

NCTM

Studio Legale Associato

AP INDUSTRIA VICENZA

L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA AZIENDALE

avv. Angelo Merlin

Negri-Clementi Toffoletto Montironi & Soci
Milano - Roma - Verona - Vicenza

25 MAGGIO 2006

INDICE DELL'INTERVENTO

- 1) Il modello di impresa tradizionale e il principio di effettività
- 2) I soggetti responsabili
- 3) Il datore di lavoro
- 4) Il datore di lavoro e la sua individuazione nelle strutture societarie
- 5) Il problema della c.d. “delega di funzioni”
- 6) Il dirigente
- 7) La figura del preposto
- 8) La (eventuale) responsabilità penale del RSPP

IL MODELLO DI IMPRESA TRADIZIONALE E IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITA'

- Il D.Lgs. n.626/1994 ha mantenuto fermo un modello di impresa di tipo tradizionale, organizzato rigidamente in senso verticale e gerarchico
- Debitore di sicurezza è non solo il datore di lavoro, ma anche, *“nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono e sovrintendono le stesse attività”* (art.1, comma 4 bis del D.Lgs. n.626/1994)
- La responsabilità di tali soggetti è regolata dal **principio dell’effettività**: essa, cioè, può configurarsi soltanto per il soggetto che, al di là della qualifica formalmente rivestita, svolge concretamente le funzioni cui gli obblighi, e la conseguente responsabilità, sono connessi, essendo effettivamente dotato dei relativi poteri decisionali (d’iniziativa e di intervento)

I SOGGETTI RESPONSABILI

Alla luce di quanto disposto dal D. Lgs. 626/94, i **SOGGETTI RESPONSABILI** che sono tenuti all'osservanza delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro sono:

IL DIRIGENTE

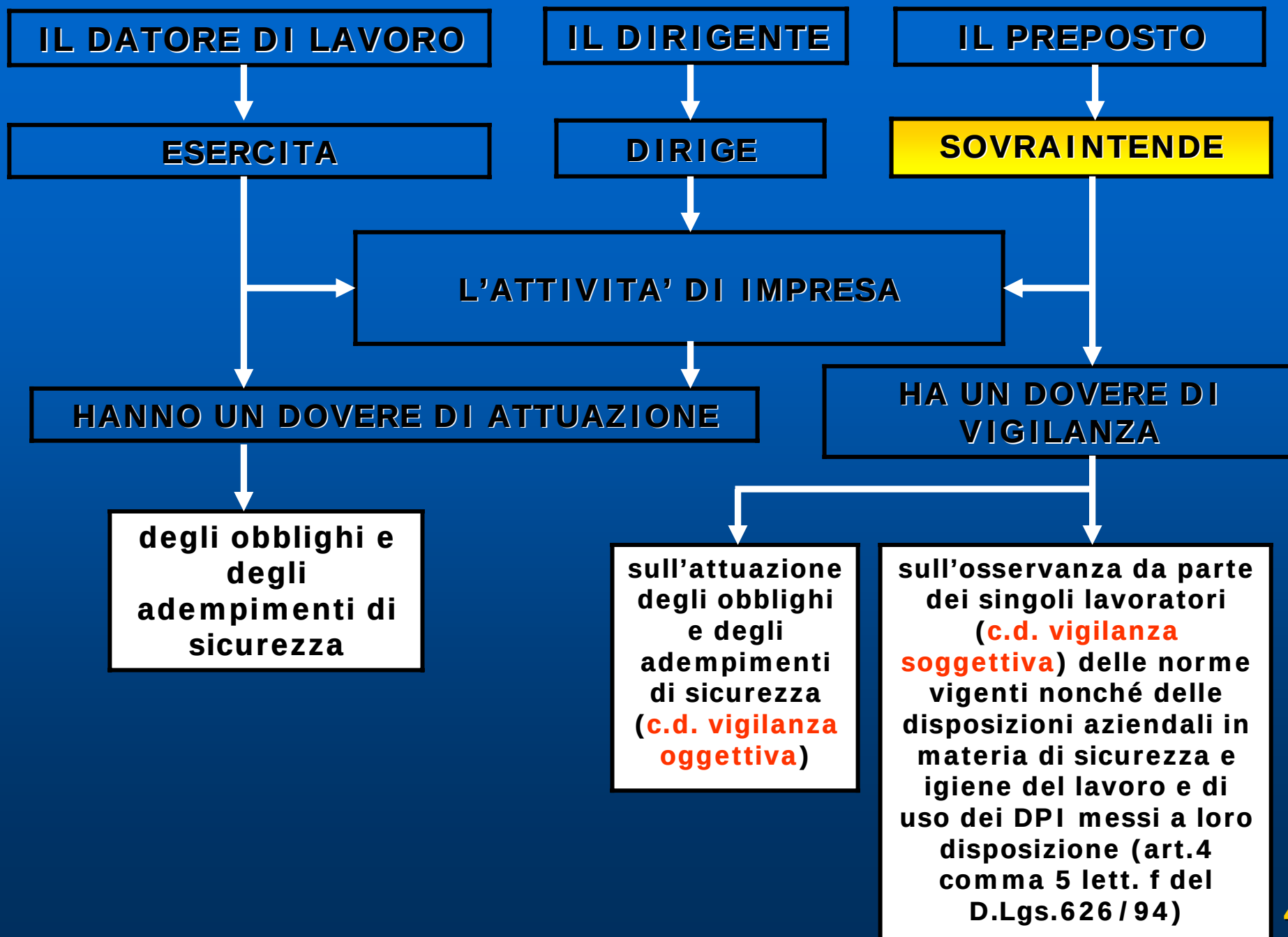
nell'ambito delle
rispettive attribuzioni
e competenze



