

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6004 di Lunedì 26 gennaio 2026

Datore di lavoro: responsabilità per manutenzione dispositivi e delega

Una sentenza chiarisce i criteri di efficacia della delega di funzioni e l'importanza di dover dare risposte tempestive ed efficaci alle segnalazioni dei lavoratori riguardanti le situazioni di pericolo, garantendo l'efficienza delle attrezzature.

Lo scorso 2 gennaio 2026, la Cassazione Penale, Sez. 4, con la sentenza n. 51 ha respinto il ricorso di un datore di lavoro condannato nei primi due gradi di giudizio, confermando la condanna a quattro anni di reclusione per il delitto di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche.

L'evento era avvenuto a danno di un operatore ecologico di un'azienda mentre questi tentava con un collega di riavviare il veicolo in sosta (autocompattatore), agendo direttamente sul vano motore, senza risalire in cabina. L'autocompattatore si era avviato improvvisamente, investendolo e schiacciandolo con le ruote gemellari posteriori.

La ricostruzione della dinamica condivisa dalla Corte territoriale si fondava sulla perizia del CT del PM che aveva accertato che il mezzo presentava una grave manomissione occulta.

Questa manomissione riguardava il relè di sicurezza deputato a subordinare l'accensione del motore alla pressione del pedale del freno.

Il relè era stato sostituito con un altro dispositivo a ponte fisso che permetteva l'avvio del veicolo, eludendo le procedure di sicurezza previste dalla casa costruttrice dell'autocompattatore.

La modifica rendeva possibile l'accensione del motore senza che il cambio compisse le operazioni di azzeramento e, soprattutto, senza l'apertura dei dischi della frizione, esponendo i lavoratori al pericolo che la fase di accensione coincidesse con l'avanzamento indesiderato del mezzo.

Il veicolo, inoltre, presentava una batteria in avanzato stato di solfatazione con evidenti tracce di ossidazione sul morsetto negativo.

Questa circostanza costringeva gli operatori a ricorrere a manovre di emergenza per l'avviamento, come dimostrato dalle rigature circolari sul morsetto e dall'annerimento di un fusibile privo della calotta isolante di protezione.

Il CT del PM evidenziava che tali modalità operative erano tutt'altro che intuibili da parte di un conducente occasionale senza uno specifico addestramento.

Pertanto, la Corte Territoriale aveva ritenuto provato che nell'azienda vigesse una prassi volta a trascurare l'efficienza e la sicurezza dei mezzi. Tanto più che era emerso che l'azienda non dava seguito alle segnalazioni di anomalie provenienti dagli

autisti, se non per quelle che avrebbero comportato l'impossibilità di utilizzo del mezzo, privilegiando l'esigenza di non fermare gli autocompattatori rispetto alla sicurezza dei lavoratori.

Tale quadro era emerso dalle testimonianze di due ex dipendenti della società, i quali avevano riferito concordemente di aver segnalato ripetutamente ai responsabili le gravi problematiche del mezzo ma senza ottenere alcun riscontro concreto.

Pubblicità

Nel ricorso presentato dal proprio legale difensore, il datore di lavoro presentava tre doglianze.

Con la **prima doglianza** denunciava vizio di motivazione, lamentando che il giudizio di colpevolezza era stato recepito nella sentenza di appello senza un adeguato vaglio critico.

Il ricorrente sosteneva che la Corte territoriale, incorrendo in violazione di legge, si fosse limitata a una motivazione sostanzialmente coincidente con quella di primo grado, trascurando di verificare compiutamente gli aspetti contraddittori delle argomentazioni sostenute dal giudice di primo grado, in particolare con riferimento alla sussistenza degli elementi oggettivi e soggettivi del reato e alla riconducibilità in capo all'imputato della condotta contestata.

Con il **secondo motivo**, deduceva la violazione di legge, sostenendo che l'esistenza di un preposto di fatto avrebbe esonerato l'amministratore da responsabilità.

Questo assunto difensivo si basava sulla circostanza che il datore di lavoro, aveva "ereditato" il personale da assumere alle proprie dipendenze nell'area in cui si espletava il servizio, in forza dell'articolo 6 del *CCNL FISE ASSOAMBIENTE* di categoria e della specifica normativa vigente in materia di appalti pubblici.

Pertanto, nell'anno 2017, epoca di aggiudicazione, e alla successiva data dell'infortunio, il ricorrente non aveva alcun obbligo di formalizzare la delega di funzioni, che ricadeva contrattualmente in capo a un altro soggetto dipendente dell'azienda.

