

L'indicazione dei giudici di legittimità: le figure apicali restano responsabili della sicurezza

Covid, il datore è unico garante

La valutazione dei rischi non può essere delegata a dirigenti

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE E
GIULIA MARIA MENTASTI

In materia di sicurezza sul lavoro e rischi anti Covid-19, la responsabilità del datore di lavoro non è delegabile. È quanto emerge dalla sentenza della Cassazione n. 9028 del 2022, con cui la terza sezione penale ha fornito indicazioni sull'individuazione del datore di lavoro e delle sue responsabilità, nell'ambito delle condotte riferite alla valutazione del rischio connesso alle malattie da Covid-19.

Specificamente, l'amministratore delegato di un noto istituto di credito era stato assolto dai reati relativi alla mancata valutazione del rischio connesso alle malattie trasmissibili da pandemia Covid-19 e alla designazione del responsabile per la sicurezza, avendo l'imputato delegato tali funzioni a un dirigente attraverso un atto formale.

Ma la Corte ha ritenuto di ribaltare la pronuncia accogliendo il ricorso della procura, affermando, da un lato, che il Tusl (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro, dlgs 81/2008) esclude espressamente che la facoltà di delega del datore di lavoro possa essere estesa alla valutazione dei rischi e alla designazione del responsabile per la sicurezza, e, dall'altro lato, che in caso di delega parziale di funzioni e responsabilità che non include l'attribuzione di poteri decisionali e di spesa riferiti all'intera struttura organizzativa, unico titolare dei suddetti adempimenti in materia di sicurezza non delegabili rimane il datore di lavoro «apicale».

Il caso. Il giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Savona, interessato a seguito di opposizione a decreto penale di condanna, aveva assolto con sentenza con la formula più ampiamente liberatoria, «perché il fatto non sussiste», l'amministratore delegato di un noto istituto di credito per i reati in materia antinfortunistica contestati in relazione alla valutazione del rischio (Dvr) connesso alle malattie trasmissibili da pandemia Covid-19 e alla designazione del responsabile per la sicurezza. La procura della Repubblica aveva tuttavia proposto ricorso, rilevando che, a differenza di quanto sostenuto dal giudice di merito, all'imputato spettasse la qualifica di «datore di lavoro» (con la conseguente attribuzione allo stesso delle violazioni contestate), in quanto consigliere delegato, Ceo e capo

Sicurezza sul lavoro e Covid-19	
Il quesito	La mancata valutazione del rischio connesso alle malattie da Covid-19 è imputabile all'amministratore delegato o, in presenza di formale delega, al dirigente delegato?
La normativa	L'art. 2 lett. b dlgs 81/2008 definisce il datore di lavoro come il soggetto: <ul style="list-style-type: none"> • titolare del rapporto di lavoro • o che comunque ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa con riferimento a tutta l'operatività aziendale
La giurisprudenza	La giurisprudenza, nel caso di più soggetti a capo delle diverse unità produttive: <ul style="list-style-type: none"> • se il rischio non è specifico delle attività svolte nella singola unità • e se la sua gestione presuppone poteri di decisione e di spesa non disponibili ai datori di lavoro subordinati • inquadra la valutazione di tale rischio quale oggetto di un obbligo che fa capo al datore di lavoro apicale
La decisione della Suprema corte	Come ritenuto da Cass. pen. n. 9028/2022, la mancata valutazione del rischio connesso alle malattie da Covid-19 è imputabile all'amministratore delegato, in quanto nel caso in esame: <ul style="list-style-type: none"> • il dirigente delegato non rivestiva la qualifica di datore di lavoro ma era stato investito di una delega parziale di funzioni e responsabilità che non includeva l'attribuzione di poteri decisionali e di spesa riferiti all'intera struttura organizzativa • il Ceo restava unico titolare degli adempimenti previsti in materia di sicurezza non delegabili ai sensi dell'art. 17 dlgs 81/2008

azienda.

La conferma della fondatezza dell'accusa veniva individuata nello stesso dettato normativo di cui al Tusl: precisamente, all'art. 2 definisce il datore di lavoro come il soggetto titolare del rapporto di lavoro e che ha la responsabilità dell'organizzazione in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. E se è pur vero che il datore di lavoro può in via generale delegare i suoi poteri a un soggetto specifico che possieda i requisiti richiesti dalla legge (delega che, nel caso in giudizio, era stata effettuata al dipendente avente qualifica di dirigente, con atto notarile), al contempo l'art. 17 esclude però in modo espresso che la facoltà di delega operi per la valutazione dei rischi e per la designazione del responsabile per la sicurezza.

