



SICUREZZA SUL LAVORO

■ IN MANCANZA DI “DELEGA DI GESTIONE”
LA RESPONSABILITÀ È DELL'INTERO
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

■ LA RESPONSABILITÀ, IN MATERIA DI
SICUREZZA SUL LAVORO, FRA DATORE DI
LAVORO E IL DELEGATO ALLA SICUREZZA



Dott. Ing. A. TONEGUZZO

- Partner e Responsabile divisione “Sicurezza nei luoghi di lavoro” del Gruppo 2G
- Coordinatore della Commissione Sicurezza del Lavoro presso Federazione Interregionale degli Ordini degli Ingegneri del Piemonte e della Valle D'Aosta
- Consigliere Referente delle Commissioni Sicurezza Industriale, Acustica e Security dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino

il principale soggetto onerato dal dovere di sicurezza e garante verso l'ordinamento del suo adempimento.

Molto spesso, la complessità organizzativa dell'impresa ha richiesto una valutazione puntuale del **destinatario del dovere di sicurezza** ed è per questo che il D.Lgs. 81/08 art. 2 co. 1 lett. b) così definisce il **Datore di Lavoro** *“...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...”*.

Intorno al ruolo e alla responsabilità del **Datore di Lavoro** sono quindi state emesse sentenze e affermati principi che hanno determinato lo sviluppo organizzativo e gestionale necessario o garantire la sicurezza sul lavoro.

In questo caso vogliamo affrontare due questioni che ci sono state poste da alcune realtà aziendali e precisamente la responsabilità del **Datore di Lavoro** e del **Consiglio di Amministrazione** nell'attività di vigilanza sulla complessiva politica di sicurezza sul lavoro nonché la responsabilità fra il **Datore di Lavoro** e il **delegato alla sicurezza**.

1. INTRODUZIONE

L'evoluzione normativa sul sistema degli obblighi e dei soggetti obbligati in merito al dovere di salute e sicurezza sul lavoro, in questi anni, ha subito una significativa accelerazione.

Da sempre, ovvero dall'art. 2087 del c.c. (Tutela delle condizioni di lavoro: *“...l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa 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...”*) al D.Lgs. 81/08 con le relative successive modifiche ed integrazioni, il Datore di Lavoro è



2. IN MANCANZA DI "DELEGA DI GESTIONE" LA RESPONSABILITÀ È DELL'INTERO CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CdA)

La sentenza della Cassazione Penale Sez. IV del 20.05.2013 n. 21628 ha riproposto la responsabilità dell'intero CdA in materia di Sicurezza sul lavoro sottolineando che, in una impresa governata da una Società di Capitali, l'orientamento consolidato è quello dell'assegnazione degli obblighi in materia di infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro in capo, indistintamente, a tutti i componenti del CdA. In linea generale, infatti, il Presidente del CdA di una società di capitali non può da solo essere considerato rappresentante della società; la rappresentanza appartiene invece all'intero CdA., con una eccezione però: l'approvazione da parte del CdA di una delega di gestione, conferita a un singolo consigliere o amministratore delegato, che trasferisce l'obbligo di adottare le necessarie misure antinfortunistiche e di vigilare sulla loro applicazione dallo stesso CdA al consigliere individuato come Datore di Lavoro.

A questo proposito la Cassazione Penale Sez. IV n. 6820/07 ha così ribadito *"...anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori membri del Consiglio ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo in caso di mancato esercizio della delega..."*.

Doveri di controllo che sono previsti dall'art. 2392 c.c. co.2 in cui si precisa che *"...gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidamente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose..."*.

L'art. 2381 c.c. al comma 2 precisa che *"...il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni [...] ad uno o più dei suoi componenti..."* mentre al comma 3 afferma che *"...il Consiglio di Amministrazione determina il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega..."*, al comma 5

si ribadisce che *"...gli amministratori sono tenuti ad agire in modo informato; ciascun amministratore può chiedere agli organi delegati che in consiglio siano fornite informazioni relative alla gestione della società..."*.

Questo articolo riferito alle S.p.A., specifica in maniera inequivocabile che la delega di gestione non annulla le attribuzioni del CdA che continua ad operare come fulcro della gestione sociale anche nel dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione.

Negli anni passati altre sentenze della Suprema Corte hanno affermato che, nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi relativi alla prevenzione degli infortuni posti dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. a carico del Datore di Lavoro, gravano su tutti i componenti del CdA, se e in quanto difetti una delega la gestione specifica relativa alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Cassazione Penale Sez. IV del 08.02.2008 n. 6280 in particolare così recita *"...la delega di gestione, in proposito conferita ad uno o più amministratori, se specifica e comprensiva di poteri di deliberazione e spesa, può solo ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del Consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento, soprattutto nel caso di mancato esercizio di delega..."*.





La Cassazione Penale Sez. IV. Del 10.06.2010 n. 38991, in riferimento al ruolo degli amministratori delegati e dei componenti del Consiglio di Amministrazione ricordando quanto previsto dall'art. 2392 c.c. in tema di S.p.A., ribadisce che:

"...Tale disposizione, nel prevedere che gli amministratori nella gestione della società devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dall'atto costitutivo, stabilisce che anche se taluni compiti sono attribuiti ad uno più amministratori, gli altri componenti "sono solidamente responsabili se non hanno vigilato sul generale andamento della gestione..."

In sostanza, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il frutto di occasionali disfunzioni; quando invece sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. Diversamente opinando, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangano obblighi di vigilanza ed intervento sostitutivo.

In definitiva, anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa ed organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro..."