Il datore di lavoro evidenziava che questo dipendente, assunto con il livello di Quadro, regolarmente formato e proporzionalmente remunerato per lo svolgimento di speciali funzioni, non era un mero destinatario di una delega esecutiva, come erroneamente ritenuto dal primo giudice e recepito dalla Corte d'Appello, ma preposto alla specifica attività lavorativa, con la conseguenza che l'evento era causalmente riconducibile alla sua condotta omissiva.

In dettaglio, il predetto preposto, soggetto altamente qualificato, era delegato a sovrintendere a un ambito ben definito della gestione aziendale in modo espresso, effettivo ed inequivoco, ed era dotato di poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa, come risultava dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dove risultavano indicati sia tutti i compiti e le specifiche mansioni in capo a questo preposto che la specifica formazione ricevuta dallo stesso dipendente ereditato nelle medesime funzioni.

La difesa contestava l'interpretazione delle fonti di prova e del dettato normativo operata dai giudici di merito, rilevando che la motivazione contrastava con il dato normativo, poiché l'imposizione per legge della delega formale, alla cui mancanza il giudice di primo grado aveva collegato le sue argomentazioni, <<era stata introdotta solo successivamente ai fatti con la Legge n. 215 del 17 dicembre 2021>>.

Il ricorrente sottolineava nel ricorso che compito specifico del preposto era quello di controllare la corretta applicazione delle norme antinfortunistiche nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, sicché non sarebbe stato possibile ricondurre a condotte omissive dell'imputato, datore di lavoro, il nesso causale con l'evento mortale.

Non incombendo oneri a carico del datore di lavoro, proprio in funzione della specifica esimente derivante dalla sussistenza di obbligo contrattuale in capo al preposto, non di fatto ma di diritto, l'imputato avrebbe dovuto essere mandato assolto, almeno ai sensi del capoverso dell'art. 530 cod. proc. pen.

Il difensore contestava, inoltre, la ritenuta mancanza di delega di spesa, evidenziando che la Corte territoriale aveva valorizzato, quale unico elemento di riscontro, la testimonianza di un ex dipendente licenziato per gravi motivi disciplinari, il quale si trovava in evidente conflitto di interessi rispetto al ricorrente, essendo in dissidio con la società datrice di lavoro anche a causa della pendenza di controversie giudiziarie.

Il ricorrente, distante centinaia di chilometri dal sito dell'infortunio, alla cui verifica concorreva la condotta anomala della vittima, si era avvalso della collaborazione di chi avrebbe dovuto e potuto impedire il verificarsi di eventi simili, avendo predisposto tutte le precauzioni necessarie, secondo il rigoroso rispetto delle norme.

Con il **terzo motivo** il ricorrente deduceva la violazione di legge nella determinazione del trattamento sanzionatorio per erronea applicazione degli articoli 62 bis, 114 e 133 cod. pen., nonché per motivazione contraddittoria ed illogica.

Il ricorrente lamentava che, dopo aver rigettato le doglianze circa la sussistenza di almeno un preposto di fatto delegato, non siano state riconosciute le circostanze attenuanti generiche e sia stato applicato un trattamento sanzionatorio molto distante dal minimo edittale in funzione del ravvisato alto grado della colpa omissiva.

Inoltre, evidenziava l'impegno del datore di lavoro volto a impedire il verificarsi di eventi simili, in quanto questi aveva predisposto tutto quanto necessario, formando il personale, assicurando il rispetto di tutte le misure di sicurezza imposte per legge, anche e soprattutto attraverso la nomina di un preposto.

L'amministratore di un'articolata attività imprenditoriale, il cui impegno era diffuso su vaste zone del territorio meridionale, si era dotato di almeno un preposto, e tale circostanza avrebbe dovuto essere valutata ai fini della concessione delle attenuanti generiche.

Inoltre, la presenza di un preposto avrebbe dovuto determinare quanto meno una ipotesi di cooperazione colposa, con positive ricadute in termini di determinazione della pena, non risultando in alcun modo dimostrato un particolare e consapevole disinteresse del ricorrente per le sorti dei dipendenti. Pertanto, la corretta applicazione dell'articolo 114 cp avrebbe dovuto imporre almeno una riduzione della pena.

Preso atto delle motivazioni contenute nel ricorso, la Suprema Corte ha ritenuto questo infondato con le motivazioni che seguono.

