

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3389 di giovedì 18 settembre 2014

La valutazione dei rischi e i compiti indelegabili del datore di lavoro

Il primo dei compiti indelegabili del datore di lavoro è la valutazione di tutti i rischi lavorativi. La normativa, le responsabilità del datore, la posizione di garanzia e le indicazioni della giurisprudenza. Di Rolando Dubini, avvocato in Milano.

Milano, 18 Sett ? L'articolo 2 comma 1 lett. q) del D.Lgs. n. 81/2008 definisce la «valutazione dei rischi» come **'valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza'**.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008, dedicato agli "Obblighi del datore di lavoro non delegabili del datore di lavoro", prevede che:

"1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi".

Indelegabilità non significa ovviamente impossibilità di effettuare detta valutazione avvalendosi di altre e più specifiche professionalità: significa solamente che eventuali carenze di detta valutazione configureranno una responsabilità comunque ascrivibile al datore di lavoro.

Esistono dunque compiti non delegabili in quanto ontologicamente collegati alla funzione dell'imprenditore, come le scelte generali strutturali in tema di sicurezza e la dislocazione, sempre su un piano generale, delle risorse.

Ed infatti la **responsabilità del titolare dell'azienda non è esclusa, pur in presenza di una valida delega, qualora le deficienze siano dovute a cause strutturali** [Cass. Sez. I 24 settembre 1994 n. 10129, Scauri, Cass. Sez. III 14 giugno 1993 n. 6031, Biondi, Cass. Sez. III 6 maggio 1996, p.m. in proc. Bonaccorsi], così come qualora sia risultata carente o insufficiente la capacità di spesa [Cass. Sez. III 30 agosto 2000 n. 93378, Guardone].

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0338] ?#>

In una vicenda processuale di particolare rilievo la Cassazione ha ribadito, in ottemperanza al citato dettato normativo, che la delega pur valida conferita dall'imputato ad altro soggetto "non vale... ad esonerarlo da responsabilità, essendo taluni obblighi, tra cui quello di valutare i rischi connessi all'attività di impresa e di individuare le misure di protezione, **ontologicamente connessi alla funzione ed alla qualifica propria del datore di lavoro e, quindi, non utilmente trasferibili**" (Cassazione Sezione IV - Sentenza n. 4123 del 28 gennaio 2009 - Pres. Mocali ? Est. Piccialli ? P.M. Fraticelli - Ric. V. G.). In questo caso specifico la Cassazione ha riconnesso le omissioni colpevoli a carico dell'Amministratore delegato e del comitato esecutivo per la mancata valutazione del rischio incendio e quindi a causa dell'omessa individuazione delle corrispondenti misure di prevenzione e protezione, quindi ad obblighi di natura indelegabile che non potevano non gravare su detto soggetto.

-
Cosa dice la giurisprudenza

1) **Obblighi così ontologicamente connessi alla funzione propria ed alla qualifica del datore di lavoro da renderli assolutamente insuscettibili di traslazione su altri soggetti.**

Con la legislazione prevenzionistica vigente "si sono distinte le funzioni e la posizione di garanzia che è propria del datore di lavoro e non è delegabile a terzi dalle funzioni delegabili. In questo modo si sono enucleati degli obblighi così ontologicamente connessi alla funzione propria ed alla qualifica del datore di lavoro da renderli assolutamente insuscettibili di traslazione su altri soggetti, sia pure prescelti ed espressamente delegati dal titolare. Si tratta dei compiti di valutazione dei rischi connessi all'attività d'impresa di individuazione delle misure di prevenzione e dei mezzi di protezione, di definizione del programma per migliorare i livelli di sicurezza, di fornitura dei dispositivi necessari di protezione individuale, di designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" [Cassazione VI Penale ? n. 14192/2006 del 21.4.2006].

2) **Obbligo di valutare tutti i rischi**

"Il datore di lavoro non è tenuto ad elaborare personalmente il piano di sicurezza [documento di valutazione di tutti i rischi], ma dovrà scegliere gli esperti che lo faranno, fissando i tempi ed i modi delle forme di controllo della loro attività senza rimettere ad altri l'incarico di assumere questa iniziativa ed una volta ottenuto il piano dovrà reperire le risorse, organizzare le strutture e distribuire i compiti fra i suoi collaboratori per renderlo operante" [Cassazione - VI Penale - Sentenza n. 14192/2006 ? 21.4.2006].

