PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4637 di Lunedì 17 febbraio 2020

Sull'effettività della posizione di garanzia del datore di lavoro

La qualifica di datore di lavoro si radica non già in una veste meramente formale bensì nella effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e ciò per evitare che il datore stesso possa sottrarsi al rispetto degli obblighi di sicurezza.

Si riferisce questa recente sentenza della Corte di Cassazione della qualifica di datore di lavoro richiamando il principio di effettività al quale bisogna fare riferimento per la individuazione delle responsabilità di questa importante figura nelle organizzazioni di lavoro, quale garante della sicurezza sul lavoro. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, ricorda la suprema Corte, per "datore di lavoro" si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". La qualifica di datore di lavoro, quindi, ha precisato la suprema Corte, si radica non già in una veste meramente formale bensì nell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e ciò per l'evidente ragione di evitare che il titolare del rapporto di lavoro possa sottrarsi al rispetto delle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni solo perché l'esercizio dell'attività di lavoro non è organizzata in forma societaria.

Del resto, ricorda la stessa Corte, è consolidato il principio secondo cui, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, principio questo che è stato anche richiamato e riportato dal legislatore nell'art. 299 del citato D. Lgs. n. 81/2008 riguardante l'esercizio di fatto dei poteri direttivi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0651] ?#>

Il fatto e l'iter giudiziario

Il G.I.P. del Tribunale ha condannato un datore di lavorox\ alla pena di 6.000 euro di ammenda per le contravvenzioni di cui agli artt. 17, comma 1, lett. b), 18, comma 1, lett. a) e d), e 96 del D. Lgs. n. 81/2008, perché, quale datore di lavoro e titolare della omonima ditta individuale aveva omesso di designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, di nominare il medico competente per la sorveglianza sanitaria, di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale e, infine, di redigere il piano operativo di sicurezza.

Avverso la sentenza del Tribunale l'imputato, tramite il difensore di fiducia, ha proposto ricorso per cassazione affidato a un unico motivo con cui ha dedotto il vizio di mancanza, contraddittorietà e manifesta illogicità della motivazione. Lo stesso, infatti, ha sostenuto che il Tribunale aveva desunto la sua qualifica di "datore di lavoro" in quanto, come risultato dalla visura camerale storica della sua ditta, l'imputato aveva cessato l'attività ben trentun anni prima dei fatti contestati e ha sostenuto altresì che, in ogni caso, il Tribunale stesso non avrebbe spiegato in che modo aveva individuato in lui la qualifica di datore di lavoro.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione.

Il ricorso è stato ritenuto infondato dalla Corte di Cassazione che lo ha pertanto rigettato.

La suprema Corte ha ricordato in merito che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b, del D. Lgs. n. 81/2008, per datore di lavoro si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa".

La qualifica di datore di lavoro quindi, ha precisato la Sez. III, si radica non già in una veste meramente formale, bensì nell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore; e ciò per l'evidente ragione di evitare che il titolare del rapporto di lavoro possa sottrarsi al rispetto delle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni solo perché l'esercizio dell'attività di lavoro non è organizzata in forma societaria. Del resto, ha così proseguito la suprema Corte, è un indirizzo consolidato quello secondo cui, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro assume la posizione di garante, in base al principio di effettività, colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto.

Nel caso in esame il Tribunale, secondo la Cassazione, aveva correttamente ravvisato la qualifica di datore di lavoro in capo all'imputato in quanto, pur dando atto delle ripetute iscrizioni e cancellazioni dal registro delle imprese che sono emerse dalla visura della sua ditta, aveva desunto detta qualifica dal comportamento tenuto dall'imputato all'atto dell'ispezione presso il cantiere ove, unitamente ad un altra persona poi identificata, stava effettuando lavori di tinteggiatura, essendo stato appurato dagli ispettori appunto che tale soggetto era stato assunto proprio dall'imputato per un giorno di lavoro effettivo, svolgendo mansioni di manovale edile.

E' evidente perciò, ha così concluso la suprema Corte, che l'imputato, essendo titolare del rapporto di lavoro, ha rivestito a tutti gli effetti la qualifica di datore di lavoro, circostanza del resto confermata dal fatto che proprio lo stesso abbia in seguito ottemperato alle prescrizioni imposte dagli ispettori del lavoro. In conclusione a seguito del rigetto del ricorso per i motivi sopraindicati l'imputato è stato condannato al pagamento delle spese processuali.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 229 dell'8 gennaio 2020 (u.p. 22 novembre 2019) - Pres. Andreazza - Est. Corbetta - P.M. Spinaci - Ric. G.A.. **-** La qualifica di datore di lavoro si radica non già in una veste meramente formale bensì nella effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e ciò per evitare che il datore stesso possa sottrarsi al rispetto degli obblighi di sicurezza.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it