Riguardo **il primo motivo**, con il quale si lamenta il vizio di motivazione della sentenza d'appello per essersi questa limitata a una mera riproduzione acritica della decisione di primo grado, questo non merita accoglimento in quanto, la Corte territoriale ha esaminato compiutamente le doglianze difensive e ha fornito adeguata risposta alle censure mosse all'imputato, articolando un percorso argomentativo autonomo e immune da vizi logici.

La Suprema Corte ha evidenziato che, <<nel caso di doppia conforme, è ammissibile la motivazione della sentenza d'appello per relationem a quella della decisione impugnata, se l'appellante si limita alla riproposizione di questioni di fatto o di diritto già adeguatamente esaminate e correttamente risolte dal primo giudice, oppure prospetta critiche generiche, superflue o palesemente infondate>> (Cass. sez.6, n.28411 del 13.11.2012. Rv. 256435).

Inoltre, come è stato più volte ribadito, il giudice dell'appello non è tenuto a riesaminare l'intero compendio probatorio qualora ritenga corretta la valutazione operata dal primo giudice, essendo sufficiente che esprima le ragioni del proprio convincimento attraverso un confronto dialettico con le specifiche censure mosse dall'appellante.

Nel caso di specie, la sentenza impugnata ha dato conto delle ragioni per le quali ha ritenuto di confermare la decisione di primo grado, esaminando puntualmente le doglianze relative all'asserita delega di funzioni e all'inadeguata dosimetria della pena, fornendo motivazione logica e giuridicamente corretta.

Neanche **il secondo motivo**, con cui il ricorrente deduce la violazione di legge, sostenendo che le funzioni in materia di sicurezza, fossero state efficacemente delegate al preposto, assunto con qualifica di Quadro e remunerato per lo svolgimento di speciali funzioni di sorveglianza, può trovare accoglimento.

Infatti, per la Corte di Cassazione, secondo il proprio consolidato orientamento, la delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro è istituito di stretta interpretazione, il cui riconoscimento postula la ricorrenza di stringenti requisiti, sia formali che sostanziali.

Le Sezioni Unite della Cassazione hanno chiarito che gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere trasferiti con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante, a condizione che il relativo atto di delega riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.

La delega, nei limiti in cui è consentita dalla legge, opera la traslazione dal delegante al delegato delle responsabilità e dei poteri che sono propri del delegante medesimo, determinando la riscrittura della mappa dei poteri e delle responsabilità.

Affinché si realizzi tale traslazione, tuttavia, è indispensabile che la delega possedga i requisiti formali che le sono propri e deve essere redatta ed accettata per iscritto, come prescritto dall'articolo 16 del D.Lgs. n. 81 del 2008. In assenza di una simile formalizzazione il datore di lavoro resta diretto titolare della posizione di garanzia in relazione agli obblighi prevenzionistici come già ribadito dalla pronuncia della Cassazione penale Sez. 4, n. 22246 del 28 febbraio 2014.

Nel caso di specie, la Corte territoriale ha rilevato che *<<non è stata prodotta alcuna delega scritta recante data certa, né risulta che il dipendente citato nel ricorso avesse formalmente accettato per iscritto l'incarico delegatogli, come prescritto dall'articolo 16 comma 1, lett. a d e) del D. Lgs. n. 81/2008>>*.

Il ricorrente, invece sostiene che tale formalizzazione non sarebbe stata necessaria, essendo il dipendente un preposto individuato sulla base della contrattazione collettiva e dotato di funzioni dirigenziali in forza dell'inquadramento come Quadro.

A fronte di queste argomentazioni la Suprema Corte ritiene, comunque, il ricorso infondato in quanto, il richiamo operato dal ricorrente alla circostanza che l'obbligo di formalizzazione scritta della delega sarebbe stato introdotto solo in epoca successiva ai fatti con la Legge Finanziaria n. 215 del 17 dicembre 2021 si rivela manifestamente infondato. Infatti, l'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008 e quindi ampiamente anteriore ai fatti oggetto del presente giudizio verificatisi il 16 luglio 2018, già prescriveva espressamente che la delega dovesse risultare da atto scritto recante data certa e dovesse essere accettata dal delegato per iscritto.

La Legge n. 215 del 2021 ha semmai rafforzato gli obblighi del datore di lavoro e del preposto, ma non ha introdotto ex novo il requisito della forma scritta della delega, già presente nel testo originario del D. Lgs. n. 81/2008.

Non merita accoglimento neppure la censura con cui si deduce che la sentenza impugnata non avrebbe tenuto conto del fatto che la presenza di un preposto avrebbe comunque determinato l'esclusione della responsabilità del datore di lavoro.

