PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6110 di Lunedì 29 giugno 2026

Trapano a colonna dismesso: delega e procedura escludono la colpa datoriale

Cassazione Penale Sez. IV, sentenza n. 8375 del 27 febbraio 2024. Deleghe validamente rilasciate e procedura ad hoc: datore di lavoro esente da responsabilità.

Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza n. 8375, 27 febbraio 2024

Fatto

In primo e secondo grado, veniva condannato il datore di lavoro in merito alle lesioni riportate da un proprio dipendente durante l'**utilizzo di un trapano a colonna**, necessario per forare una guarnizione in gomma.

In dettaglio, nello svolgimento di tale attività, la vittima aveva stretto nella morsa un pezzo di legno a supporto dell'elemento da forare, avente dimensioni leggermente inferiori rispetto alla guarnizione, che non consentiva il serraggio del pezzo nella morsa della macchina utensile. L'attrito generato durante la foratura del pezzo comportava lo spostamento del medesimo, proprio a causa del mancato o errato serraggio nella morsa, con conseguente trascinamento della mano sinistra dell'operaio, erroneamente impiegata per trattenere il pezzo durante l'operazione di foratura, così che la punta del terzo dito della mano sinistra rimaneva impigliata con arrotolamento dello stesso sull'utensile in moto e conseguente trascinamento e stritolamento del braccio sinistro.

Nel frangente, l'operaio riusciva con la mano destra a premere il pulsante di arresto ed a chiedere aiuto al collega, il quale lo trasportava all'infermeria, dove venivano attivate le procedure di emergenza.

Nell'indagine svoltasi successivamente all'evento, si constatava che l'attrezzatura era stata ereditata dalla società della precedente gestione ed era stata immediatamente scartata, in quanto **priva di protezioni, marcatura certa, documentazione di sicurezza, manuale d'uso e manutenzione**.

Con specifico riferimento al trapano coinvolto nell'evento infortunistico, risultava che ne era stata stabilita e comunicata la dismissione da parte del datore di lavoro, come risultava da verbale di riunione, eppur tuttavia il macchinario era stato lasciato in officina, collegato alla rete elettrica e disponibile per le lavorazioni.

Solo successivamente all'infortunio, il macchinario risultava dismesso ed il collegamento alla rete elettrica rimosso.

Nei Giudizi di merito, la responsabilità del datore di lavoro veniva ravvisata nell'aver posto a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee, pur avendone disposto la dismissione, o, comunque, per averle negligentemente lasciate a disposizione nei locali aziendali, consentendo, sostanzialmente, un loro utilizzo.

E, invero, ritenevano i Giudici del merito che incombesse sull'imputato l'onere di appurare l'effettiva dismissione o inutilizzabilità del trapano e delle attrezzature non a norma ancora presenti nei locali dell'azienda, essendo prevedibile che i lavoratori le potessero utilizzare.

In tale contesto, l'esistenza di una **delega *ex* art. 16**, D. Lgs. n. 81/2008 non veniva ritenuta esimente da responsabilità per il datore di lavoro, venendo utilizzata solo al fine di mitigare il trattamento sanzionatorio.

Pubblicità

Il ricorso dell'imputato

Avverso detta sentenza, proponeva ricorso in Cassazione la difesa dell'imputato, sulla base di un unico motivo.

Riteneva la difesa che la condanna si fosse ancorata alla mera posizione assunta dal datore di lavoro, in difformità dagli orientamenti giurisprudenziali concernenti il profilo soggettivo dei reati colposi.

In particolare, la difesa lamentava che non erano state correttamente valutate, al fine di ritenere insussistente la responsabilità del datore di lavoro, le circostanze secondo cui egli aveva deliberato la dismissione del macchinario pericoloso e aveva espressamente incaricato di tale operazione, mediante apposito ordine, il preposto, sotto il controllo del suo superiore direttore tecnico, entrambi i soggetti muniti di valida delega *ex* art. 16, D. Lgs. n. 81/2008.

La difesa rilevava come la settimana prima dell'infortunio il direttore tecnico si fosse avveduto del fatto che l'ordine impartito al suo sottoposto, il preposto, non era stato eseguito e, tuttavia, non ne aveva informato il datore di lavoro. A tal proposito, la difesa rilevava come il flusso informativo relativo a simili circostanze era stato appositamente procedimentalizzato mediante la creazione di un modulo *ad hoc* per la segnalazione: più in dettaglio, già dal 2017 l'azienda si era dotata di una **procedura** per la segnalazione delle situazioni di pericolo e non conformità, che prevedeva **la trasmissione, appunto, dell'apposito modulo da parte del responsabile verso il datore di lavoro**.

