PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4343 di Lunedì 05 novembre 2018

Sulla responsabilità dell'amministratore unico quale DdL

In materia di sicurezza sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui che di fatto svolge i poteri del datore di lavoro ma tale assunzione non esclude comunque la responsabilità del datore di lavoro giuridico.

L'applicazione del principio di effettività e dell'art. 299 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è l'oggetto di questa sentenza della Corte di Cassazione che ha esaminato il ricorso dell'amministratore unico di una società condannato per una serie di violazioni delle norme di salute e sicurezza sul lavoro nella sua qualità di datore di lavoro di un'azienda che gestiva una attività di bar e ristorazione. Sul ricorso avanzato dall'imputato basato sulla circostanza che, alla luce dell'art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro dell'azienda non era il ricorrente ma colui che gestiva di fatto l'attività di ristorazione, la suprema Corte ha precisato che è vero che in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro in base al principio di effettività assume la posizione d garante colui il quale di fatto svolge i poteri dello stesso datore di lavoro ma l'assunzione di tali compiti però non esclude comunque, in assenza del conferimento di una delega, la responsabilità del datore di lavoro giuridico. La responsabilità dell'amministratore di una società, infatti, in ragione della posizione di garanzia assegnatagli dall'ordinamento, non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia meramente apparente e, a maggior ragione come nel caso in esame, quando la qualifica giuridica soggettiva non sia stata neppure contestata, né sono stati conferiti ad altri i compiti spettanti al datore di lavoro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0384] ?#>

Il caso e l'iter giudiziario

L'amministratore unico di una società ha ricorso per cassazione impugnando la sentenza con la quale il Tribunale lo aveva condannato alla pena di ? 9.000,00 di ammenda per i reati di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 di seguito indicati. Il ricorrente, avendo agito quale datore di lavoro in quanto amministratore unico della società era stato ritenuto in particolare responsabile:

A) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 29, comma I, 55 comma I, lett. 'a', del D. Lgs. n. 81/2008, poiché aveva trascurato di elaborare il documento di valutazione di tutti i rischi previsto dall'art. 17, comma I, lett. a) dello stesso decreto, relativamente al locale gestito dalla stessa e esercente attività di bar e ristorazione.

B) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 18, comma I, lett. 'a', 55, comma V, lett. 'd', del D. Lgs. n. 81/2008, poiché aveva trascurato di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria dei lavoratori addetti al bar, ristorante, servizi di catering, con mansioni di cuoco o cameriere, relativamente ai rischi per la salute presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione.

C) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 43, comma I, lett. V, 55, comma V, lett. 'a', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché aveva trascurato di designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi ed antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza presso il locale esercente l'attività di bar e ristorazione.

D) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 36, comma I, 55, comma V, lett. 'e', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione aveva trascurato di fornire ai lavoratori un'adeguata e documentata informazione sui rischi per la salute e per la sicurezza sul lavoro, sulle procedure di primo soccorso, sulla lotta antincendio, sull'evacuazione dei luoghi di lavoro, sui nominativi dei lavoratori incaricati per l'applicazione di tali misure, nonché sui nominativi del responsabile, degli addetti del servizio di protezione e di prevenzione e del medico competente.

E) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 36, comma II, 55, comma V, lett. 'c', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di fornire a ciascun lavoratore un'adeguata e documentata informazione sui rischi specifici cui era esposto in relazione all'attività svolta, sulla normativa di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia, sui pericoli connessi all'uso di sostanze e di preparati pericolosi, sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

F) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 37, comma I, 55, comma V, lett. 'c', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione aveva trascurato di fornire ai lavoratori o equiparati una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza.

G) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 45, comma I, 55, comma V, lett. 'a', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso Il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di adottare i necessari provvedimenti in materia di primo soccorso e di assistenza medica in emergenza e quindi di mettere a disposizione dei lavoratori e delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro un'idonea attrezzatura di primo soccorso, essendo presente una cassetta di pronto soccorso non conforme alla normativa.

H) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 64, comma I, lett. 'a', 68, comma I, lett. V, in relazione all'art. 63 e all'Allegato IV punto 4.1.3. del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale e nello specifico al piano interrato, al piano terra, al piano ammezzato, sala e servizi e nella cucina, aveva trascurato di predisporre mezzi ed impianti di estinzione idonei (apparecchi estintori portatili o carrellati di primo intervento), in rapporto alle particolari condizioni in cui possono essere usati. In particolare, gli estintori portatili non erano mantenuti in efficienza ed idoneamente controllati almeno una volta al semestre da personale esperto.

I) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 64, comma I, lett. 'a', 68, comma I, lett. V, in relazione all'art. 63 e all'Allegato IV punto 1.12.2 del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di predisporre spogliatoi distinti per i due sessi e convenientemente arredati, mancando un'idonea chiusura e/o separazione del locale spogliatoio femminile da quello maschile.

L) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 17, lett. V, 55, comma I, lett. V, del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di provvedere alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

M) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 65, comma I, 68, comma I, lett. '13', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di richiedere preventivamente all'organo di vigilanza competente per territorio, in presenza di particolari e motivate esigenze tecniche, l'autorizzazione in deroga all'uso, da parte dei lavoratori o equiparati, di un locale sotterraneo di 140 mq adibito a magazzino e conservazione di materie prime in celle frigorifere.

N) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 80, comma III, 87, comma III, lett. 'd', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di adottare le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi da contatto elettrico diretto e/o indiretto connesso all'impiego di impianti messi a disposizione dei lavoratori, non predisponendo le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza raggiunto.

O) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 71, comma IV, lett. 'a', n. 2 , 87, comma II, lett. 'c', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché presso il locale ove venivano svolte le attività di ristorazione, aveva trascurato di adottare le misure tecniche necessarie a garantire un'idonea manutenzione delle attrezzature di lavoro a disposizione dei dipendenti, al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza previsti dalle disposizioni legislative nazionali e comunitarie, dai manuali d'uso e di

manutenzione, dalle pertinenti norme tecniche.

P) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 46, comma II, 55, comma V, lett. 'c', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché aveva trascurato di adottare idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori presso il locale esercente le attività di bar e ristorazione. In particolare aveva trascurato: di dotare il deposito al piano interrato di strutture verticali idonee a contenere lo sviluppo di fumi e di calore in caso di emergenza; di dotare il locale cucina di porte di accesso e di strutture murarie aventi caratteristiche di resistenza al fuoco predeterminata; di fornire i locali di efficienti estintori e di uscite di emergenza apribili nel senso dell'esodo, nonché di predisporre la valutazione di idoneità dei locali (area deposito interrata e cucina) in riferimento alle caratteristiche di resistenza al fuoco delle strutture fisse.

Q) della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 163, comma I, 165, comma I, lett. 'a', del D. Lgs. n. 81/2008 poiché, pur in presenza di rischi non evitabili o non sufficientemente limitabili con misure, sistemi di organizzazione del lavoro, mezzi tecnici di protezione collettiva, anche a seguito della prevista valutazione, aveva trascurato di far ricorso alla segnaletica di sicurezza prescritta dagli Allegati da XXIV a XXXII del medesimo decreto, avuto riguardo all'attività di bar e ristorazione di cui al capo A).

