

Silvio Riondato

*Profili della responsabilità penale del datore di lavoro in relazione alla delega di funzioni (d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”) **.

Nell’ambito dell’impresa, la protezione penale di importanti beni giuridici si dispiega anche tramite una specifica individuazione di persone fisiche che vengono gravate del compito di garantire tali beni. In tema di salute e sicurezza sul lavoro, l’**apparato normativo-penale principale di vertice** è (ancora) contenuto nel codice penale, laddove trovano previsione, oltre che i delitti contro la persona, i delitti contro l’incolumità pubblica – dolosi (artt. 423-448 bis) e colposi (artt.449-452) - (nonché talune pertinenti contravvenzioni), e in particolare certe figure dedicate all’ambiente lavorativo come la “rimozione ed omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro” (art. 437 c.p.) e l’”omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro” (art. 451 c.p.). In nessun caso si tratta di quei reati “propri” che implicano adempimenti “personali” correlati ad una determinata qualifica del soggetto attivo del reato. Ma, tramite l’impegno della **responsabilità per omissione**, compresa quella scaturente dall’art. 40, co. 2, c.p., la cerchia dei potenziali soggetti attivi si restringe concentrandosi sui titolari di **posizioni giuridiche di protezione, garanzia** nei confronti dei beni tutelati.

In questo contesto si propone, quanto all’individuazione dei soggetti interessati, una nutrita serie di problemi legati ai poteri e alle competenze che si dispiegano, anche tramite criteri interni di ripartizione o distribuzione, nell’organizzazione aziendale. Le strutture complesse richiedono l’esistenza di centri di valutazione, di decisione, di intervento, talvolta dotati di autonomia, e correlate competenze in ordine rispettivamente a determinati settori. L’attività economica è per sua natura organizzata (art. 2082 c.c.). L’effettività e l’efficacia dell’impiego delle risorse per il perseguimento dello scopo dell’impresa si attuano tramite l’affidamento delle stesse al governo di soggetti dotati di conoscenze e capacità tecnico-professionali adeguate all’attività da svolgere. Proprio il settore della salute e sicurezza sul lavoro ha suscitato i primi interrogativi sul significato penalistico di figure individuate dalle norme giuridiche, come il **datore di lavoro, il dirigente, il preposto**, sulle quali sono incardinati obblighi giuridici in funzione di tutela di tali beni, e perciò risultano destinatarie dei precetti penali in questione, e in particolare sul rapporto tra queste peculiari posizioni e la distribuzione delle competenze, il riparto delle attribuzioni concretamente esistenti nella data impresa. Ci si è chiesti se la **delega di competenze e attribuzioni** realizzata all’interno dell’organizzazione aziendale potesse reagire sull’attribuzione di responsabilità penale, con l’effetto cioè per così dire di trasferire o comunque investire della posizione di garanzia un soggetto diverso da quello originario, e con l’ulteriore quesito in caso affermativo se ciò

comportasse in tutto o in parte una spoliazione dell'obbligato originario. Il quesito non scaturisce soltanto da considerazioni di fatto in ordine a mere benché imprescindibili articolazioni organizzative, ma discende dall'intenzione legislativa di cogliere tali articolazioni quali centri di effettiva signoria e quindi protezione dei beni tutelati.

Sul terreno della **dottrina** si scontrano due modi di intendere la rilevanza penale della delega, secondo che si neghi che le posizioni di garanzia possano essere oggetto di trasferimento in forza di atti tra privati, per l'inderogabilità e la tassatività del precetto penale, sicché la delega avrebbe rilevanza soltanto sul piano della colpevolezza, o invece si attribuisca alla delega l'effetto costitutivo della posizione di garanzia in capo al (nuovo) titolare, sicché l'affidamento dei poteri necessari per lo svolgimento della funzione penalisticamente rilevante sarebbe il fatto costitutivo del soggetto garante sul piano penale, con esclusione quindi del delegante. Una ulteriore impostazione ravvisa nella delega solo l'effetto di mutare il contenuto dell'imprescindibile obbligo incombente sul garante, nel senso che l'adempimento sarebbe trasferito ad altri ma residuerebbe l'obbligo di controllo.