3. LA RESPONSABILITÀ, IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO, FRA IL DATORE DI LAVORO E IL DELEGATO ALLA SICUREZZA

La delega di funzioni, sancita e regolamentata dall'art. 16 ex. D.Lgs. 81/08 e s.m.i., prevede la facoltà in capo al Datore di Lavoro di trasferire, entro i limiti dell'atto stesso, doveri funzionali esclusivamente propri del Datore di Lavoro.

A questo proposito è necessario ricordare che la delega di funzioni sulla sicurezza non può e non deve essere confusa con il mero adempimento formale della nomina a Dirigente (si configura ogni qualvolta un soggetto attua le

direttive del Datore di Lavoro) o a Preposto (quando un capo squadra e/o capo ufficio sovrintende e vigila sull'applicazione delle direttive, relative alla sicurezza, ricevute dal Dirigente e/o Datore di Lavoro).

La delega di funzioni è definita come "...l'atto organizzativo interno all'impresa, con il quale un soggetto a ciò abilitato (delegante), in presenza di determinati requisiti oggettivi e soggettivi nonché positivi e negativi, trasferisce ad un altro soggetto (delegato) doveri originariamente gravanti su di lui, il cui omesso o negligente impedimento può dare luogo a responsabilità penale..."

Si tratta quindi di un atto giuridico bilaterale redatto nel rispetto dei principi normativi sanciti dall'art. 16 ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. che sono costituiti dalla forma scritta, dalla data certa nonché sottoposto a pubblicità "adeguata e tempestiva" (D.Lgs. 81/08 art. 16, co.2) allo scopo di *"...rendere certo l'affidamento dell'incarico a persona bene individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi, vale a dire quello di osservare e far osservare la normativa di sicurezza, e per altro verso, allo scopo di evitare indebite esenzioni e compiacenti sostituzioni di responsabilità..."* [Cassazione Penale Sez. IV sentenza n. 39266 del 04.10.2011].





In termini di responsabilità tra il Datore di Lavoro (delegante) ed il delegato alla sicurezza la Cassazione Penale Sez. IV sentenza n. 10702 del 19.03.2012 ha chiarito alcuni aspetti.

Innanzitutto l'attribuzione della delega non esclude l'obbligo di vigilanza del Datore di Lavoro per quanto attiene al corretto espletamento delle funzioni trasferite da parte del delegato alla sicurezza.

È proprio il tipo di vigilanza che è stato esaminato dalla Suprema Corte che con la sentenza ha sottolineato come *"...non si identifica con una azione di controllo sulla concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni, in quanto al delegato vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo..."*.

Per questo motivo non si può ipotizzare in capo al Datore di Lavoro (delegante) *"...un dovere di vigilanza esteso sino a controllare personalmente la gestione di aspetti contingenti delle singole lavorazioni..."*.

Infatti l'obbligo di vigilanza del Datore di Lavoro riguarda *"...la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato medesimo e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle lavorazioni..."*

In questo specifico caso la Corte di Cassazione a fronte della presenza di una valida delega sulla sicurezza ha annullato senza rinvio la Sentenza della Corte di Appello di condanna del Datore di Lavoro per non aver commesso il fatto.

È però opportuno ricordare anche che la giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente affermato che il Datore di Lavoro, pur a fronte di una delega corretta ed efficace, non potrebbe andare esente da responsabilità, allorché le carenze nello specifico settore della sicurezza, attengano a scelte di carattere generale della politica aziendale, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento può essere realisticamente attribuita al delegato alla sicurezza.



4. SETTORE DI LAVORO DI "INGEGNERIA FORENSE" DEL GRUPPO 2G MANAGEMENT CONSULTING

Il Gruppo 2G Management Consulting è una "impresa della conoscenza e di servizi innovativi che, con i suoi attuali 25 consulenti, opera dal 1988 a supporto di imprese manifatturiere e di servizi.

Uno dei settori di attività è costituito dall' "ingegneria forense" in cui operano attualmente 5 ingegneri iscritti all'Ordine della Provincia di Torino. Ad oggi questo settore ha visto la produzione di perizie stragiudiziali relative alla conformità organizzativa e gestionale rispetto ai requisiti del D.Lgs. 81/08 ma anche alla conformità delle attrezzature di lavoro ai requisiti normativi applicabili, alla conformità della marcatura CE di prodotti importati da Paesi extra UE, nonché consulenze tecniche extraperitali (art. 233 c.p.p.) nell'ambito di processi relativi a valutare incidenti per mancata sicurezza nei luoghi di lavoro, a dimostrare l'adeguatezza del "modello di organizzazione, gestione e controllo" ex. D.Lgs. 231/01, ad individuare la responsabilità per danno da prodotto difettoso.

Il settore di attività di "ingegneria forense" opera anche nell'ambito del Centro di Ricerca e Sviluppo del Gruppo 2G che, tra le altre attività, ha altresì il compito di monitorare le sentenze giurisprudenziali per una valutazione dell'impatto organizzativo e gestionale sulla società e sull'impresa.

Gli ingegneri che operano nell'ambito dell'"ingegneria forense" sono disponibili ad un incontro preliminare, senza alcun impegno economico e/o operativo, per valutare gli aspetti tecnico-giuridici, sia con l'impresa committente che con lo studio legale. Solo al termine di questa fase sarà presentata una proposta operativa ed economica.



Se volete fissare un appuntamento con i nostri "Ingegneri Forensi" e quindi per un check up gratuito potete contattare il ns. Ufficio Marketing: Sig.ra Cristina Gagliardo
Tel. 011 505062 - Fax 011 504660
c.gagliardo@gruppo2g.com