Tale procedura non veniva seguita, nel caso di specie, **non consentendo, di fatto, al datore di lavoro di venire a conoscenza del mancato adempimento al proprio ordine**.

Ma ancora.

Ai fini di una più efficace gestione della sicurezza, il datore di lavoro aveva rilasciato apposita delega *ex* art. 16, D. Lgs. n. 81/2008 al preposto, proprio ai fini dell'esecuzione dell'attività di dismissione del macchinario.

Alla luce di quanto sopra, occorreva chiedersi, secondo la difesa, quale fosse la concreta possibilità che l'imputato potesse effettivamente rispettare la regola cautelare consistente nella dismissione del macchinario non conforme, **poste tutte le misure adottate in via preventiva al fine di assicurare, in azienda, la conformità alla normativa antinfortunistica.**

Diritto

I Supremi Giudici ritengono il ricorso **fondato**, sulla base dei seguenti motivi.

Come evidenziato dalla difesa, l'imputato, in qualità di datore di lavoro, aveva:

- espressamente impartito al preposto l'ordine di dismettere il macchinario *de quo*, sotto la supervisione del proprio superiore gerarchico;
- ai fini di cui al punto che precede, **rilasciato apposita delega *ex* art. 16, D. Lgs. n. 81/2008**;
- adottato, in azienda, una **procedura *ad hoc* per la segnalazione delle situazioni di pericolo e delle non conformità, che prevedeva la trasmissione di uno specifico modulo al datore di lavoro, affinché, posto a conoscenza di tali circostanze, potesse adottare tutte le misure necessarie a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori**.

Dal momento che, da un lato, il datore di lavoro aveva posto in essere tutto quanto in proprio potere per garantire la dismissione del macchinario e, dall'altro, la procedura per la segnalazione delle criticità non era stata seguita, egli non poteva, non per sua colpa, essere a conoscenza del mancato adempimento ai propri ordini.

Il ricorrente presenta motivi sostanzialmente attinenti alla struttura aziendale e all'attribuzione di responsabilità mediante delega di funzioni, nonché al tema dell'organizzazione della sicurezza in azienda mediante adozione di procedure.

"È indubbio che in tema di infortuni sul lavoro, la delega di funzioni [*ex* art. 16, D. Lgs. n. 81/2008] *non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e, tuttavia,* ***detta vigilanza non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni*** *- che la legge affida al garante - concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato; ne consegue che l'obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato - al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo - e* ***non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni****".*

In altre parole, non può richiedersi al datore di lavoro delegante il controllo momento per momento sulle attività delegate, *a fortiori* [vedasi meglio *infra* ***[1]***] se, oltre alla delega, il datore di lavoro ha altresì improntato un'organizzazione della sicurezza [i.e. adozione di procedure] volte a garantirsi la conoscenza delle criticità e, conseguentemente, la possibilità di attuare un intervento sostitutivo.

Ma ancora.

"*La giurisprudenza di questa Corte di legittimità ha approfondito il tema della esigibilità del rispetto della regola cautelare proprio con riferimento a casi, come quello in esame, nei quali l'obbligo giuridico trova la propria fonte nell'assunzione di un incarico ed ha sottolineato che, in questi casi,* ***è necessario valutare la situazione di fatto per accertare che il titolare della posizione di garanzia abbia avuto la concreta possibilità di rispettare la regola violata****. In questa prospettiva si è sostenuto che* ***i tempi e i modi di apprensione delle informazioni connesse al ruolo rilevano ai fini del giudizio sull'esigibilità del comportamento dovuto e della rimproverabilità dell'atteggiamento antidoveroso***".

In altri termini, ai fini della sussistenza o meno della responsabilità del datore di lavoro, è necessario indagare la concreta possibilità che egli fosse a conoscenza della violazione antinfortunistica. Nel caso di specie [ancora una volta, vedasi *infra*], l'aver adottato un'apposita procedura era, per l'appunto, lo strumento volto a garantire tale conoscibilità, procedura non seguita nel caso di specie, da cui l'inconsapevolezza del datore di lavoro.

