PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2222 di venerdì 31 luglio 2009

Lo sapevi che - L'identificazione dei dirigenti

Come si identifica la figura del dirigente ai fini del diritto penale del lavoro, quindi ai fini della responsabilità per la sicurezza in azienda? Qual è il suo ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale? A cura di Rolando Dubini.

google_ad_client

Premesso che "*l'individuazione dei destinatari degli obblighi di prevenzione dagli infortuni sul lavoro* ***va compiuta caso per caso, con riferimento alla organizzazione dell'impresa e alle mansioni esercitate in concreto dai singoli***" (Cassazione sez. IV, n. 927 del 29.12.82), possiamo affermare che la nozione di dirigente, ai fini della corretta applicazione della legislazione prevenzionistica, è definibile grazie al Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, sulla base di quanto desumibile dall'art. 55 del Decreto medesimo, che elenca gli obblighi penalmente sanzionati a carico del dirigente stesso, in rapporto al ruolo effettivamente ricoperto nell'ambito dell'organigramma aziendale, e alle mansioni effettivamente esercitate (**principio di effettività**).

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

La sentenza della Cassazione penale sez. III - Sentenza 20 maggio 2003, n. 22036 - [Pres. Vitalone - Est. Franco - P.M. (Parz.diff.) Geraci - Ric. Lazzareschi] fornisce utili precisazioni a proposito della figura del dirigente nel contesto della legislazione di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. La fattispecie riguarda la condanna di un direttore dei lavori di una cava, il quale - condannato per il reato di cui all'art. 35, comma 2, D.Lgs. n. 626/1994 [ora art. 71 c. 3 del d.lgs. n. 81/2008], per non aver adottato le misure di sicurezza relative al taglio di una bancata di marmo - deduce a propria discolpa che "le norme antinfortunistiche in questione si rivolgono solo al datore di lavoro, mentre egli non aveva tale qualità, né era stato specificamente delegato dal datore di lavoro".
La Sez. III ribatte che "***l'art. 89, comma 2, D.Lgs. n. 626/1994 [ora art. 5 5D.Lgs. n. 81/2008] espressamente prevede che le sanzioni per le violazioni delle norme antinfortunistiche si applicano non solo al datore di lavoro, ma anche ai dirigenti, e nella specie l'imputato è stato ritenuto colpevole proprio nella sua qualità di direttore dei lavori, e cioè di dirigente***". (sulla responsabilità del dirigente v., Cass. 30 gennaio 2001, Colizzi e altri, in ISL, 2001, 3, 158; Cass. 24 giugno 2000, Rodano, ibid., 2000, 10, 548; Cass. 30 maggio 2000, Borroni, ibid., 2000, 9, 491).

Questa nozione penalistica di dirigente ai fini della sicurezza chiarisce anche una circostanza della massima importanza: **il dirigente dal punto di vista del diritto penale del lavoro, non è necessariamente colui che opera in base ad un contratto di lavoro subordinato con la qualifica di dirigente, ma è colui che, anche di fatto, svolge compiti prevenzionistici del tutto assimiliabili a quelli spettanti, in senso proprio, ad un soggetto che ha il contratto di dirigente.**
Viceversa, colui che ha il contratto di dirigente, ma non gestisce uomini, e non esercita effettivamente un potere dirigenziale, organizzativo in senso proprio, non è, ai fini del diritto penale del lavoro, un dirigente.

La nozione di dirigente, già presente nell'articolo 4 del d.P.R. 27 aprile 1955 n, 547 (ma anche nei d.P.R. n. 303/56 e 164/56), veniva continuamente ripresa e riproposta in tutto il D. Lgs. n. 626/94, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n°242, e ora dal D.Lgs.n. 81/2008 come soggetto obbligato, pro parte, a precisi obblighi originari di sicurezza, a prescindere da incarichi formali (che al più possono estendere l'ambito di responsabilità, in correlazione all'estensione dei compiti di prevenzione e protezione pattiziamente individuati).