IL PREPOSTO

nell'ambito delle
rispettive attribuzioni
e competenze

**IL DATORE DI LAVORO e/o
suo DELEGATO FUNZIONALE**



IL 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 (...), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa” (art.2 comma 1° lett.b))
- “**Unità produttiva**: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale” (art.2 comma 1° lett.i))
- “Chi, di fatto, abbia la responsabilità di un'impresa o diriga un'unità produttiva risponde degli infortuni sul lavoro cagionati da inadeguata predisposizione delle misure di prevenzione se, avendo i poteri e le disponibilità di spesa, non le abbia attuate” (Cfr. Cass.pen., Sez.IV, 6.2.2004 n.4981 in ISL, n.7/2004)

IL DATORE DI LAVORO E LA SUA INDIVIDUAZIONE

NELLE STRUTTURE SOCIETARIE

- Nelle organizzazioni a **struttura semplice** non si porrà alcun problema, vista la coincidenza quasi sempre riscontrabile tra titolarità formale del rapporto di lavoro ed attribuzione della responsabilità
- Nelle **società di persone** *“l’obbligo di adottare le misure idonee e necessarie alla tutela dell’integrità fisica dei lavoratori incombe su ciascun socio, salvo non risulti espressa delega a persona munita di particolare competenza nel settore della sicurezza”* (cfr. Cass.pen., sez.IV, 21.5.2003, n.22345, in *ISL*, n.8/2003 e Cass.pen., sez.IV, 21.5.2002, n.19644, in *ISL*, n.8/2002)
- Nelle **società di capitali** *“il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari di poteri decisionali e di spesa all’interno dell’azienda e quindi con i vertici dell’azienda stessa, quali il presidente del consiglio di amministrazione, l’amministratore delegato o un componente del consiglio di amministrazione al quale siano state attribuite le relative funzioni”* (cfr. Cass. Pen., Sez.III, 1.4.2005, n.12370, in *ISL* n.8/2005)

IL PROBLEMA DELLA C.D. DELEGA DI FUNZIONI

- La delega di funzioni è un istituto di carattere giurisprudenziale al quale si è fatto ricorso nella materia della sicurezza sul lavoro al fine di escludere, in presenza di determinate condizioni, la penale responsabilità dei vertici aziendali
- Nell'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale l'efficacia della delega di funzioni è subordinata a ben determinate condizioni oggettive e soggettive

