze: Le Monnier Università, 2023.

TAIANI G., *Sull'estensione applicativa della c.d. aggravante prevenzionistica*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 2, 1 febbraio 2023, 161-169.

TORDINI CAGLI S., *Sfere di competenza e nuovi garanti: quale ruolo per il lavoratore?*, in *La legislazione penale*, 2020, 1-21.

VITARELLI T., *Profili penali della delega di funzioni*, Giuffrè editore, 2008.

VITARELLI T., *Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione: mero consulente o vero e proprio garante?*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, n. 1-2, 1 gennaio 2021, 125-149.

## GIURISPRUDENZA

Cass. pen., Sez. IV, Sent., 08/11/1989, n. 1484, dep.1990, Dell'Oro, Rv.183199

Cass. pen., Sez. IV, Sent., 11/02/1991, n. 9568, Lapi, Rv. 188202

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 25/09/1995) 31/10/1995, n. 10733

Cass. pen., Sez. IV, 17 aprile 1996, n. 5114, rv. 205196

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 14/06/1996) 24/09/1996, n. 8676

Cass. pen., Sez. IV, 28 settembre 1999, n. 13377, rv. 215537

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 30/03/2000) 06/02/2001, n. 5037

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 16/01/2004) 22/04/2004, n. 18638

Cass. pen., Sez. III, 26 gennaio 2005, n. 6360 (rv. 230855)

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 02/04/2007) 01/06/2007, n. 21593

Cass. pen., sez. IV, sentenza 4 luglio 2007, n. 25532

Cass. Pen., Sez. IV Sent. 17 settembre 2007 (u.p. 21 agosto 2007) n. 34995

Cass. pen., Sez. IV, Sent., 30 novembre 2007, n. 44791

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 08/11/2007) 20/12/2007, n. 47173

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 31/01/2008) 27/02/2008, n. 8620

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 08/04/2008) 05/06/2008, n. 22615

Cass. pen., Sez. IV, Sentenza, 10/12/2008, n. 4123 (rv. 242480)

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 01/12/2009) 14/01/2010, n. 1502

Cass., sez. IV, 11 febbraio 2010, n. 8641

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/11/2010) 27/12/2010, n. 45358

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/11/2010) 27/12/2010, n. 45359

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 10/02/2011) 07/04/2011, n. 13763

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/04/2011) 09/06/2011, n. 23292

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 17/06/2011) 09/09/2011, n. 33450

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/11/2012) 21/12/2012, n. 49821

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 23/05/2013) 05/09/2013, n. 36398

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/05/2013) 13/09/2013, n. 37738

Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 06/05/2014) 21/05/2014, n. 20682

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 12/02/2014) 26/05/2014, n. 21242

Cass. pen., Sez. Unite, Sent., (data ud. 24/04/2014) 18/09/2014, n. 38343

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 17/06/2015) 09/11/2015, n. 44792

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 04/12/2015) 15/12/2015, n. 49361

Cass. Sez. IV, 6 maggio 2016, n. 24136, rv. 266854

Cass. Pen. Sez. IV 1° agosto 2016 n. 33630

Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 31/05/2016) 24/08/2016, n. 35425

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 26/04/2017) 07/09/2017, n. 40718

Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 13/02/2019) 12/06/2019, n. 25977

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 21/01/2020) 02/07/2020, n. 19856

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 09/02/2021) 01/06/2021, n. 21521

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 06/05/2021) 22/06/2021, n. 24415

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 08/01/2021) 06/09/2021, n. 32899

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 13/04/2022) 15/07/2022, n. 27583

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 26/03/2024) 06/05/2024, n. 17680

Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 28/03/2024) 28/05/2024, n. 20810