L'art. 2 comma 1 lett. d.) del D. Lgs. n. 81/2008 individua il dirigente come il garante organizzativo della sicurezza del lavoro: ovvero colui che, nell'ambito dell'obbligazione di sicurezza ripartita innanzitutto tra datori di lavoro, dirigenti, preposti, è, anche di fatto (art. 299 d.lgs. n. 81/2008) la " persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa". Per incarico non si intende in alcun né uno specifico incarico in materia di sicurezza del lavoro, né tanto meno una delega specifica di funzioni antinfortunistiche, né tanto meno un potere di spesa. La definizione legale "fotografa" (Guardavilla) gli organigrammi aziendali consegnando automaticamente "iure proprio" alle figure gerarchiche aziendali compiti prevenezionistici inerenti il normale incarico aziendale, cui potranno, eventualmente, aggiungersi anche deleghe specifiche e attribuzione di peculiari poteri di gestione e spesa.

Dunque **il dirigente è, tautologicamente, colui che dirige, che organizza, che esercita una supremazia che si estrinseca in un effettivo potere organizzativo dell'attività lavorativa, nel potere di decidere le procedure di lavoro, e di organizzare opportunamente i fattori della produzione, sempre nell'ambito dei compiti e mansioni effettivamente devolutegli dall'organizzazione aziendale**, e dal datore di lavoro, in primis..

Il principio di supremazia

Il principio della supremazia è un altro criterio comunemente utilizzato per individuare il dirigente in "*chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ai sensi dell' art. 4 del DPR 547/55, DPR 303/56 e D. Lgs. 626/94 [oggi D.Lgs.n. 81/2008 artt. 2 comma 1 lett. d) e 18], ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e da esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo"* (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98).

La legislazione prevenzionistica, "*pur comprendendo tra i destinatari delle norme, dettate in materia antinfortunistica, anche i dirigenti, questi non si sostituiscono di regola alle mansioni dell'imprenditore del quale condividono, secondo le loro reali incombenze, oneri e responsabilità in materia di sicurezza*" (Cass. Pen. Sez. IV 12/5/1988, Fadda in Cass. Pen. 1990, pag. 391 n. 790): vale a dire che i loro compiti derivano direttamente dal normale incarico dirigenziale conferito dal datore di lavoro. Le responsabilità prevenzionistiche sono dunque concorrenti, e non reciprocamente esclusive.

Una sentenza posteriore (Cass. Pen. Sez. IV 1/7/1992, Boano in Cass. Pen. 1994, pag. 388 n. 285) ha evidenziato che **i dirigenti (e i preposti), in senso lato, sono da identificarsi nei soggetti preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, come i dirigenti tecnici o amministrativi, i capi ufficio o i capi reparto**, e che **devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e previste dalle norme, controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, anche non previste dalla normativa, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste o non prevedibili dal legislatore.**

Dunque un caporeparto può essere ritenuto un dirigente, ad esempio, ai fini della prevenzione, solo qualora la sua supremazia sul lavoratore non si estrinsechi unicamente in un'opera di sorveglianza con un limitato potere esecutivo, ma anche quando ad essa si aggiunga un potere organizzativo, dispositivo, di decisione di procedure di lavoro e di organizzazione dell'attività, dal punto di vista prevenzionistico, tale da porlo in una posizione quale quella definita dalle norme prevenzionistiche citate.

I dirigenti devono, per quanto di competenza (e dunque anche a prescindere da incarichi formali antinfortunistici, e dal possedere poteri di spesa) e nell'ambito dell'organizzazione e del mansionario aziendale, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico, vigilare sulla regolarità antinfortunistica e igienica delle lavorazioni, dare istruzioni affinché le lavorazioni possano svolgersi nel migliore dei modi, dunque in modo sano, sicuro e igienico, organizzare la produzione con un ulteriore distribuzione di compiti fra i dipendenti in modo tale da impedire la violazione della normativa e garantire un numero adeguato di preposti in grado di vigilare sull'effettiva osservanza dei compiti prevenzionistici da parte di tutti coloro che sono presenti sul luogo di lavoro, a qualunque titolo.

La posizione antinfortunistica del dirigente prescinde da incarichi formali e poteri spesa

Anche prescindendo da una formale investitura da parte del datore di lavoro nella posizione dirigenziale con attribuzione dei compiti connessi e delle conseguenti responsabilità, il dirigente (anche di fatto, o anche un preposto che abbia compiti organizzativi e possa disporre l'adozione di procedure di lavoro sicuro) sarà comunque obbligato a rispettare la normativa antinfortunistica, in quanto espressamente menzionato tra i soggetti contitolari dell'obbligazione di sicurezza dalla legislazione prevenzionistica.