La giurisprudenza correttamente in tema di delega ha mantenuto esclusa ogni efficacia integralmente liberatoria, ostacolando così inammissibili tendenze allo sgravio delle responsabilità c.d. verso il basso in funzione di impunità. L'attuazione del principio di personalità della responsabilità penale richiede però che il rimprovero si attui cogliendo l'effettivo impegno del soggetto ad osservare il precetto e quindi le concrete possibilità di intervento, nonché considerando che l'articolazione funzionale aziendale è mezzo indispensabile per la reale tutela dei beni. La delega, se intesa come riflesso penalistico dell'organizzazione aziendale, risponde all'esigenza di razionalità ed effettività della tutela dei beni che altrimenti rimarrebbero affidati a persone incapaci o comunque impossibilitate a intervenire sulle fonti di rischio. La delega sopperisce alla personale non conoscenza o impossibilità operativa, e in questo senso è una modalità perfino obbligatoria di adempimento all'obbligo penalmente sanzionato, come ha riconosciuto la giurisprudenza e come emerge dalla legge laddove norme impongano per esempio l'istituzione di un servizio di prevenzione e protezione dai rischi e quindi la designazione del relativo responsabile (art. 17 lett. b T.U. sicurezza sul lavoro). Sotto tutti questi profili non è di principio condivisibile e per vero appare contraddittorio e frutto quanto meno di malintesi che esistano o comunque che rilevino senz'altro penalmente certi **adempimenti che la legge impone come non delegabili**, paralizzando così l'efficacia di una eventuale delega di funzioni. Ostacoli normativi del genere richiedono una ragionevole interpretazione penale relativamente autonoma, in funzione del peculiare rimprovero che caratterizza il giure penalistico. Si pensi per esempio alla non delegabilità della designazione del responsabile del servizio di prevenzione anzidetto (art. 17 cit.), e soprattutto alla non

delegabilità della valutazione di tutti i rischi e conseguente elaborazione del documento da redigere a conclusione della valutazione (art. 17 cit., lett. a). Questo è quantomeno un sistema che in pratica rischia di favorire ascrizioni di responsabilità oggettiva. Non potendo dedicare più spazio a questo profilo, occorre limitarsi solo ad un ulteriore rilievo la cui importanza abbraccia l'intero ambito del nostro tema: soluzioni del genere trovano buona esca nella censurabile parte penalistica della **legge-delega che sorregge il decreto in esame** (l. 3 agosto 2007 n. 123), la quale si limita per quanto qui interessa genericamente a prevedere la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, equivocamente imponendo di tener "conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato".

Nel quadro delineato, rispetto alla delega non entra in considerazione il mero decentramento esecutivo, cioè l'attuazione di decisioni che rimangono di competenza del titolare. La delega rileva invece nell'ambito della creazione di centri autonomi, in cui al delegato è conferito il potere di decisione rispetto ad un certo settore, attività, campo di materia, poichè possiede le conoscenze e capacità tecnicamente necessarie. Data la natura della delega, non vi è ragione di ammetterne la rilevanza penale soltanto in relazione ad imprese di grandi dimensioni, come a lungo ha ritenuto la giurisprudenza che pare però aver colto meglio di recente l'**inconsistenza dell'argomento concernente le dimensioni dell'impresa**, e la decisività invece dell'effettivo decentramento decisionale e operativo.

