PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2973 di lunedì 19 novembre 2012

Sulla individuazione del datore di lavoro nella pubblica amministrazione

Nella pubblica amministrazione il datore di lavoro è il dirigente/funzionario avente autonomia organizzativa ai quali spettano i poteri gestionali, decisionali e di spesa e non è necessaria alcuna delega da parte dell'amministrazione. Di G. Porreca.

Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 28410 del 16 luglio 2012 (u. p. 14 giugno 2012) - Pres. Squassoni ? Est. Amoresano ? P.M. Mazzotta ? Ric. (omissis)

Commento a cura di G. Porreca.

Un'altra sentenza sulla individuazione della figura del datore di lavoro nella pubblica amministrazione un tema questo che, benché il legislatore si sia esplicitamente espresso con il D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, è ancora oggetto di discussione con particolare riferimento alla necessità o meno che tale individuazione sia accompagnata da una apposita delega. Nelle amministrazioni pubbliche, ha infatti ribadito la suprema Corte, il datore di lavoro è per disposizione legislativa il dirigente al quale spettano i poteri gestionali, decisionali e di spesa ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale e che in ogni caso non è necessaria alcuna delega dal parte dell'amministrazione di appartenenza.

La sentenza del Tribunale e il ricorso in Cassazione

Il Tribunale, in composizione monocratica, ha condannato il direttore di un consorzio intercomunale, con personalità giuridica ed autonomia gestionale, previo riconoscimento delle circostanze attenuanti generiche, alla pena di euro 2.000,00 di ammenda per diverse violazioni della normativa antinfortunistica. Era stato accertato, infatti, nel corso delle indagini ispettive che il luogo di lavoro delle sedi operative dell'ente consortile presso cui operavano i dipendenti risultava privo dei requisiti elementari per la sicurezza e la salute dei lavoratori stessi per cui il Tribunale aveva ritenuto che dagli atti fosse emersa la prova della sussistenza di tutte le violazioni riportate nei capi di imputazione. Era stato accertato, altresì, che l'imputato fosse responsabile di tali violazioni in quanto, a prescindere dal contenuto di una nota esplicativa del Presidente del Consiglio di Amministrazione del Consorzio secondo la quale, a norma delle disposizioni statutarie, l'imputato stesso quale Direttore Generale era destinatario degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, l'articolo 28 dello Statuto attribuiva allo stesso ampi e pregnanti poteri gestionali, decisionali e di spesa, propri del datore di lavoro.

L'imputato ha fatto ricorso alla Corte di Cassazione ponendo in evidenza che il Tribunale, dopo aver richiamato la giurisprudenza di legittimità che individua, per gli Enti, il datore di lavoro nel dirigente al quale siano attribuiti poteri, gestionali, decisionali e di spesa, ha ritenuto che tale qualifica nel Consorzio fosse rivestita dal ricorrente mentre proprio dal richiamato articolo 28 dello Statuto emergeva che tali poteri non competevano al Direttore Generale, il quale aveva solo compiti di direzione del personale, di organizzazione di funzione e di attribuzione di servizi e che, con riguardo al personale dipendente, il Direttore Generale era sostanzialmente carente di poteri decisionali e di spesa.

Secondo l'imputato, infatti, in base al Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008 compete all'organo di direzione politica il dovere di individuare il dirigente cui attribuire la qualità di datore di lavoro e nella circostanza, non risultando alcuna delega, la qualifica di datore di lavoro non poteva che competere al Presidente del Consorzio. Come seconda motivazione del ricorso presentato il Direttore Generale ha inoltre sostenuto che il luogo di lavoro presso il quale erano state riscontrate le violazioni alle norme antinfortunistiche era da considerarsi "abusivo" in quanto creato dai dipendenti all'insaputa degli amministratori per cui

dello stesso il Consorzio era completamente inconsapevole.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Le decisioni della Corte di Cassazione
La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso presentato dall'imputato ritenendo le motivazioni addotte infondate. "*Non c'è dubbio*", ha sostenuto la suprema Corte, "*che, ai fini dell'applicazione della normativa antinfortunistica, datore di lavoro sia il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva. Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri gestionali, decisionali e di spesa, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale*".

