

# La spettacolarizzazione della sicurezza sul lavoro in un sistema che fatica a farsi comprendere

di Luciano Vella\*

SOMMARIO: 1. Una (im)meritata popolarità. – 2. La sentenza in commento. – 2.1. Il ruolo del RLS nella prospettazione della Cassazione. – 3. La breve storia moderna dei sistemi prevenzionistici. – 4. Rilevanza statistica e sociale della materia. – 5. La posizione di garanzia per eccellenza. – 6. Spunti di riflessione.

## 1. Una (im)meritata popolarità

Parlare di sicurezza sul lavoro fa certamente notizia.

Fa notizia leggere di disastri ferroviari che determinano la morte di 5 operai<sup>1</sup>, così come fa notizia il provvedimento giudiziale che statuisce la legittimità del licenziamento intimato nei confronti di un lavoratore che abbia omesso di partecipare ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>2</sup>.

A tal riguardo, la ribalta della popolarità della salute e sicurezza sul lavoro ha visto il suo picco più acuto (quantomeno, a quanto consta a chi scrive), dall'approvazione del d.lgs. n. 81/2008 – il c.d. “Testo Unico” – durante il periodo pandemico, con una *escalation* di circolari, protocolli, provvedimenti giudiziali e produzioni in dottrina<sup>3</sup> che hanno cooperato nel dare maggiore popolarità a tale branca del diritto, contraddistinta da un innato bipolarismo giacché a mezz'aria tra il diritto del lavoro e il diritto penale<sup>4</sup>.

A coronare tale ribalta propagandistica ha altresì contribuito la recente sentenza della Cassazione penale del 25 settembre 2023, n. 38914 che appare di

\* Luciano Vella è avvocato giuslavorista in Milano. [lvella@orrick.com](mailto:lvella@orrick.com).

<sup>1</sup> Sul punto P. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel settore ferroviario, tra norme generali e norme speciali*, su questa Rivista, 2023, n. 1, II, p. 44 ss.

<sup>2</sup> A tal proposito, C. IODICE, *Il lavoratore che si rifiuta di provvedere alla propria formazione può essere legittimamente licenziato per giustificato motivo soggettivo*, in “Labor”, 7 ottobre 2023.

<sup>3</sup> Per una più compiuta analisi P. ALBI, *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in “Lavoro Diritti Europa”, 2021, n. 2.

<sup>4</sup> È stato sul punto correttamente rilevato come «Infatti, se il diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, in virtù del carattere fondamentale dei beni che presidia, per un verso è costruito dal punto di vista normativo sulla base di categorie penalistiche (dalle posizioni di garanzia al principio di effettività, fino all'apparato sanzionatorio, essenzialmente penale), per altro verso fa necessariamente leva su concetti di chiara matrice giuslavoristica (dal datore di lavoro al dirigente, dai lavoratori ai loro rappresentanti), riferendosi ad ambiti (come l'impresa e le pubbliche amministrazioni, ma non solo) la cui attività si avvalgono essenzialmente dell'apporto del lavoro umano mediante le relazioni individuali e collettive che intercorrono tra chi dà lavoro e chi lo presta»: P. PASCUCCI, *Per un dibattito sulla responsabilità del RLS*, su questa Rivista, 2023, n. 2, II, p. 1 ss.

assoluta importanza per una moltitudine di ragioni, talune delle quali qui di seguito andremo ad analizzare.

Nel farlo, tuttavia, si cercherà di porre al centro del dibattito non tanto la correttezza o meno del provvedimento del Supremo Consesso, quanto piuttosto la schizofrenica distonia sussistente tra l'attenzione posta sul tema dall'opinione pubblica, sgomenta di fronte ad un provvedimento certamente curioso e l'assoluta disattenzione invece (oserei dire, provocatoriamente, non sempre del tutto colpevole) riposta dagli imprenditori nel lavorare in sicurezza.

## 2. La sentenza in commento

La pronuncia giurisprudenziale che dà il *la* a tale piccola nota è la sentenza della Cassazione Penale, Sez. 4, del 25 settembre 2023, n. 38914. In particolare, nel caso *de quo* la Corte di Cassazione ha accertato, tra l'altro, la responsabilità penale di uno degli imputati, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, conseguente ad un incidente sul lavoro che determinava la morte di un dipendente della Società, deceduto giacché schiacciato da alcuni tubolari che gli rovinavano addosso.