Su queste basi vanno costruiti i cosiddetti **requisiti della delega**, i quali beninteso costituiscono le **condizioni del diligente adempimento del proprio obbligo** di garanzia tramite l'organizzazione e quindi anche tramite la delega. La giurisprudenza da tempo ne ha enunciate in lunga serie, talvolta poi riprese direttamente da successive norme di legge; in sintesi qui esse sono indicate poco oltre nelle linee principali - premesso che la delega deve esistere, e riguardo alla relativa prova non sono mancate in giurisprudenza richieste di univocità e perfino di atto scritto. Vi si aggiungono però anche le condizioni ulteriori **desumibili direttamente dalla legge**: infatti più di recente la legislazione è giunta perfino a regolare taluni aspetti dei rapporti tra delegante e delegato, al fine di rendere effettività alla delega.

Le predette condizioni **enucleate dalla giurisprudenza** sono¹:

- a) Idoneità professionale della persona delegata, in relazione ai compiti attribuiti;
- b) Conferimento di autonomia operativa e di spesa, in relazione ai compiti attribuiti;

* Relazione al Convegno "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La legge 123/2007", organizzato dall'Associazione italiana giovani avvocati – Sezione di Treviso, in Treviso, Ca' dei Carraresi, 16 maggio 2008

¹ V., per tutte, Cass. sez. IV, 6 dicembre 2007, dep. 8 febbraio 2008, n.6277, Alois e Konrad; Cass., sez. IV, 19.4.2005, n. 23729; Cass., sez. IV, 12.1.2005, n. 23729.

c) Volontaria accettazione della delega (e consapevolezza da parte del delegato degli obblighi di cui viene a gravarsi);

d) Non ingerenza del delegante;

e) Non conoscenza dell' inosservanza da parte del delegato di norme tecniche o giuridiche.

La giurisprudenza pacificamente anche se in genere immotivatamente riconosce il permanere dell'**obbligo di sorveglianza e quindi di intervento sostitutivo in capo al delegante** - obbligo che evidentemente non può esasperarsi esigendo un controllo continuo. Ragione ne è che la diligenza richiesta nell'approntamento della struttura comprende l'obbligo di mantenerla diacronicamente adeguata rispetto allo scopo di tutela dei beni, il che implica il controllo, un'attività di audit, che tendenzialmente risale verso i vertici aziendali ma è a sua volta delegabile alle date condizioni.

Venendo ora più diffusamente alla legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è noto che il datore di lavoro risulta titolare di specifici obblighi di protezione, di prevenzione degli infortuni e comunque delle lesioni alla vita e alla salute, comprese le offese che ricadano sugli estranei al rapporto e all'ambiente di lavoro. E' una posizione di garanzia specificamente rilevante anche ai sensi del capoverso dell'art. 40 c.p., quindi suscettibile di fondare la responsabilità del datore di lavoro per reato omissivo improprio: in ipotesi di infortuni (morte o lesioni) subite dal lavoratore, il datore di lavoro – ove non abbia ottemperato ai precetti cautelari – commette, rispettivamente, i delitti di omicidio o di lesioni, a titolo secondo i casi di dolo o colpa.

Nel nuovo decreto è ridisegnata – anche sotto profili penalistici – la **disciplina in materia di sicurezza sul lavoro** e, in particolare, sono contemplati una serie di obblighi che gravano sul datore di lavoro, sul dirigente etc. Le norme (capo quarto del titolo primo) prevedono in funzione di anticipazione di tutela una lunga serie di reati di mera condotta per lo più omissiva del datore di lavoro (e del dirigente), a prescindere cioè dalla considerazione che la violazione abbia cagionato un evento dannoso. Merita subito notare la scelta del legislatore di assicurare l'osservanza di una considerevole parte delle norme contenute nel decreto attraverso la previsione di sanzioni penali e, quindi, di estendere la cognizione del giudice penale ad una miriade di condotte antiggiuridiche del datore di lavoro. Nel contempo, tuttavia, l'aver costruito le relative figure di reato secondo lo **schema della contravvenzione** (punita con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o - in alcuni casi – con la sola ammenda) lascia sempre aperta la possibilità di accedere all'**oblazione**, quanto meno nella “versione” facoltativa dell'art. 162 bis c.p., mentre i **termini prescrizionali** rimangono quelli più brevi e com'è noto inidonei a consentire lo svolgimento del processo penale nei lunghi tempi medi che la nostra effettività processuale conosce.