IL PROBLEMA DELLA C.D. DELEGA DI FUNZIONI: CONDIZIONI OGGETTIVE

- **necessità di un decentramento di compiti e responsabilità non occasionale ma strutturale**
- **referibilità del decentramento di funzioni a norme statutarie (ora anche di legge ex art.2392 c.c.); adozione del sistema di deleghe secondo le procedure di legge, di statuto, ad opera degli organi competenti**
- **contenuto specifico della delega**
- **effettività della delega**
- **autonomia decisionale, gestionale e di spesa**
- **pubblicità e natura formale della delega**
- **anteriorità rispetto ad un fatto specifico, fonte di possibile responsabilità penale**

IL PROBLEMA DELLA C.D. DELEGA DI FUNZIONI: CONDIZIONI SOGGETTIVE

- **capacità tecnico professionale del delegato**
- **la delega può essere conferita solo a colui che rivesta una qualifica dirigenziale o assimilabile, pertanto il datore di lavoro non può delegare la propria quota di responsabilità né al lavoratore, né al preposto. La giurisprudenza esclude anche la liceità di una delega di funzioni in capo al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)**
- **divieto di ingerenza da parte del delegante anche se quest'ultimo deve predisporre un sistema di controllo e di verifica periodica dell'attività del delegato**
- **accettazione della delega da parte del delegato**
- **la delega non può ritenersi efficace quando vi sia conoscenza della negligenza o della sopravvenuta inidoneità del delegato a svolgere i compiti assegnatigli (c.d. principio di "non connivenza" del delegante)**

IL PROBLEMA DELLA C.D. DELEGA DI FUNZIONI: POTERI NON DELEGABILI

Il datore di lavoro non può delegare
(art.1, comma 4 *ter*)

- La valutazione di tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro
- L'elaborazione del documento di valutazione dei rischi
- La designazione del RSPP, degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, del medico competente
- L'indizione della riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

IL PROBLEMA DELLA C.D. DELEGA DI FUNZIONI: LE DISFUNZIONI

Un sistema di deleghe mal gestito ed impostato comporta:

- il mancato effettivo trasferimento di responsabilità da delegato a delegante
- l'estensione di possibili profili di responsabilità penale in capo a tutta la "linea" della delega (CdA, AD, Presidente Cda, Delegato)

IL DIRIGENTE

- Sono **dirigenti** – secondo la definizione contenuta nei contratti collettivi – coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia
- *“La figura del dirigente viene comunemente identificata attraverso l'attribuzione di un potere decisionale e rappresentativo idoneo ad influenzare l'andamento dell'intera impresa o di una parte autonoma di essa l'individuazione deve fondarsi non solo sulla **qualifica rivestita** ma anche sulle **funzioni in concreto esercitate**, con assoluta prevalenza rispetto alla carica conferita al soggetto”*(Cass. Pen. sez. IV., 24.06.2000 n.7417)
- *“Il dirigente è tenuto, nell'ambito delle sue attribuzioni, ad adottare le iniziative necessarie a garantire la sicurezza dei dipendenti e di coloro che frequentano gli ambienti dove si svolge l'attività di impresa”* (cfr. Cass.pen., sez.IV, 6.2.2004 n.4981, in ISL n.7/2004)

LA FIGURA DEL PREPOSTO

- Il preposto è qualificabile tale in virtù delle mansioni **“effettivamente”** affidategli non essendoci una definizione normativa
- A chiunque , indipendentemente dalla formale qualifica o dal titolo professionale, svolga un lavoro avente poteri di **sovraordinazione** sugli altri dipendenti operanti in un determinato settore, potrà essere attribuita la responsabilità tipica del preposto (Cass.pen.,sez.IV, 26.5.2004 n.24055 in *ISL* n.7/2004)
- E' possibile esemplificare la qualificazione di preposto nel ruolo del c.d. **capo squadra** “dotato di poteri di supremazia rispetto al solo ridotto gruppo di dipendenti sottoposti al suo coordinamento, ma privo di prerogative... di intervento complessivo sul processo produttivo e, quindi, della capacità, anche per quanto attiene alla disponibilità di risorse finanziarie, di apprestamento di mezzi o sistemi di prevenzione”