"*Il tema è stato particolarmente approfondito proprio con riferimento alla responsabilità datoriale nella materia degli infortuni sul lavoro. Si è sottolineato, infatti, che la responsabilità per colpa deve essere fondata sull'****esigibilità*** *del comportamento dovuto. Ci si è adoperati, quindi, nel senso di personalizzare il rimprovero rivolto all'autore della condotta e lo si è fatto introducendo una* ***doppia misura del dovere di diligenza, che tenga conto, non solo dell'oggettiva violazione di norme cautelari, ma anche della concreta possibilità di uniformarsi alla regola, in ragione delle specifiche qualità personali dell'agente e della situazione di fatto in cui egli ha operato***".

Quindi, non rileva solo il dato oggettivo del verificarsi della violazione, ma altresì la concreta esigibilità, da parte del garante, del comportamento dovuto. Dicasi in altri termini: il datore di lavoro era nelle condizioni di attuare un intervento sostitutivo stante l'inerzia dei delegati? [La risposta, chiaramente, è negativa, in quanto non era stata seguita la procedura informativa appositamente adottata].

"*Ragionando in termini differenti, si porrebbe in capo al datore di lavoro una inaccettabile responsabilità penale "di posizione", tale da sconfinare nella responsabilità oggettiva*" [non ammessa nell'ordinamento penale italiano, per cui un soggetto non può essere ritenuto responsabile per il solo ruolo rivestito, ma deve potersi rimproverargli una violazione, anche omissiva e a titolo di colpa, come nella materia antinfortunistica].

In altri termini, al fine di fondare la colpa dell'agente occorre un doppio criterio, ossia "*l'oggettiva violazione di norme cautelari ma anche la concreta possibilità dell'agente di uniformarsi alla regola, valutando le sue specifiche qualità personali e la* ***situazione di fatto*** *in cui ha operato*", situazione di fatto che, nel caso di specie, non può non considerare sia le deleghe validamente rilasciate, sia la procedura *ad hoc* adottata in azienda, proprio per sopperire a situazioni del tutto simili a quella nell'ambito della quale avveniva l'infortunio.

Posto quanto sopra, i Supremi Giudici rilevano come, nel caso di specie, le sentenze di merito hanno fondato la responsabilità dell'imputato sulla generica contestazione di un omesso obbligo di vigilanza, astenendosi, peraltro, dall'individuazione delle modalità con cui tale vigilanza si sarebbe dovuta attuare.

Di contro, i Giudici del merito non hanno tenuto in considerazione ? errando sul punto ? elementi necessari al fine di ritenere sussistente o meno la responsabilità del datore di lavoro, ossia l'organizzazione aziendale adottata dal medesimo, il quale non solo aveva delegato le proprie funzioni al direttore tecnico ed ad un preposto ? coinvolti nella dinamica antinfortunistica per non aver dismesso il macchinario e, quindi, non adempiendo ai propri compiti ? ma aveva altresì approntato una procedura informativa che, ove attuata, avrebbe assicurato la conoscenza in capo al datore di lavoro del perdurante utilizzo delle attrezzature di cui era stata ordinata la dismissione e avrebbe consentito che egli potesse attuare un intervento sostitutivo ? stante l'inerzia dei delegati ? che poteva risolvere la criticità ed evitare il verificarsi dell'infortunio.

In altri termini, posti gli strumenti aziendali adottati (**delega efficace *ex* art. 16, D. Lgs. n. 81/2008 e procedura *ad hoc* per le situazioni di criticità**) proprio al fine di garantire l'adempimento delle prescrizioni antinfortunistiche, posto che i delegati avevano, da un lato, disatteso le direttive del datore di lavoro circa la dismissione del macchinario e, dall'altro, omesso di seguire la procedura aziendale, **i Giudici del merito avrebbero dovuto concludere per l'impossibilità del datore di lavoro di conoscere il perdurare della criticità in azienda e, dunque, l'inesigibilità di un comportamento alternativo lecito da parte del medesimo**.

Sulla base delle considerazioni che precedono, i Supremi Giudici annullano la sentenza di condanna per rinvio a nuovo giudizio.

Avv. Carolina Valentino

Scarica la sentenza presentata:

Cassazione Penale, Sez. 4, 27 febbraio 2024, n. 8375 - Infortunio in officina con un trapano a colonna dismesso. Fondato il ricorso del datore di lavoro: delega di funzione e presenza di adeguata procedura informativa.

[1] vedi sotto, vedi oltre.

Licenza Creative Commons