

In una sentenza della Cassazione precisati gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro

Infortuni, responsabilità chiare

La delega gestoria limita l'imputabilità dell'evento lesivo

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE
E GIULIA MARIA MENTASTI

Il tipo di delega è decisivo per individuare il responsabile dell'infortunio: è quanto emerge dalla sentenza della Cassazione n. 8476 del 27 febbraio 2023, con cui la quarta sezione penale ha annullato la condanna dell'amministratore delegato per le lesioni occorse a un lavoratore in quanto i giudici di merito avevano ommesso di verificare la natura della delega in materia di sicurezza fatta a un altro dei consiglieri del CdA, e ha chiarito che non va confusa la delega di funzioni prevista dall'art. 16 del testo unico sulla sicurezza lavoro (dlgs 81/2008), con quella gestoria di cui all'art. 2381 c.c., ai sensi del quale il consiglio di amministrazione può delegare proprie attribuzioni a uno o più dei suoi componenti. Infatti, la prima comporta un trasferimento di poteri e correlati obblighi dal datore di lavoro verso altre figure non qualificabili come tale, e che non lo diventano per effetto della delega, così che il conferimento del potere di spesa è requisito essenziale per l'individuazione delle responsabilità; al contrario, la delega gestoria consente, nel caso in cui della funzione datoriale siano investiti una pluralità di soggetti (ovvero l'intero consiglio di amministrazione), di concentrare i poteri decisionali e di spesa ai suddetti spettanti solo su alcuni componenti, delimitando di conseguenza anche la imputabilità dell'evento lesivo.

Il caso. Nella vicenda in esame la Corte d'appello di Firenze aveva confermato la sentenza di primo grado di condanna nei confronti dell'amministratore delegato della Srl per il delitto di lesioni colpose, aggravato dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai danni di un dipendente. Dai verbali in atti emergeva che il consiglio di amministrazione aveva nominato l'imputato amministratore delegato con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, mentre a un altro membro del CdA, che era anche direttore di stabilimento, erano stati conferiti poteri in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del dlgs 81/2008.

La tesi dei giudici di merito. La Corte di Appello aveva ritenuto che quest'ultima delega non fosse liberatoria, in quanto con la stessa erano stati attribuiti compiti inerenti l'osservanza e l'applicazio-

ne delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, e non già la posizione di garanzia riferita ai poteri di organizzazione e gestione dell'impresa in tale ambito, e, soprattutto, senza conferimento di una illimitata facoltà di spesa. Così che dall'omessa vigilanza contestata all'imputato ne era derivata la sua responsabilità per l'infortunio.

La tesi della difesa. Ricorrendo per cassazione, l'imputato, per quanto più ora interessa, aveva invece sostenuto che la mancata indicazione nella delega in atti dei poteri di spesa fosse irrilevante per la individuazione del soggetto investito della posizione di garanzia riguardo all'infortunio verificatosi e alla portata della delega rilasciata dal consiglio di amministrazione della società al consigliere; in quanto la delega in atti era relativa alla organizzazione, gestione e controllo dell'impresa, e proprio con il suddetto consigliere e direttore di stabilimento si rapportavano sia i lavoratori, sia le altre figure aziendali, anche in tema di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Il ragionamento della Cassazione. Proprio con riferimento a tale motivo, la Corte ha ritenuto di accogliere il ricorso, sottolineando come, sebbene non di rado anche nella giurisprudenza di legittimità la differenza fra i due tipi di delega non sia stata sufficientemente enucleata, i piani vanno tenuti distinti: infatti, la diversità di struttura ontologica dei due tipi di delega comporta ricadute in ordine al loro contenuto e ai residui doveri in capo all'organo

delegante, nonché nella materia del diritto penale del lavoro in relazione al delicato compito di individuazione del soggetto responsabile. Pertanto, la Suprema Corte ha colto l'occasione per fornire una approfondita disamina delle caratteristiche, differenze ed effetti, da un lato, della delega di funzione rilasciata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 16 dlgs 81/2008 al delegato; dall'altro lato, della c.d. delega gestoria prevista dall'art. 2381 c.c. e conferita dal CdA a uno o più membri del consiglio stesso.