LE FUNZIONI DEL PREPOSTO (1)

Ricostruzione giurisprudenziale

(Cass.pen., sez.IV, 29.11.2001 n.42978 in *ISL* n.2/2002 e
Cass.pen., sez.IV, 9.3.2001 n.9862 in *ISL* n.6/2001)

- **COLLABORA** con l'imprenditore e quindi deve fargli presente le carenze in tema di prevenzione riscontrate nei luoghi di lavoro
- **ATTUA** le misure di sicurezza decise dal datore di lavoro ed organizzate dai dirigenti
- **RENDE EDOTTI** i lavoratori dei rischi cui sono soggetti
- **VIGILA** sull'uso dei d.p.i.
- **VERIFICA** se, nello svolgimento delle lavorazioni, si presentino rischi imprevisti e prende le opportune cautele

LE FUNZIONI DEL PREPOSTO (2)

- **ATTUA** il piano di manutenzione delle macchine e predispone verifiche e controlli sulle stesse per garantirne la perfetta efficienza
- **VERIFICA** la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge e impedisce l'utilizzazione di quelli che, per qualsiasi causa, siano pericolosi per l'incolumità del lavoratore che li manovra
- **IMPEDISCE** che i lavoratori adottino modalità di lavoro pericolose
- **CHIEDE** ai dirigenti o al datore di lavoro di fornire attrezzature idonee ad eliminare o almeno ridurre i rischi specifici del lavoro

LA (EVENTUALE) RESPONSABILITA' PENALE DEL RSPP (1)

- ❑ Il D.Lgs. n.626/1994 non sanziona penalmente il responsabile del servizio di prevenzione per l'inadempimento dei compiti ivi previsti nell'art.9 a suo carico
- ❑ La nomina del RSPP non esonera il datore di lavoro dagli obblighi su di lui gravanti in materia di sicurezza sul lavoro (cfr. Cass.pen., sez.III, 18.9.2001, n.33832, in /SL, n.1/2002 e sez.IV, 29.7.2004 n.32921 in /SL, n.2/2005))
- ❑ Qualora l'RSPP non assolva o non assolva adeguatamente al proprio compito ed a causa di questa condotta inottemperante si verifichi un infortunio sul lavoro, esso potrà essere chiamato a rispondere, magari in concorso con il datore di lavoro, dei delitti conseguenti (es. comunicando al datore di lavoro una relazione sullo stato della zona produttiva ed ignorando l'esistenza di un pericolo che poi ha causato l'infortunio, cfr. Cass.pen., Sez.IV, 17.6.2003 n.25944 in /SL n.2/2004)

LA (EVENTUALE) RESPONSABILITA' PENALE DEL RSPP (2)

□ Qualora l'RSPP, sia pure impropriamente, assumi ai propri tipici compiti consultivi anche funzioni operative (ad es. perché dotato di idonea delega di funzioni circostanziata, precisa e puntuale) viene ad assumere una particolare **posizione di garanzia** tale da non esimerlo dall'obbligo di verificare la presenza e l'idoneità di tutte le misure di protezione adottate (cfr. Cass.pen., Sez.IV, 1.6.2005 n.20604, in /SL n.8/2005)

□ Alla figura dell'RSPP il legislatore attribuisce **compiti tendenzialmente propositivi e programmatici**, ma non di autonomia decisionale od operativa, per cui la collaborazione da questi prestata al datore di lavoro non costituisce **di per sé** fonte autonoma di responsabilità penale (cfr. Cass.pen., Sez.III, 27.9.2005 n.34408, in /SL n.11/2005)