In particolare, l'evento *de quo* si verificava mentre il dipendente esercitava una mansione che, da contratto, non gli spettava e per la quale non aveva svolto alcun percorso formativo. A tal riguardo, la sentenza in oggetto ha statuito come «*l'imputato non abbia in alcun modo ottemperato ai compiti che gli erano stati attribuiti per legge, consentendo che il C.C. (ovvero, il lavoratore deceduto, ndr.) fosse adibito a mansioni diverse rispetto a quelle contrattuali, senza aver ricevuto alcuna adeguata formazione e non sollecitando in alcun modo l'adozione da parte del responsabile dell'azienda di modelli organizzativi in grado di preservare la sicurezza dei lavoratori, nonostante le sollecitazioni in tal senso formulate dal D.D. (ovvero, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Società, ndr.)*»<sup>5</sup>.

L'attenzione che i commentatori hanno riposto su tale (davvero breve) inciso è apparsa certamente di interesse. Ed infatti, la sentenza della Cassazione Penale non entra nel merito di chi fosse il RLS o di quali condotte esattamente lo stesso abbia posto per contribuire alla causazione dell'evento. Quanto precede per il semplice fatto che non è questo il ruolo rimesso Supremo Consesso, chiamato a rispondere su mere (si fa per dire) questioni di diritto e non sui fatti che hanno determinato il tragico evento.

Ed allora, per poter apprezzare appieno la portata (innovativa o meno che sia) della pronuncia, bisognerebbe volgere lo sguardo ai relativi presupposti fattuali.

---

<sup>5</sup> [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=30739:cassa-zione-penale,-sez-4,-25-settembre-2023,-n-38914-lavoratore-investito-mortalmente-da-un-carico-di-tubolari-di-acciaio-responsabile-di-omicidio-colposo-anche-il-rappresentante-dei-lavoratori-per-la-sicurezza&catid=17&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=30739:cassa-zione-penale,-sez-4,-25-settembre-2023,-n-38914-lavoratore-investito-mortalmente-da-un-carico-di-tubolari-di-acciaio-responsabile-di-omicidio-colposo-anche-il-rappresentante-dei-lavoratori-per-la-sicurezza&catid=17&Itemid=138).

Ebbene, come rilevato dalla più attenta dottrina<sup>6</sup>, l'imputato, oltre ad essere RLS della Società, era parte del relativo Consiglio di Amministrazione, assumendo una specifica posizione di garanzia che, complice anche l'assidua presenza dello stesso sul luogo di lavoro nonché i ripetuti inviti rivolti all'imputato dall'RSPP al fine di introdurre sistemi prevenzionistici adeguati, hanno indotto i Giudici a pronunciare una sentenza di condanna e ciò a prescindere dal ruolo di RLS dallo stesso rivestito<sup>7</sup>.

Elemento, questo, di rilevante importanza al fine di poter apprezzare la condanna inferta all'imputato.

### 2.1. Il ruolo del RLS nella prospettazione della Cassazione

Ciò detto, gli Ermellini fanno un passo, evidenziando come l'imputato «non abbia in alcun modo ottemperato ai compiti che gli erano stati attribuiti per legge [...] dall'art. 50», con ciò evidenziandone i profili di responsabilità anche nella sua qualità di RLS.

Tale inciso parrebbe portare con sé un profilo di innovazione considerato che la Corte di Cassazione pone in capo all'RLS quelli che sembrerebbero dei veri e propri obblighi (*rectius, compiti*) facendo rinvio a quanto sul punto previsto dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 che, invero, nulla dice a tal riguardo. Ed infatti, tale norma, altro non fa se non riepilogare quelle che sono le attribuzioni del RLS, avendo egli il diritto (tra l'altro) di «accedere ai luoghi di lavoro», «ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative», nonché fare «proposte in merito alla attività di prevenzione». Attribuzioni il cui mancato espletamento, si badi bene, non comporta alcun tipo di sanzione, considerato che il d.lgs. n. 81/2008 sul punto nulla dice, differentemente da quanto invece non faccia per le altre figure preposte al controllo della sicurezza, quale il datore di lavoro<sup>8</sup>, il dirigente<sup>9</sup>, il preposto<sup>10</sup> e addirittura per il lavoratore medesimo<sup>11</sup>.