L'imputato nel ricorso aveva denunciata un'erronea applicazione della legge penale con riferimento agli articoli 2, comma 1, lett. b) e 299 del D. Lgs. n. 81/2008 avendo il Tribunale riconosciuto la sua penale responsabilità in merito alle contravvenzioni contestategli in quanto lo stesso risultava essere l'amministratore unico ed il legale rappresentante della società. Le contravvenzioni contestate, infatti, ha sostenuto lo stesso ricorrente, avevano riguardato tutte le violazioni di specifici obblighi che il D. Lgs. n. 81/ 2008 impone in capo al datore di lavoro per garantire la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro e il Tribunale non aveva accolto la sua tesi difensiva secondo la quale il ruolo di datore di lavoro era da attribuire al gestore di fatto del locale nel quale si svolgeva l'attività di bar e ristorazione. Nel caso di società di capitali, aveva ancora sostenuto il ricorrente, viene generalmente individuato come datore di lavoro, l'amministratore unico mentre ai fini della responsabilità penale per l'individuazione del datore di lavoro occorre un'identificazione concreta ed effettiva del soggetto destinatario della nonna. L'articolo 299 del D. Lgs. n. 81/2008 disciplina, ha sottolineato il ricorrente, il cosiddetto principio di effettività secondo il quale le posizioni di garanzia del datore di lavoro gravano, a prescindere dall'investitura formale, su chi in concreto eserciti i poteri tipici del suo ruolo. La qualifica di datore di lavoro, pertanto, in base al combinato disposto degli artt. 299 e 2, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 81/2008 sarebbe spettata nel caso in esame a chi, di fatto ed in concreto, era risultato titolare dei poteri decisionali e di spesa, compiti e funzioni che lo stesso ricorrente non ricopriva.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso è stato ritenuto inammissibile dalla Corte di Cassazione. In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ha precisato la stessa, la responsabilità dell'amministratore della società, in ragione della posizione di garanzia assegnatagli dall'ordinamento, non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia meramente apparente e, a maggior ragione, come nel caso in esame, quando la qualifica giuridica soggettiva non sia stata neppure contestata, né è stata eccepita l'attribuzione, purché regolarmente conferita, ad altri dei compiti spettanti al datore di lavoro.

"*E' vero che, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro*", ha così sostenuto la Sez. III, "i*n 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, sempre che vi sia una regolare delega e, comunque l'assunzione di detti compiti non vale, tuttavia, a rendere efficace una delega priva dei requisiti di legge così come non esclude la responsabilità del datore di lavoro in assenza di conferimento della delega*".

E' stato infatti affermato in giurisprudenza che, in materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, possono essere trasferiti ad altri soggetti a condizione che il relativo atto di delega, ex art. 16 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di

organizzazione, gestione, controllo e spesa. In altri termini, l'atto di delega, ha precisato la Sez. III, per essere efficace deve essere corredato dai seguenti requisiti: 1) requisito della certezza e della precisione (la delega cioè deve essere puntuale ed espressa); 2) requisito del consenso (nel senso che deve esserci l'accettazione della delega da parte del delegato, trattandosi di atto recettizio del quale occorre fornire la prova); 3) requisito della idoneità (il conferimento deve avvenire a favore di soggetto professionalmente idoneo e qualificato); 4) requisito dell'autonomia (il delegato deve godere di poteri decisionali e di organizzazione autonomi nel senso che deve esercitare non solo le funzioni ma, se del caso, anche i correlativi poteri decisionali e di spesa, dovendo la effettività dei poteri riverberare anche sotto il profilo economico); 5) requisito della giusta causa (dovendo il trasferimento delle funzioni essere giustificato in base alle esigenze organizzative dell'impresa); 6) requisito della specificità (dovendo la delega riferirsi alla esecuzione di atti specifici, rispetto ai quali al delegato è trasferita non la competenza, ma la legittimazione al compimento dei singoli atti rientranti nella competenza del delegante); 7) requisito dell'onere della prova, nel senso che l'esistenza della delega, e dei suoi contenuti, deve essere giudizialmente provata in modo certo.

Nel caso in esame, ha così concluso la suprema Corte, dove neppure si è posto il problema del conferimento della delega, della sua validità e della sua efficacia, il principio di effettività non poteva essere quindi invocato da parte del soggetto in possesso della qualifica giuridica soggettiva di datore di lavoro per eccepire l'esonero della responsabilità che ex lege gli competeva. E sulla base delle precedenti considerazioni, in definitiva, che la Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso e ha gravato il ricorrente, ai sensi dell'articolo 616 del codice di procedura penale, delle spese del procedimento disponendo il versamento da parte dello stesso della somma di euro 2.000,00 in favore della Cassa delle Ammende.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 48268 del 23 ottobre 2018 (u.p. 7 giugno 2018) - Pres. Savani ? Est. Di Nicola ? P.M. Di Nardo - Ric. A. A.. - In materia di sicurezza sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione d garante colui che di fatto svolge i poteri del datore di lavoro ma tale assunzione non esclude comunque la responsabilità del datore di lavoro giuridico.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.