L'istituto della **delega di funzioni da parte del datore di lavoro** è espressamente contemplato e disciplinato agli **artt. 16 e 17**. Sono in sostanza tenuti in considerazione sia i risultati della

riflessione giurisprudenziale sia la disciplina del d. lgs. 626/1994. L'art. 16, infatti, stabilisce al primo comma che la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, "ove non espressamente esclusa" è ammessa a condizione che: risulti da atto scritto avente data certa; il delegato posseda tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; il delegato abbia autonomia di spesa per l'esercizio delle funzioni delegate; la delega sia accettata per iscritto.

Il secondo comma precisa che alla delega "deve essere data adeguata pubblicità". Non pare un requisito che debba acquisire rilevanza per la validità della delega in ambito penale.

Il terzo comma stabilisce che la delega di funzioni "non esclude" l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

L'affinità tra la nuova disciplina del T.U. e l'ormai sedimentato orientamento giurisprudenziale si coglie soprattutto laddove è previsto il trasferimento obbligatorio di tutti i poteri in tema di sicurezza e la completa autonomia di spesa del delegato. L'art. 16, inoltre, recepisce la necessità di accettazione della delega, e aggiunge l'indefettibilità - *ad substantiam* - della forma scritta.

L'art. 17 elenca come già abbiamo criticamente indicato sopra gli obblighi di datore di lavoro che non possono essere delegati. Sono sostanzialmente ripresi i limiti alla delegabilità già previsti dall'art. 4 commi 1, 2, 4 lett. a), e 11 primo periodo del D. Lgs. 626/1994: la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 T.U.; la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

E' importante notare che la lettura delle norme del decreto, con riguardo anche alle problematiche concernenti la delega, deve essere orientata anzitutto sulla scorta della **definizione espressa di ciò che deve intendersi per "datore di lavoro"**, collocata all'art.2 lett. b): trattasi infatti non solo del soggetto titolare del rapporto di lavoro col lavoratore, ma anche e *comunque* del "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" e nelle pubbliche amministrazioni i dirigenti con poteri di gestione, o i preposti ad ufficio avente autonomia gestionale individuato dall'organo di vertice (e in mancanza l'organo di vertice stesso). Questa definizione tende ad assorbire e superare definitivamente la discussione, a volte oziosa, e quindi la ricognizione sull'esistenza o no di **obblighi imposti iure proprio al dirigente e al preposto**, risolvendola in senso affermativo, nonostante rinvii giocoforza alle pur *imprescindibili* attribuzioni di potere decisionale e di spesa, perché sovrappone unificandole la qualifica di datore di lavoro sia a quella di dirigente sia a quella di preposto, le quali ultime pure sono definite nelle successive lettere d) ed e) dell'art. 2. Rafforza il quadro nello stesso senso l'art.

18 che unisce datore di lavoro e dirigente nel fissare i loro specifici obblighi (sempre però il dirigente “secondo le attribuzioni e competenze”), e l’art. 19 che direttamente investe il preposto (a sua volta secondo le attribuzioni e competenze). Pare inoltre decisivo il rilievo che in ambito penale le predette tre categorie di soggetti di cui all’art. 2 siano concepite come titolari di “posizioni di garanzia”, e che su questo presupposto l’art. 299, in tema di **esercizio di fatto di poteri direttivi**, estenda la posizione di garanzia a “colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”. La considerazione immediata della posizione di garanzia trova tra l’altro conseguenza, prima che ulteriore conferma, nel trattamento punitivo contemplato dall’art. 55 che accomuna datore di lavoro e dirigente per la violazione degli obblighi previsti dall’art. 18, e dall’art. 56 che riguarda il preposto nei limiti delle attività alle quali è tenuto in osservanza degli obblighi generali di cui all’art. 19. Il punto critico è però in generale che non solo il datore di lavoro ma anche il dirigente e il preposto non sono tali in senso penalistico se non vi è la posizione di garanzia, e il diritto penale comunque non può al riguardo prescindere dalle attribuzioni e competenze, secondo un principio di effettività che esclude la rilevanza di mere qualifiche formali non sorrette dalla dotazione di poteri sufficienti ad attuare le misure prescritte. Qui si dispiega la delega, ove non sia esclusa, potendo essa riguardare non solo il datore di lavoro ma anche **il dirigente e il preposto nelle vesti di delegante**, nei congrui casi – il che fuoriesce ma non perciò è precluso dall’art. 16.