La sentenza impugnata ha valorizzato le testimonianze dei due ex dipendenti, i quali concordemente riferivano che le segnalazioni relative alle gravi anomalie dell'autocarro investitore non avevano trovato seguito alcuno, e che l'input ricevuto dai responsabili era invariabilmente quello di provvedere autonomamente con soluzioni estemporanee.

Ad avviso dei giudici di merito, tali testimonianze, ritenute attendibili anche perché riscontrate dalle risultanze peritali, deponevano nel senso che nell'azienda la prassi in uso fosse quella di trascurare l'efficienza e la sicurezza dei mezzi, privilegiando l'esigenza di non fermare gli autocompattatori rispetto alla sicurezza dei lavoratori.

Emerge quindi con evidenza che le risorse attribuite al dipendente individuato come preposto in relazione ai mezzi, fossero tutt'altro che adeguate, e che dai vertici aziendali provenissero precise indicazioni in ordine alle modalità di risparmio da attuarsi.

Infine, secondo la Suprema Corte, la contestazione riguardante la valorizzazione della testimonianza di un ex dipendente licenziato per motivi disciplinari, e quindi in conflitto di interessi rispetto al ricorrente, non è meritevole di condivisione, trattandosi di questione di fatto che esula dal sindacato di legittimità.

Del resto, la sentenza d'appello impugnata ha adeguatamente motivato l'attendibilità della testimonianza dell'ex dipendente, evidenziando come questa fosse riscontrata dalle dichiarazioni di un altro dipendente e, soprattutto, dalle risultanze della perizia del CT del PM la quale accertava che il mezzo presentava una gravissima manomissione occulta e che gli operatori ricorrevano sistematicamente a manovre di fortuna per l'avviamento, come dimostrato dall'annerimento del fusibile privo della calotta isolante di protezione.

I richiamati riscontri sono stati logicamente ritenuti idonei a corroborare la piena attendibilità delle dichiarazioni dell'ex dipendente.

Va poi rilevato che, anche a voler ritenere sussistente una delega di funzioni di fatto in capo al dipendente con qualifica di Quadro, sulla base del principio di effettività di cui all'art. 299 del Testo Unico, resta fermo in capo al datore di lavoro l'obbligo di vigilanza sull'operato del soggetto che sovrintenda all'attività lavorativa.

Infatti, come la Corte di Cassazione ha più volte affermato, *<<incombe sul datore di lavoro o sui soggetti dal medesimo delegati evitare l'instaurarsi di una prassi lavorativa foriera di pericoli per i lavoratori con il consenso del preposto o su sua espressa richiesta. Ove si verifichi un incidente in conseguenza di una tale prassi instauratasi con il consenso del preposto, l'ignoranza del datore di lavoro non vale ad escluderne la colpa, integrando essa stessa la colpa per l'omessa vigilanza sul comportamento del preposto>>* (da ultima, Cassazione Penale Sez. 4, n. 20092 del 19 gennaio 2021).

Sempre secondo la Suprema Corte *<<nel caso di specie la pericolosa prassi volta a risparmiare sulla manutenzione degli autocompattatori e a indurre i lavoratori a porre rimedio alla meglio agli inconvenienti tecnici manifestati dai mezzi si era consolidata nel tempo con il consenso, se non su impulso, dei vertici aziendali, come emerge dalle concordi testimonianze dei dipendenti e dalle risultanze peritali>>*.

Al contrario, rilevano i giudici di merito che dall'istruttoria dibattimentale era emersa l'esigenza, per la società rappresentata dal ricorrente, di contenere i costi di manutenzione, considerata prevalente rispetto alla sicurezza dei lavoratori, come dimostrato dalla circostanza che ai ripetuti segnali di allarme provenienti dagli autisti non fosse stato dato seguito alcuno se non con l'indicazione di gestire autonomamente le anomalie.

Inoltre, sempre secondo la Suprema Corte, si rammenta 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 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 l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo>>* (Cassazione Penale Sez. 4, n. 24136 del 6 maggio 2016).

Dalle sentenze di merito si ricava che, nel caso di specie, l'infortunio mortale che ha causato il decesso del lavoratore fosse riconducibile, non tanto alla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, quanto piuttosto a scelte gestionali di fondo dell'impresa, consistite nel privilegiare il contenimento dei costi rispetto alla sicurezza dei lavoratori, nell'omettere di sottoporre i mezzi ad adeguata manutenzione nonostante le ripetute segnalazioni di anomalie e nell'indurre i lavoratori a ricorrere a pericolosi espedienti per ovviare ai problemi di funzionamento dei mezzi.