Non per nulla il RLS è stato da sempre considerato una figura portatrice di veri e propri diritti e non di obblighi, da porre su di un piano paritetico rispetto a quelli spettanti alle rappresentanze sindacali, godendo delle medesime tutele riservate a quest'ultimi<sup>12</sup>.

<sup>6</sup> Sul punto si rinvia a R. DUBINI, *Qual è la responsabilità del RLS?*, consultabile in <https://www.puntosicuro.it/sentenze-commentate-C-103/infortuni-sul-lavoro-qual-la-responsabilita-del-rls-AR-23744/>.

<sup>7</sup> Si legge, infatti, nella relativa parte motiva della sentenza di Appello come «ritiene la Corte del tutto condivisibile le conclusioni cui perveniva il Tribunale di primo grado in merito alla sussistenza in capo allo S. della posizione di garanzia e dunque della ipotizzabilità a suo carico di una cooperazione colposa nella condotta omissiva posta in essere dal legale rappresentante dell'azienda [...] rivestendo lo S. non solo il ruolo di RLS «ma anche di membro del Consiglio di Amministrazione» della Società. Cfr. *ivi*.

<sup>8</sup> Cfr. art. 55 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> Cfr. art. 56 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>11</sup> Cfr. art. 59 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>12</sup> Cfr. art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008. Sul punto si rinvia al contributo di cui alla nota 4.

Ciò detto, la Cassazione con la sentenza citata poco o nulla dice sul punto, non argomentando in modo compiuto le ragioni del proprio convincimento, lanciando nello stagno delle posizioni di garanzia un sasso (o meglio, un *macigno*) piuttosto ingombrante, dovendosi dunque domandare se sul RLS ricadano preponderanti obblighi di prevenzione.

A tale domanda tuttavia (e quantomeno con questo contributo) non si pretende di dare risposta. Deve però rilevarsi come la sentenza non condanna espressamente l'imputato in quanto RLS, ma semplicemente ne rigetta il ricorso, confermando la sentenza di merito che sul punto aveva rilevato la responsabilità dell'imputato per «*cooperazione colposa nella condotta omissiva posta in essere dal legale rappresentante [...] rivestendo*» il RLS non solo tale ruolo «*ma anche di membro del Consiglio di Amministrazione*» della Società. Sentenza che, sarebbe stato forse più corretto dire, condanna il lavoratore per il ruolo di assoluta rilevanza dallo stesso rivestito ricoprendo un duplice incarico<sup>13</sup>, e non in quanto semplice RLS.

Ed a tal proposito non può non ricordarsi di come ogni singolo membro del Consiglio di amministrazione, a prescindere dell'investitura quale datore di lavoro a norma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, sia gravato di un vero e proprio obbligo di vigilanza sull'operato del datore di lavoro formale, attesa (in sintesi) l'inderogabilità della loro posizione di garanzia<sup>14</sup>.

Argomentazione che, ad onor del vero, non viene però dalla Cassazione presa in considerazione, limitandosi (per quanto qui interessa) a chiarire quelli che sono i presunti *obblighi* del RLS, così addossandogli *sic et simpliciter*, responsabilità penali che stravolgono l'intero impianto giurisprudenziale (e non) formatosi sul punto. Ed infatti, è (o forse è meglio dire, era?) principio consolidato quello secondo cui i rappresentanti per la sicurezza «*erano e restano chiamat[i] a svolgere funzioni consultive e di controllo*» essendo a loro sottratto «*qualunque potere decisionale finale*», che «*giustifica[...] la non configurabilità di qualunque responsabilità penale in caso di inattuazione delle misure prevenzionali nell'ambito dell'azienda*»<sup>15</sup>.

Di ciò, tuttavia, la Cassazione non sembra curarsi con la pronuncia in esame.

Vero è che, da un lato, la sentenza evidenzia come ciò che «*viene in rilievo*» non è «*se l'imputato, in tale sua veste (i.e. di RLS, ndr.), ricoprì o meno una posizione di garanzia intesa come titolarità di un dovere di protezione e di controllo finalizzati ad impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire (art. 40 c.p. c.p.) – ma se egli abbia, con la sua condotta, contribuito causalmente alla verifica dell'evento ai sensi dell'art. 113 c.p.*»<sup>16</sup> ma è altresì vero

---

<sup>13</sup> E sul punto la giurisprudenza non è nuova a sentenze di condanna di RLS che rivestivano altri ruoli in seno alla Società. Sul punto si veda Cass. penale, Sez. 4, 16 marzo 2015, n. 11135, relativa alla condanna di un RLS che rivestiva altresì il ruolo di capo cantiere, consultabile in [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12867:2015-03-28-11-16-40&catid=17&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=12867:2015-03-28-11-16-40&catid=17&Itemid=138).