Uno sguardo alla recentissima giurisprudenza, pur precedente al decreto, conferma l’impianto della delega secondo i criteri delineati, e reca alcune precisazioni preziose per la pratica, tra l’altro in relazione al ruolo attribuibile al **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** (servizio contemplato dal decreto agli artt. 31 ss.).

Esaminiamo Cass. sez. IV, 6 dicembre 2007, dep. 8 febbraio 2008, n.6277, Alois e Konrad.

Il dirigente non si sostituisce, di regola, alle mansioni dell'imprenditore, del quale condivide, secondo le loro reali incombenze, oneri e responsabilità in materia di sicurezza del lavoro: a meno che, da parte del titolare dell'impresa, sia avvenuta, non soltanto la nomina nel suddetto ruolo (di Dirigente) di persona qualificata e capace, ma anche il trasferimento alla stessa di tutti i compiti di natura tecnica, con le più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione anche in materia di prevenzione degli infortuni, con il conseguente esonero, in caso di incidente, da responsabilità penale del datore di lavoro. Non rileva la designazione - ai sensi dell'art. 4, comma 4 lett. a), del D.L.vo 19/9/1994, n. 626 - del responsabile del servizio prevenzione e protezione, per l'osservanza dei compiti previsti dal successivo art. 9, poichè è figura sprovvista di ampi ed autonomi poteri di spesa ed organizzativi in materia di prevenzione degli infortuni, quelli ritenuti indispensabili ai fini dell'esonero da responsabilità del datore di lavoro. Ai sensi del disposto di cui all'art. 4, comma 4

lett. a), del D.L.vo n. 626 del 1994, il datore di lavoro designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e che i compiti di detto responsabile sono dettagliatamente elencati nel successivo art. 9 e, tra essi, rientra l'obbligo dell'individuazione dei fattori di rischio e delle misure di prevenzione da adottare. Nel fare ciò, il responsabile del servizio opera per conto del datore di lavoro, il quale è persona che giuridicamente si trova nella posizione di garanzia, poiché l'obbligo di effettuare la valutazione e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione, in collaborazione con il responsabile del servizio, fa capo a lui in base all'art. 4, commi 1, 2 e 6 del citato D.L.vo, tanto è vero che il medesimo decreto non prevede nessuna sanzione penale a carico del responsabile del servizio, mentre, all'art. 89 punisce il datore di lavoro per non avere valutato correttamente i rischi. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è, in altri termini, una sorta di consulente del datore di lavoro ed i risultati dei suoi studi e delle sue elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda, vengono fatti propri dal datore di lavoro che lo ha scelto, con la conseguenza che quest'ultimo delle eventuali negligenze del primo è chiamato comunque a rispondere. Secondo lo schema originario del decreto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è figura che non si trova in posizione di garanzia e non risponde delle proprie negligenze, in quanto la responsabilità fa capo al datore di lavoro. Tuttavia tale schema originario ha subito nel tempo una evoluzione, che ha indotto il legislatore ad introdurre con il D. L.vo n. 195 del 2003 una norma (con l'art 8 bis) che prevede la necessità di una qualifica specifica in capo alla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. La modifica normativa ha comportato in via interpretativa una revisione della suddetta figura, nel senso che il soggetto designato responsabile del servizio di prevenzione e protezione, pur rimanendo ferma la posizione di garanzia del datore di lavoro, possa, ancorché sia privo di poteri decisionali e di spesa, essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi ritenere, nel sistema elaborato dal legislatore, che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione. Il D.P.R. n. 547 del 1955, all'art. 4 non consentiva riserve sull'essere il dirigente destinatario delle norme antinfortunistiche, disponendo la lett. a) che i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti che esercitano, dirigono o sovrintendono alle attività indicate all'art.1, devono nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, attuare le misure di sicurezza previste nel presente decreto. Attuazione che, nel caso di attribuzioni e di competenze con autonomia di spesa, non poteva non comprendere anche l'obbligo di adeguare alle specifiche disposizioni antinfortunistiche (art. 48 D.L.vo n. 626 cit.) l'attività lavorativa in questione (nel caso, lo spostamento manuale dei carichi pesanti); attuazione, invece,