D'altra parte, come correttamente evidenziato nella sentenza appellata, il DVR si presentava lacunoso, non contenendo alcun cenno all'autocompattatore investitore, nonostante si trattasse dell'unico veicolo con cambio automatico a disposizione dei dipendenti nell'area di espletamento del servizio ecologico.

Tale circostanza induce a ritenere corretta l'argomentazione, secondo la quale fosse inadeguata la valutazione dei rischi connessi all'utilizzo di quello specifico mezzo, specie se da parte di autisti non pratici delle sue specifiche caratteristiche e non adeguatamente formati al riguardo.

Come noto, ai sensi del combinato disposto degli articoli 17, 18 e 28 D.Lgs. n. 81/2008, la valutazione dei rischi e la redazione del documento di valutazione sono compiti non delegabili del datore di lavoro, sicché solo al ricorrente può ascriversi la violazione del relativo obbligo.

Anche **il terzo motivo** è ritenuto infondato dalla Suprema Corte.

Con questo si lamenta il mancato riconoscimento delle circostanze attenuanti generiche e l'inadeguata dosimetria della pena.

Secondo la costante giurisprudenza di legittimità <<*il mancato riconoscimento delle circostanze attenuanti generiche può essere legittimamente motivato dal giudice con l'assenza di elementi o circostanze di segno positivo, non essendo più sufficiente il solo stato di incensuratezza dell'imputato*>> (da ultima, Cassazione Penale Sez. 4, n.32872 del 08/06/2022).

Nel caso di specie la Corte territoriale <<*ha correttamente evidenziato l'elevato grado della colpa ravvisabile in capo all'imputato, consistita nell'aver privilegiato l'esigenza di contenere i costi di manutenzione rispetto alla sicurezza dei lavoratori, nell'aver omesso di sottoporre i mezzi ad adeguata manutenzione nonostante le ripetute segnalazioni di anomalie e nell'aver indotto i lavoratori a ricorrere a pericolosi espedienti per ovviare ai problemi di funzionamento*>>.

La circostanza che il ricorrente si fosse dotato di un preposto non vale a configurare un elemento di segno positivo idoneo a giustificare il riconoscimento delle attenuanti generiche, considerato che è emerso in giudizio come dai vertici aziendali provenissero precise indicazioni volte al contenimento dei costi di manutenzione.

Secondo la Suprema Corte, <<*anche la quantificazione della pena irrogata appare corretta. Il giudice, nell'esercizio del potere discrezionale attribuitogli dall'articolo 133 del codice penale, ha giustificato il discostamento dal minimo edittale con riferimento all'elevato grado della colpa, per come sopra descritta, e alle modalità del fatto, fornendo motivazione adeguata e immune da vizi logici*>>.

Il ricorrente sostiene che la presenza di un preposto avrebbe dovuto determinare quanto meno una ipotesi di cooperazione colposa ai sensi dell'art. 114 cod. pen, con positive ricadute in termini di determinazione della pena.

La censura è inammissibile perché non proposta dinanzi alla Corte di appello, difettando perciò la catena devolutiva.

In ogni caso, il motivo è aspecifico.

La Suprema Corte, nelle motivazioni, rammenta che <<ai fini del riconoscimento dell'attenuante della partecipazione di minima importanza al reato, la valutazione, anche implicita, delle condotte concorsuali non si traduce in una vera e propria comparazione fra di esse finalizzata a stabilire quale tra i correi abbia in misura maggiore o minore contribuito alla realizzazione dell'impresa criminosa, risolvendosi bensì in un esame volto a stabilire se il contributo dato dal compartecipe si sia concretizzato nell'assunzione di un ruolo di efficacia causale così lieve rispetto all'evento, da risultare trascurabile nell'economia generale dell'iter criminoso>> (da ultima, Cassazione Penale Sez. 4, n. 35950 del 25/11/2020).

Con riferimento al caso di specie, il motivo non si confronta con la decisione impugnata che ha evidenziato l'entità tutt'altro che lieve dell'efficacia causale della condotta del ricorrente, a nulla rilevando l'eccepta presenza di un preposto.

Carmelo G. Catanoso

Ingegnere Consulente di Direzione

[Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 51 del 02 gennaio 2026 - Operaio ecologico schiacciato dall'autocompattatore aziendale. Responsabilità del datore di lavoro per manomissione dei dispositivi di sicurezza, omessa manutenzione e inefficacia della delega](#)

Leggi altri articoli di **[Carmelo G. Catanoso](#)**



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it