

# Circolare (231)

approfondimenti, notizie e informazioni



marzo 2022

PLENUM

rivista231.it

## AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

### **La figura del datore di lavoro nell'ambito delle organizzazioni complesse**

Con la sentenza n. 9028 del 15 febbraio 2022, la terza sezione della Corte di Cassazione è intervenuta sulla figura del datore di lavoro nell'ambito delle organizzazioni complesse.

Nel caso di specie, il Consigliere Delegato e CEO di un noto istituto di credito era stato tratto a giudizio per non aver provveduto alla valutazione del rischio connesso alle "malattie trasmissibili pandemia Covid-19" oggetto del DVR n.24 del 20.5.2020 e alla nomina del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione.

In primo grado, il Giudice per le Indagini Preliminari del Tribunale di Savona, interessato a seguito di opposizione a decreto penale di condanna, aveva pronunciato sentenza assolutoria per insussistenza del fatto ritenendo che, nel caso concreto, la qualifica di datore di lavoro, e i conseguenti adempimenti omessi, spettassero non già al CEO imputato, bensì a un dirigente, a cui era stata delegata la funzione con atto notarile.

Avverso tale provvedimento ha proposto ricorso per Cassazione la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Savona sostenendo, invece, che la qualifica di "datore di lavoro", rilevante ai fini delle violazioni contestate, competesse all'imputato quale consigliere delegato, CEO e capo dell'azienda in questione.

Il dirigente delegato, sulla base della delega ricevuta, doveva essere ritenuto titolare del rapporto di lavoro "in senso prevenzionale/sicuristico", ma "non anche in senso giuslavoristico".

Pertanto, in forza di tale circostanza, la posizione giuridica del dirigente delegato non è assimilabile a quella del datore di lavoro come descritta nell'articolo 2, lett. b) del D.Lgs. 81/2008.

Tale disposizione individua il datore di lavoro nel "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”.

Come è noto, la delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa nei limiti e alle condizioni di cui all'articolo 16 del D.Lgs. 81/2008.

È altrettanto noto che l'articolo 17, esclude, in modo espresso che la facoltà di delega operi per la valutazione dei rischi e per la designazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Secondo il ricorrente, il dato letterale della norma appare insuperabile. Conseguentemente, l'imputato, in qualità di datore di lavoro, doveva essere chiamato a rispondere delle omissioni contestatigli nell'imputazione ed errata risultava la sentenza di assoluzione pronunciata in primo grado.

I giudici di legittimità, nell'accogliere il ricorso del Procuratore, precisano che l'unicità del concetto di datore di lavoro impone di escludere che la relativa figura possa essere sotto-articolata a seconda delle funzioni svolte o dei settori produttivi e che la medesima organizzazione, ove unitaria, o una sua unità produttiva possano conoscere la compresenza di più datori di lavoro. Nell'argomentare la propria decisione, la Cassazione richiama alcune precedenti sentenze che affrontano il tema dell'individuazione del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse.

In particolare viene citata la sentenza Cass. Pen., Sez. IV, (data ud. 08/01/2021) 06/09/2021, n. 32899 - sul disastro ferroviario di Viareggio - che, con riferimento alle organizzazioni complesse e articolate su più unità organizzative, sottolinea come *“la previsione normativa che prefigura la possibilità di avere nell'ambito di una medesima impresa una pluralità di datori di lavoro non permette di proiettare gli effetti del singolo ruolo datoriale sull'intera organizzazione. La costituzione di un datore di lavoro all'interno di una più ampia organizzazione per effetto dell'articolazione di questa in più unità produttive presuppone che sia individuabile ed individuata siffatta unità per le cui necessità di funzionamento il soggetto chiamato a gestirla viene dotato di tutti i poteri decisionali e di spesa necessari.*

*Si stabilisce, così, una relazione biunivoca tra tale soggetto e l'unità organizzativa, tale per cui egli diviene in essa - e solo nell'ambito di essa - datore di lavoro.*

*In realtà organizzative che presentano simile connotazioni si determina la contestuale presenza di un datore di lavoro al vertice dell'intera*

*organizzazione - che pertanto potrebbe dirsi “apicale” - e di uno o più datori di lavoro che potrebbero definirsi “sottordinati”.*

*Infatti, per essi il ruolo datoriale non elide il vincolo gerarchico verso il datore di lavoro “apicale”; la particolarità è che tale vincolo si esprime con modalità che non intaccano i poteri di decisione e di spesa richiesti dalla autonoma gestione dell'unità produttiva.*

*Quando invece tali vincoli si riflettono anche su tale gestione, è da escludersi che ricorra un datore di lavoro sottordinato, profilandosi piuttosto un dirigente.*

*Il datore di lavoro sottordinato è quindi destinatario di tutte le prescrizioni che si indirizzano alla figura datoriale; ma entro la e in funzione della gestione della sicurezza nell'ambito dell'unità organizzativa affidatagli. Esemplificando, egli sarà tenuto a eseguire la valutazione di tutti i rischi connessi alle attività lavorative svolte nell'unità; a redigere il documento di valutazione dei rischi; a nominare il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione.*

*Quella stretta connessione che lo stesso disposto normativo pone fa sì che la valutazione dei rischi non possa attenere a rischi che risultano affidati a diversi datori di lavoro (per esempio quelli ai quali è stata affidata altra unità produttiva fornita di analoga autonomia; ma anche quello che resta vertice dell'organizzazione entro la quale sono individuate le diverse unità produttive autonome)”.*

Applicando tali principi al caso oggetto di giudizio, poiché l'atto notarile non aveva a oggetto l'intera organizzazione e l'intero rapporto giuslavoristico, la Cassazione conclude ritenendo che il dirigente non rivestiva la qualifica di datore di lavoro, rimasta in capo al CEO, essendo solo stato investito di una delega parziale di funzioni e responsabilità che non includeva l'attribuzione di poteri decisionali e di spesa riferiti all'intera struttura organizzativa.

A tale conclusione conseguiva che il delegante restava unico titolare degli adempimenti previsti in materia di sicurezza, non delegabili ai sensi dell'art. 17 citato.

Non avendo curato tali adempimenti, ad avviso della Suprema Corte la sentenza oggetto di impugnazione deve essere annullata con rinvio al Tribunale di Savona per un nuovo giudizio sulla base del principio secondo cui la previsione normativa che prefigura la possibilità di avere nell'ambito di una medesima impresa una pluralità di datori di lavoro non permette di proiettare gli effetti del singolo ruolo datoriale sull'intera organizzazione, con

la conseguenza che una volta individuato il rischio come non specifico delle attività svolte nella singole unità produttive, tanto che la sua gestione presuppone poteri non disponibili a quei datori di lavoro, è del tutto conseguente che la valutazione di tale rischio è oggetto di un obbligo che fa capo al datore di lavoro “apicale”.