Secondo il ricorrente, il dato letterale della norma appariva pertanto insuperabile, dovendo la sentenza di assoluzione essere annullata e l'imputato chiamato a rispondere delle omissioni contestategli.

Il datore di lavoro secondo la normativa. Il ricorso

della procura ha colto nel segno ed è stato ritenuto fondato dalla Suprema corte. Precisamente, gli Ermellini hanno preso le mosse dalla circostanza che il dirigente delegato, sulla base della delega ricevuta, fosse pacificamente titolare del rapporto di lavoro «in senso prevenzionale/sicuristico», ma «non anche in senso giuslavoristico», non essendo pertanto la sua posizione giuridica assimilabile a quella del datore di lavoro come fissata dall'art. 2 lett. b) dlgs 81/2008.

Tale disposizione, in effetti, individua il datore di lavoro nella persona che è «titolare del rapporto di lavoro» o che comunque «ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa» con riferimento a tutta l'operatività aziendale.

L'unicità del concetto di datore di lavoro impone pertanto di escludere che la relativa figura possa essere sotto-articolata a seconda delle funzioni svolte o dei settori produttivi e che la medesima organizzazione, ove unitaria, o una

sua unità produttiva possano conoscere la presenza di più datori di lavoro.

Il datore di lavoro secondo la giurisprudenza. L'interpretazione dell'art. 2 nei suesposti termini trova conferma in plurime decisioni che gli Ermellini hanno ritenuto di richiamare testualmente, tra cui la recente Cass. pen. n. 32899/2021, che ha osservato come la previsione normativa che prefigura la possibilità di avere nell'ambito di una medesima impresa una pluralità di datori di lavoro non permette di proiettare gli effetti del singolo ruolo datoriale sull'intera organizzazione. La costituzione di un datore di lavoro all'interno di una più ampia organizzazione per effetto dell'articolazione di questa in più unità produttive presuppone che sia individuabile e individuata siffatta unità per le cui necessità di funzionamento il soggetto chiamato a gestirla viene dotato di tutti i poteri decisionali e di spesa necessari.

Si stabilisce, così, una relazione biunivoca tra tale soggetto e l'unità organizzativa, tale per cui egli diviene in es-

sa, e solo nell'ambito di essa, datore di lavoro. In realtà organizzative che presentano simile connotazione si determina la contestuale presenza di un datore di lavoro al vertice dell'intera organizzazione, che pertanto potrebbe dirsi «apicale», e di uno o più datori di lavoro che potrebbero definirsi «sottordinati». Esempificando, egli sarà tenuto a eseguire la valutazione di tutti i rischi connessi alle attività lavorative svolte nell'unità; a redigere il documento di valutazione dei rischi; a nominare il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione. Infatti, per essi il ruolo datoriale non elide il vincolo gerarchico verso il datore di lavoro «apicale»; la particolarità è che tale vincolo si esprime con modalità che non intaccano i poteri di decisione e di spesa richiesti dalla autonoma gestione dell'unità produttiva. Quando invece tali vincoli si riflettono anche su tale gestione, è da escludersi che ricorra un datore di lavoro «sottordinato», profilandosi piuttosto un dirigente.

La decisione della Suprema corte. Pertanto, dinanzi a rilievi difensivi tendenti a valorizzare la previsione di più datori di lavoro, costituiti per esempio dai capi dei compartimenti territoriali, una volta individuato il rischio come non specifico delle attività svolte nella singola unità, tanto che la sua gestione presuppone poteri non disponibili a quei datori di lavoro, di conseguenza la valutazione di tale rischio è oggetto di un obbligo che fa capo al datore di lavoro «apicale».

Principio che, applicato al caso in esame, ha portato la Suprema corte ad accogliere il ricorso: una volta escluso che l'atto notarile sopra richiamato avesse per oggetto l'intera organizzazione e l'intero rapporto giuslavoristico, ha ritenuto che il dirigente delegato non rivestisse la qualifica di datore di lavoro, rimasta in capo all'imputato, essendo stato investito di una delega parziale di funzioni e responsabilità che non includeva l'attribuzione di poteri decisionali e di spesa riferiti all'intera struttura organizzativa.

Da tale conclusione è derivato che il Ceo restava unico titolare degli adempimenti previsti in materia di sicurezza, non delegabili ai sensi dell'art. 17 citato. E trattandosi di adempimenti che egli pacificamente non aveva curato, la Cassazione ha annullato la sentenza impugnata con rinvio per nuovo giudizio.