3) **Inadeguata valutazione dei rischi e responsabili**

"La non delegabilità di funzioni non significa che il datore di lavoro non possa servirsi di persone maggiormente competenti e qualificate per la valutazione del rischio e la redazione del documento di valutazione del rischio. Significa solo che questi compiti rimangono suoi e il documento conserva questa provenienza. il datore di lavoro ha un obbligo preciso di informarsi preventivamente sui rischi presenti nell'azienda ai fini della loro valutazione e di verificare successivamente se il documento redatto affronti adeguatamente i temi della prevenzione e della protezione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali tenendo conto delle informazioni acquisite sull'esistenza dei rischi. Solo se abbia curato lo svolgimento da parte sua di questi compiti potrà anche rimettersi, per l'accertamento e l'adozione delle scelte tecniche idonee a contrastare i rischi e che abbiano carattere di specializzazione da lui non posseduta, alle conclusioni di un consulente interno od esterno sulle quali non abbia la competenza necessaria per interloquire. Insomma se la non delegabilità ha un senso il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare le capacità tecniche di chi redige materialmente il documento, di valutare preventivamente quali siano i rischi ritenuti maggiormente significativi all'interno dell'azienda, di verificare se questi rischi siano stati presi in considerazione nel documento e se siano state prospettate soluzioni idonee a contrastarli. Se a questi obblighi il datore di lavoro abbia adempiuto non potrà essere ritenuto responsabile di una scelta tecnica errata da lui non controllabile (se non con la scelta di altra persona tecnicamente qualificata: ma in questo modo si andrebbe all'infinito). Questo assetto consente di contemperare il principio della non delegabilità con l'esigenza di impedire la violazione del principio della personalità della responsabilità penale creandosi surrettiziamente una responsabilità penale da «posizione» che configurerebbe un caso di responsabilità oggettiva" [Cassazione IV penale - n. 4981 del 6.2.2004 c.d. Caso Galeazzi].

4) **Inderogabilità e indelegabilità della posizione di garanzia strutturale del datore di lavoro**

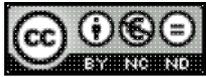
La Cassazione "in plurime sentenze, ha già avuto modo di statuire che nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni ed igiene sul lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, **gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione** (Cass. Pen. Sez. 4, n.38991 del 4/11/2010, Quaglierini, non mass. sul punto; Sez. 4, n. 6280 del 08/02/2008, Mantelli, Rv. 238959; Sez. 4, n. 988 del 14/01/2003, Macola, Rv. 226699).

Infatti, 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 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 sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega. In una fattispecie relativa ad impresa il cui processo produttivo prevedeva l' utilizzo dell'amianto e che aveva esposto costantemente i lavoratori al rischio di inalazione delle relative polveri, si è ritenuto che, pur a fronte dell'esistenza di amministratori muniti di delega per l'ordinaria amministrazione e dunque per l'adozione di misure di protezione concernenti i singoli lavoratori od aspetti particolari dell'attività produttiva, gravasse su tutti i componenti del consiglio di amministrazione il compito di vigilare sulla complessiva politica della sicurezza dell'azienda, il cui radicale mutamento - per l'onerosità e la portata degli interventi necessari - sarebbe stato indispensabile per assicurare l'igiene del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali. Ciò è in perfetta sintonia con quanto previsto dall'art. 2392 c.c., in tema di s.p.a. e vigente all'epoca dei fatti. 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 o più amministratori, gli altri componenti "sono solidalmente responsabili se non hanno vigilato sul generale andamento della gestione..." (Sez. 4, n. 988 del 11/07/2002, Macola, cit.).

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 (così in motivazione, Sez. 4, n. 38991 del 2010, Quaglierini, cit.) [Cassazione Penale, Sez. 4, 31 gennaio 2014, n. 4968 - Delega di funzione e inderogabilità della posizione di garanzia del delegante].

Rolando Dubini, avvocato in Milano



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it