Delega di funzioni e gestoria a confronto. Dunque, la delega di funzioni di cui all'art. 16 dlgs 81/2008 è lo strumento con il quale il datore di lavoro trasferisce i poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto, che diventa garante a titolo derivativo. L'istituto della delega gestoria, invece, attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità nelle organizzazioni complesse. Infatti, nelle società di capitali in cui l'amministrazione è affidata a un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione, tutti i componenti del consiglio sono investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro, salvo che il CdA deleghi le proprie attribuzioni o solo alcune di esse a uno o più dei suoi componenti o a un comitato esecutivo (c.d. board) attraverso la c.d. delega gestoria disciplinata dall'art. 2381 c.c.

Obblighi e adempimenti delegabili. Ciò detto, la

Cassazione ha precisato che, mentre non sono delegabili da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 16 dlgs 81/2008 gli obblighi che costituiscono l'essenza della funzione datoriale e della sua preminente posizione di garante (ovvero la valutazione del rischio, preordinata alla pianificazione e predisposizione delle misure necessarie, e la nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione), la delega gestoria permette che tali adempimenti vengano eseguiti dal delegato, mutando il contenuto del dovere prevenzionistico facente capo ai deleganti.

Conferimento di poteri di spesa. Ma soprattutto, ad avviso della Suprema Corte, mentre nell'ipotesi dettata dall'art. 16 dlgs 81/2008 il conferimento del potere di spesa è requisito essenziale della delega di funzioni e deve essere adeguato in relazione alle necessità connesse allo svolgimento delle funzioni delegate, nella disciplina della delega gestoria non vi è analogo riferimento, poiché è rilasciata ad un soggetto già investito della funzione datoriale e dei relativi poteri ivi compreso quello di spesa. Ecco perché la corretta individuazione della delega che di volta in volta viene in rilievo è passaggio essenziale.

Il diverso dovere di vigilanza. Ancora, la Cassazione ha chiarito che in caso di delega ex art. 16 dlgs 81/2008 permane, comunque, in capo al datore di lavoro delegante un preciso dovere di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Nel caso

della delega gestoria, invece, va considerato che la riforma del diritto societario attuata con il dlgs 6/2003 ha abolito il generale dovere di vigilanza di tutti gli amministratori sul generale andamento della società, così che, con riferimento all'ambito del diritto penale del lavoro, la Suprema Corte ritiene che alla concentrazione dei poteri e delle attribuzioni in capo ad alcuni soggetti, giustificata dalla necessità di un più proficuo esercizio, debba corrispondere in via generale una esclusiva responsabilità, sempre che si accerti che il consiglio delegante abbia assicurato il necessario flusso informativo ed esercitato il potere-dovere di controllo sull'assetto organizzativo adottato dal delegato.

I diversi effetti della delega. In definitiva, la delega di funzioni prevista dall'art. 16 dlgs 81/2008 presuppone un trasferimento di poteri e correlati obblighi dal datore di lavoro verso altre figure non qualificabili come tale e che non lo divengono per effetto della delega. La delega di gestione, anche quando abbia ad oggetto la sicurezza sul lavoro, invece, nel caso di strutture societarie complesse, consente di concentrare i poteri decisionali e di spesa con-

La delega di funzioni è lo strumento con il quale il datore di lavoro trasferisce poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto, che diventa garante a titolo derivativo

nessi alla funzione datoriale, che fa capo ad una pluralità di soggetti (ovvero i membri del consiglio di amministrazione), su alcuni di essi, delimitando di conseguenza anche la responsabilità dell'evento lesivo.

La decisione della Suprema Corte. Dunque, nella vicenda di specie, la Corte di Appello non si era soffermata adeguatamente sulla natura della delega in atti e sulla sua eventuale portata liberatoria, imponendosi pertanto l'annullamento della sentenza impugnata con rinvio alla Corte di Appello di Firenze, chiamata a valutare la rilevanza della delega ai fini della individuazione del datore di lavoro in senso prevenzionistico e del perimetro dei doveri di controllo del delegante.