PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2173 di venerdì 22 maggio 2009

Lo sapevi che - Riflessioni sul principio di effettivita'

L'articolo 299 del decreto legislativo n. 81/2008: l'attribuzione "iure proprio" delle figure di datore di lavoro, dirigente e preposto. A cura di Rolando Dubini.

Pubblicità

Riflessioni sul principio di effettività. A cura di Rolando Dubini, avvocato in Milano.

Il principio di effettività prevede che nelle imprese od enti ad organizzazione complessa e differenziata, "l'individuazione dei destinatari delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere effettuata non già tenendo presenti le diverse astratte qualifiche spettanti coloro che fanno parte dell'ente o dell'impresa (legale rappresentante, dirigente, preposto, ecc.), bensì invece facendo riferimento alla ripartizione interna delle specifiche competenze, così come regolate dalle norme, ai regolamenti o dagli statuti che governano i singoli enti o le singole imprese" [Cassazione penale, sez. III, 14 novembre 1984, Felicioli e altro, Riv. it. dir. lav. 1986, II,349 (nota)].

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

Il principio di effettività che costituisce uno degli aspetti più tipici del diritto penale del lavoro, vero e proprio cardine della materia antinfortunistica, trova ora consacrazione legislativa con l'articolo 299 del decreto legislativo n. 81/2008 ("Esercizio di fatto di poteri direttivi"), laddove la norma prevede, in conformità ad un giurisprudenziale consolidato e incontrastato, che "le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) [datore di lavoro, dirigente e preposto, n.d.r.] gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

In effetti viene ribadito quanto previsto, in modo meno esplicito, già dal d.p.r. n. 547/1955, ovvero l'attribuzione "iure proprio", a prescindere da uno specifico incarico aziendale, delle posizioni di garanzia implicite nella collocazione aziendale gerarchica o nella situazione di fatto, concreta, esistente nel luogo di lavoro. Dunque la legge ribadisce che l'individuazione delle figure di datore di lavoro, dirigente e preposto va operata con riferimento al ruolo e alla mansione realmente svolta, concretamente espletata nonché ai poteri realmente conferiti, al di là di ogni investitura formale. Si tratta in sostanza di "fotografare" (per usare l'efficace espressione coniata da A. Guardavilla) l'assetto organizzativo aziendale, e dalla lettura attenta del mansionario, della descrizione del lavoro effettivamente svolto, identifica e coloro che per legge, automaticamente, anche indipendentemente da una investitura specifica, esercitano una supremazia su altri lavoratori, in quanto ne organizzano il lavoro, i dirigenti, o lo controllano, i preposti, e in questo loro disporre dell'attività altrui assumono un obbligo inderogabile, inevitabile, una

responsabilità alla quale non possono mai sfuggire, di garantire che dette attività lavorative si svolgano in modo sicuro, conformemente ai mezzi, alla formazione e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro, o dal proprio superiore gerarchico.

Il legislatore ha inoltre ribadito e rafforzato il principio di effettività anche per quanto attiene l'informazione, la formazione e l'addestramento (ove necessario, in conformità dei pertinenti aspetti del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 c. 2 lettere b e f), con gli articoli 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, ove si ribadisce - sempre in termini di "obbligazione di risultato" - che il datore di lavoro "provvede affinché ciascun lavoratore riceva" una adeguata informazione e formazione e, ancora oltre, si prevede che il contenuto delle stesse debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori e debba consentire loro di acquisire effettivamente le relative conoscenze (e procedure).

Si prevede inoltre, in tal senso, che l'informazione e la formazione destinate a lavoratori immigrati avvengano previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo e, con riferimento alla formazione, "anche rispetto alle conoscenze linguistiche" che devono essere incanalate idoneamente nel processo educativo.
Dunque test linguistici e corsi di italiano, nonché formazione con l'assistenza di un mediatore linguistico-culturale, che può essere anche un lavoratore straniero che parla molto bene la lingua italiana, diventano doverosi.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it