E' poi pacifico, ha proseguito la Sez. III, che il datore di lavoro, individuato secondo i criteri sopra indicati, possa delegare gli obblighi su di lui gravanti ad altri, con conseguente sostituzione e subentro del delegato nella posizione di garanzia, ma l'atto di delega deve essere espresso, inequivoco e certo, dovendo inoltre investire una persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, e che abbia inoltre accettato lo specifico incarico, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega, secondo quanto la legge prescrive. "*La delega quindi*". ha proseguito la Corte di Cassazione, *"è in linea generale ed astratta consentita, ma per essere rilevante ai fini dell'esonero da responsabilità del delegante, deve, come ribadito da questa Corte (cfr. sez. 3 n. 26122 del 12.4.2005 - Capone), avere i seguenti requisiti: essere puntuale ed espressa, senza che siano trattenuti in capo al delegante poteri residuali di tipo discrezionale; il soggetto delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli; il trasferimento delle funzioni deve essere giustificato in base alle esigenze organizzative dell'impresa; unitamente alle funzioni debbono essere trasferiti i correlativi poteri decisionali e di spesa; resistenza della delega deve essere giudizialmente provata in modo certo"*

Secondo la suprema Corte quindi il Tribunale, individuando nel ricorrente il "datore di lavoro" in base allo Statuto dell'ente, aveva applicato correttamente i principi sopra enunciati evidenziando, infatti, che mentre l'articolo 20 attribuiva al Presidente del Consiglio di amministrazione, oltre alla rappresentanza legale del consorzio, mere funzioni generali di raccordo, di coordinamento e di vigilanza, l'articolo 28 dello stesso Statuto attribuiva al Direttore Generale (all'epoca l'imputato) ampi poteri gestionali, decisionali e di spesa, assegnandogli "*la responsabilità gestionale del consorzio*", la possibilità di operare "*assicurando il raggiungimento dei risultati programmatici, sia in termini di servizio che in termini economici*" e, in particolare, i compiti di "*dirigere il personale del consorzio, organizzare funzioni ed attribuzioni di servizi, settori e coordinamenti di aree, predisporre i piani di formazione ed aggiornamento del personale; provvedere agli acquisti in economia ed alle spese indispensabili per il normale ed ordinano funzionamento del consorzio ed entro i limiti e con le modalità previste da apposito regolamento; firmare gli ordinativi di incasso ed i mandati di pagamento*".

"*Non c'è dubbio, quindi*", ha concluso la suprema Corte, "*come ha ineccepibilmente ritenuto il Tribunale, che il direttore generale del Consorzio avesse, a norma di statuto, poteri gestionali, decisionali e di spesa e che, quindi, su di lui gravassero gli obblighi di prevenzione infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro. Né risulta (non è stato neppure dedotto) che tali obblighi siano stati delegati ad altri*".

Per quanto riguarda, infine, il secondo motivo relativo al luogo di lavoro la Corte di Cassazione ha evidenziato che era stato accertato che il Consorzio era a conoscenza dello stesso e che non era da considerarsi, contrariamente a quanto asserito dal ricorrente, "abusivo" in quanto i locali in questione costituivano l'unica sede del Consorzio dove i lavoratori potevano conservare le attrezzature ed accedere alla firma giornaliera dei registri nonché alla comunicazione delle notizie affisse in bacheca.

Corte di Cassazione - Penale Sezione III - Sentenza n. 28410 del 16 luglio 2012 (u. p. 14 giugno 2012) - Pres. Squassoni ? Est. Amoresano ? P.M. Mazzotta ? Ric. (omissis) - Nella pubblica amministrazione il datore di lavoro è il dirigente/funzionario avente autonomia organizzativa ai quali spettano i poteri gestionali, decisionali e di spesa e non è necessaria alcuna delega da parte dell'amministrazione.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it