La Cassazione [Cassazione penale, Sez. IV- Sentenza n. 11351 del 31 marzo 2006 (u.p. 20 aprile 2005) - Pres. D'Urso - Est. Battisti ? P.M. (Conf.) Salzano - Ric. Stasi e altro] è esplicita: «*la stessa formulazione della norma (...)* ***consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, prescindendo dalla eventuale delega***» e «*può far ritenere che per questi due ultimi soggetti sia stata prevista* ***una investitura originaria e non derivata dei doveri di sicurezza***».
Inoltre, commenta Raffaele Guariniello, "è il caso di aggiungere che ... «il datore di lavoro (...) e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto»": "chiara è la finalità di questa norma: precisare una volta per tutte che gli obblighi (...) fanno generalmente capo ai datori di lavoro e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, ai dirigenti e ai preposti" (sulle figure dei dirigenti e dei preposti si vedano Cass, 21 aprile 2006, Bruni, in ISL, 2006,6,378, Cass. 30 dicembre 2005, Oberrauch e altro, W., 2006.5,304; Cass. 7 dicembre 2005, P.C. in e, Pedemonte, M. 2006, 4,251).

La Cassazione ha altresì sottolineato che "***sussiste la responsabilità del dirigente regolarmente delegato dal datore di lavoro all'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro (nella specie il direttore tecnico) con riferimento alle violazioni puramente formali o documentali, per evitare le quali non sono necessari né la collaborazione del datore di lavoro né alcun impegno di spesa****; in ipotesi siffatte la delega è efficace anche se non comporti l'autonomia finanziaria del delegato (il principio è stato espresso con riguardo ad una fattispecie in cui al direttore tecnico veniva imputata l'omessa esibizione, in sede di ispezione, del libretto concernente un recipiente a pressione e l'omessa verifica periodica annuale -in effetti gratuita- di altri quattro recipienti)*" [Cass. sez. III pen. 5.7.99 (ud. 30.3.99) n. 8489, ric. Volterrani ed altri]

Per inciso, si noti anche che "*anche in relazione allo svolgimento di attività di organizzazioni complesse ed ampie, il dirigente non può spogliarsi dei connessi doveri di carattere eminentemente pubblico, e quindi inderogabili, se non a seguito del conferimento di una delega espressa, con l'indicazione dei doveri relativi allo svolgimento dell'attività di controllo e con il conferimento dei poteri e dei mezzi necessari ad adempierli (omissis) chè, anzi, anche in siffatta ipotesi di valida delega, non vengono meno tutti i doveri del dirigente, ma mutano di contenuto, permanendo a suo carico l'obbligo di una attività di coordinamento organizzativo, di direzione e di controllo dell'attività del delegato*" (Corte di Cassazione Penale - sezione III, n° 6032 del 22/05/1988: Pedicini).

I Dirigenti hanno il compito essenziale e ineludibile di adottare e attivare (dandovi la dovuta attuazione a seconda dei casi) le misure di prevenzione e protezione che il Documento di Valutazione dei Rischi avrà identificato come necessarie per contenere o eliminare i rischi esistenti nello svolgimento delle mansioni specifiche, e tutte le altre misure, disposizioni, regolamenti, procedure e istruzioni aziendali di sicurezza e igiene del lavoro.

I dirigenti "*sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarità dell'antinfortunistica delle lavorazioni*" (Cass. pen., sez. IV, 1/7/93); occorre comunque sottolineare che (Cass. Pen. Sez. IV 8/6/1987, Dechici) "*la ripartizione interna ed istituzionale delle specifiche competenze, sempre necessaria nell'ambito di aziende ad organizzazione complessa, non esonera di per se stessa il dirigente dall'osservanza degli obblighi derivanti dall'art. 4 d.P.R. 547/1955, a meno che con tale ripartizione il dirigente non abbia anche specificamente delegato l'adempimento di tali obblighi ai preposti ai singoli reparti, investendoli di ogni suo potere al riguardo; la delega, in tale ipotesi, dovrà comunque essere provata, non potendo essere semplicemente presunta in relazione alle dimensioni dell'impresa ed alla ripartizione interna dei compiti*".

Inoltre, com'è loro obbligo, contribuiscono alla valutazione dei rischi, segnalando tutte le situazioni pericolose e di carenza prevenzionistica riscontrate direttamente o indirettamente nei luoghi di lavoro.

Rolando Dubini, avvocato in Milano.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.