che, in mancanza di detta autonomia o in presenza di una relativa autonomia, che non consentisse se non determinati, limitati, interventi, imponeva al dirigente di segnalare al datore di lavoro le inadempienze alle norme antinfortunistiche, chiedendone il rispetto o chiedendo le risorse per adempiervi personalmente, salvo, ovviamente, il caso della delega delle funzioni, la quale, facendo del dirigente l'*alter ego* del datore di lavoro a tutti gli effetti, non avrebbe potuto non prevedere anche un'adeguata autonomia finanziaria.

Il D.P.R. n. 626 del 1994, art. 4 nella formulazione originaria, distingueva tra gli obblighi indirizzati al solo datore di lavoro ed obblighi posti congiuntamente a carico di quest'ultimo e dei dirigenti e preposti, disponendo, nel comma 5, - analogamente a quanto previsto dal D.P.R. n. 547 del 1955, art. 4 - che "il datore di lavoro, il dirigente e il preposto esercitano, dirigono o sovrintendono le attività indicate all'art. 1 nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, adottando le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori"; di seguito un nutrito elenco di ipotesi di intervento. Ma il successivo D.Lgs. del 19 marzo 1996, n. 242, ha abolito la distinzione tra obblighi indirizzati al solo datore di lavoro ed obblighi posti congiuntamente a carico di quest'ultimo e dei dirigenti e preposti, quasi a voler individuare nel datore di lavoro l'unico destinatario di tutti i precetti indirizzati al vertice gestionale dell'azienda o dell'ente. Infatti, nell'enunciazione specifica del contenuto dei precetti da osservare, è stato eliminato ogni riferimento al dirigente, riportando, invece, sotto l'art. 1, comma 4 bis, la disposizione generale, secondo cui il datore di lavoro che esercita le attività soggette alla normativa prevenzionale e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti al rispetto di tutte le regole dettate dalla disciplina prevenzionale, quasi a voler evidenziare, con questa diversa collocazione della norma, il suo precipuo carattere di criterio di massima, destinato essenzialmente a riconoscere e ad autorizzare la piena delegabilità della stragrande maggioranza degli obblighi prevenzionali, eccezione fatta per quel ristretto nucleo di compiti prioritari espressamente indicati nel medesimo art. 1, comma 4 ter. La dottrina - preso atto della eliminazione, dall'art. 4, della distinzione contenuta nel comma 5 e del trasferimento di quest'ultima disposizione, nella prima sua parte, nell'art. 1, comma 4 bis - si è chiesta quale sia il significato di tale variazione in apparenza solo topografica: si è chiesta, cioè, se tale variazione sia mera questione di tecnica legislativa, senza conseguenze sostanziali, ovvero sia un cambiamento di impostazione con notevoli riflessi sul piano sia teorico che pratico. Se, in sostanza, l'innovazione stia a significare l'adesione del legislatore del 1996 alla teoria dell'ontologica inscindibilità della posizione di garanzia dalla qualifica di datore di lavoro, con la conseguenza di ritenere che, senza una valida delega di funzioni, non possa sorgere nessuna responsabilità né del dirigente, né del preposto, perché su di loro non graverebbe *iure proprio* alcun obbligo prevenzionale" o se l'innovazione stia,

