

Responsabilità del datore di lavoro e Modello ex articolo 30 TUSL

10 Luglio 2019
Maurizio Arena

L' idoneità e l' efficace attuazione di un Modello organizzativo per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ex articolo 30 del Decreto Legislativo 81/2008 (TUSL) ha una duplice valenza giuridica.

La prima, più nota, è che tale Modello può avere efficacia esimente ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, nelle ipotesi in cui un reato ex art 25-*septies* venga ascritto ad un ente collettivo.

La seconda attiene, invece, alla responsabilità personale del datore di lavoro: con l' adozione e attuazione del Modello ex articolo 30, si intende adempiuto il dovere di vigilanza del datore di lavoro (delegante) sull' attività del soggetto delegato (articolo 16 TUSL).

Sotto quest' ultimo profilo è interessante **la recente Cassazione, Sezione Terza, 12 giugno 2019, n. 25977, che si è pronunciata su un ricorso avverso sentenza di condanna di un datore di lavoro per contravvenzioni previste dal TUSL.**

La difesa contestava che il giudizio affermativo dell' inidoneità della procedura aziendale per prevenire gli infortuni fosse formulato *ex post*, alla luce del fatto oggettivo, senza considerare che, a norma dell' articolo 16, comma 3, TUSL, l' obbligo di vigilanza “si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all' articolo 30, comma 4”.

Nel ricorso si evidenziava che:

- a) è stata acquisita agli atti la disciplina della procedura aziendale diretta a disciplinare ogni singola fase dei rapporti contrattuali con le imprese appaltatrici;*
- b) è stato provato, attraverso la deposizione del teste Tizio, come la procedura prevista facesse parte del sistema di gestione, qualità e sicurezza adottato dalla società Alfa anche nello stabilimento interessato dalla contestazione;*
- c) è stato dimostrato, sempre attraverso la deposizione del teste Tizio, l' avvenuto compimento di ripetute verifiche in ordine alla procedura aziendale seguita da parte del sistema di audit della società e degli enti certificatori.*

La S.C. ha accolto il ricorso.

Secondo la consolidata elaborazione della giurisprudenza di legittimità, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la delega di funzioni, ex articolo 16 TUSL, non esclude l' obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Tuttavia, si è più volte precisato che:

“in caso di delega, la vigilanza richiesta al datore di lavoro non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni - che la legge affida al garante - concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato, con la conseguenza che l’obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato - al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo - e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni (cfr., per tutte, Sez. 4, n. 22837 del 21/04/2016, Visconti; Sez. 4, n. 10702 del 01/02/2012, Mangone)”.

Ulteriori puntualizzazioni sono state fornite con riferimento alle **strutture aziendali complesse**.

Invero, si è ripetutamente affermato che

“in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell’individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l’infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell’organizzazione dell’attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l’incidente derivante da scelte gestionali di fondo (cfr., in particolare, Sez. 4, n. 22606 del 04/04/2017, Minguzzi; Sez. 4, n. 24136 del 06/05/2016, Di Maggio)”.

La Corte nella sentenza in commento evidenzia, in proposito, che l’articolo 16 TUSL prevede uno specifico limite alla responsabilità del datore di lavoro, in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’articolo 30, comma 4.

L’articolo 30, comma 4, a sua volta, dispone:

“Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l’eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.

Importanti le conclusioni della Corte:

- in imprese di grandissime dimensioni, organizzate in più stabilimenti, il datore di lavoro risponde delle violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori che discendono dalle scelte gestionali di fondo **ovvero dalla inadeguatezza ed inefficacia del modello di controllo**, anche in considerazione delle necessità di adattamento di questo nel tempo a fronte di apprezzabili sopravvenienze;
- l’adeguatezza e l’efficacia del modello di controllo deve essere verificata in considerazione della sua specificità rispetto all’ambiente lavorativo interessato, ma non può essere esclusa solo perché si è verificato un incidente.

Una soluzione che valorizzi in termini decisivi il fatto della verifica di un infortunio determinerebbe l'insorgere di forme di responsabilità oggettiva; dall'altro, l'articolo 30, comma 4, richiede il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo solo **“quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”**, e, quindi, solo in occasione di sopravvenienze, appunto “significative”.

Di conseguenza, la verifica in ordine ad adeguatezza ed efficacia del modello di controllo, ai fini dell'esonero della responsabilità del datore di lavoro delegante, deve essere compiuta *ex ante*, alla luce di tutti gli elementi conoscibili al momento della predisposizione del modello.

Nella specie, la sentenza impugnata, per affermare la responsabilità del ricorrente, ha richiamato l'**incidente e la presenza di «insidie pericolosissime» sul luogo del fatto, ma non ha precisato se, e perché, la presenza di queste «insidie» e la mancata “neutralizzazione” di esse debbano essere ritenute la conseguenza di scelte gestionali di fondo dell'impresa, né se, e perché, in relazione a tali circostanze, debba ritenersi l'inefficacia e l'inadeguatezza del modello organizzativo**, secondo una valutazione compiuta alla luce di tutti gli elementi conoscibili al momento della sua predisposizione.

TAG: *Infortuni sul lavoro, datore di Lavoro, lavoratore*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.