invece, a significare che la modifica operata sul punto abbia semplicemente ripristinato la vecchia e sperimentata formula contenuta nel D.P.R. n. 547 del 1955 - art. 4 - e anche nel D.P.R. n. 303 del 1956, secondo cui i collaboratori del datore di lavoro sono, al pari di quest'ultimo, da considerare, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti o preposti e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, destinatari *iure proprio* dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega *ad hoc*.

La scelta tra le due tesi, ad avviso della sentenza in esame, cade sulla seconda di esse. La stessa formulazione della norma - negli stessi, pressoché identici, termini usati dal D.P.R. n. 547 del 1955, art. 4 - consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche *iure proprio*, prescindendo dalla eventuale delega. E ciò anche alla luce della storia dell'applicazione delle norme antinfortunistiche, successiva all'entrata in vigore del D.P.R. n. 547 del 1955, storia che insegna che la ragionevole articolazione del potere di intervento *iure proprio* e, quindi, l'attribuzione di questo potere ai dirigenti e ai preposti, quotidianamente presenti nel luogo di lavoro e, pertanto, a costante contatto dei lavoratori, non può, di norma, che rendere più immediata e, quindi, più incisiva ed efficace la tutela antinfortunistica. In secondo luogo, è la stessa intestazione della rubrica dell'art. 4 ("Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto") che può far ritenere che per questi due ultimi soggetti sia stata prevista una investitura originaria e non derivata dei doveri di sicurezza, anche se il contenuto dell'art. 4, dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 242 del 1996, elenca obblighi riferibili unicamente al datore di lavoro, e non dovendo, peraltro, trascurarsi che, se è vero che l'art. 4 parla sempre e soltanto del datore di lavoro, è pure vero che l'art. 89, dedicato alle sanzioni per le contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti, prevede, nel comma 2, che anche il dirigente, oltre che il datore di lavoro, possa essere punito per la violazione dell'art. 4, comma 5, lett. b), d), e), h), l), n), q) e ciò, nonostante che il dirigente non sia nominato nell'art. 4. Ed è sufficiente, peraltro, scorrere il contenuto di queste disposizioni per cogliere che il dirigente è investito di dettagliate responsabilità in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Consegue da tutto ciò che anche il dirigente con compiti attinenti alla sicurezza sul lavoro deve ritenersi destinatario delle norme antinfortunistiche *iure proprio*, sicché ha l'obbligo di vigilare e provvedere alla eliminazione dei rischi connessi alla attività in questione (nel caso, movimentazione manuale dei manufatti ingombranti e pesanti) o, quanto meno deve, anche a mezzo di informazione diretta del problema al datore di lavoro, interessarsi perché altri provveda, specialmente nel momento in cui ne è venuto a conoscenza, alla eliminazione degli specifici rischi per la salute dei lavoratori.

Nell'economia di questa relazione rimane spazio soltanto per un ulteriore approfondimento con riguardo al **residuo obbligo di sorveglianza e controllo in capo al delegante**, di cui si è detto, obbligo ora previsto per il datore di lavoro direttamente dalla legge all'art. 16, comma terzo, primo periodo. E' significativo che lo stesso comma nel secondo periodo tenda a recepire quanto in pratica da tempo è anche meglio emerso, cioè che la vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e di controllo propri dei **modelli organizzativi** imposti in funzione di prevenzione dei reati dalla recente introduzione della responsabilità amministrativa degli enti per reato (l. n. 231/2001). La mancata attuazione di modelli del genere in organizzazioni che pur non fanno capo a persone giuridiche finisce tuttavia per reagire sulla valutazione penalistica della colpa in capo alle persone fisiche responsabili delle attività svolte da tali organizzazioni.