<sup>14</sup> Cfr., da ultimo, Cass. pen., Sez. 4, 27 febbraio 2023, n. 8476.

<sup>15</sup> C. ZOLI, *La nuova sicurezza sul Lavoro. I Principi comuni*, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 519.

<sup>16</sup> Questo sì, in linea con la più che consolidata giurisprudenza. Sul punto si veda *ibidem*, nel punto in cui si afferma che la responsabilità penale del RLS sussista nel caso limite «*di infortunio casualmente connesso al comportamento doloso o colposo tenuto dal rappresentante per la sicurezza*»; Cfr. Cass.

come, dall'altro, nel formularne le responsabilità chiarisca come l'imputato «non abbia in alcun modo ottemperato ai compiti che erano stati attribuiti per legge [...] dall'art. 50» del d.lgs. n. 81/2008, così riformulando i contenuti di tale disposto normativo<sup>17</sup>, sussumendo la posizione del RLS tra quelle portatrici di vere e proprie responsabilità penali.

Vien da dire allora che gli Ermellini sono probabilmente incorsi in una *mera svista*, leggendo con (forse) poca attenzione la *lettera* dell'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008. Così facendo, tuttavia, il Supremo Consesso entra a gamba tesa in un contesto già di per sé pregno di innumerevoli punti *dolenti*, offrendo alla collettività un precedente senza alcun dubbio *scomodo*, che potrebbe essere in futuro utilizzato per giustificare responsabilità degli RLS mai prima immaginate.

Inutile dire che tale prospettata tendenza altro non farebbe se non fungere da strumento di *prevenzione/deterrenza*, ma non tanto contro il verificarsi di eventi infausti quanto, piuttosto, nell'indirizzare i possibili candidati RLS a pensarci due volte prima di accettare un tale incarico.

É indubbio, allora, come la sentenza assuma un interesse specifico poiché, da un lato, dimostra come ancora tanto ci sia da dire sui protagonisti del sistema prevenzionistico immaginato dal legislatore con il d.lgs. n. 81/2008 e, dall'altro, giacché evidenzia come il mondo della salute e sicurezza sia complesso, come riprovato dai fiumi di commenti che da tale sentenza sono scaturiti.

Ciò detto, per i motivi sopra espressi, a parere di chi scrive nessuna rivoluzione copernicana è stata realizzata con tale pronuncia, avendo la Cassazione espresso meramente (o quantomeno, ci si augura) un giudizio un po' troppo affrettato che auspicabilmente non verrà seguito in futuro. Tuttavia, la sentenza rappresenta un utile pretesto non solo per interrogarsi sull'evoluzione dei ruoli dei *protagonisti* della sicurezza, ma anche per effettuare qualche riflessione sul perché quando si parla di salute e sicurezza sul lavoro si tende a sollevare sempre gran polveroni, che inevitabilmente fanno notizia.

Ma andiamo con ordine.

### 3. La breve storia moderna dei sistemi prevenzionistici

A più di 15 anni dall'approvazione del d.lgs. n. 81/2008 la domanda che da più parti si è fatta sempre più presente è tanto immediata quanto retorica: possono i sistemi prevenzionistici immaginati dal legislatore effettivamente fungere da scudo sia contro il verificarsi di eventi idonei ad attentare alla vita dei lavoratori che a tutela di quei soggetti preposti alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro?<sup>18</sup>

pen., Sez. 3, 23 maggio 2001, n. 20904, richiamata nel citato commento e presente in "Diritto e pratica del lavoro", 2001, p. 3014.

<sup>17</sup> Che, si ribadisce, da nessuna parte fa riferimento ad obblighi di sorta, quanto piuttosto ad «attribuzioni».

<sup>18</sup> Sul punto M. CERESA-GASTALDO, *Procedura penale delle società*, Torino, Giappichelli, terza edizione, 2019.

Domanda che se, da un lato, parrebbe conoscere una risposta ontologicamente positiva, atteso che di prevenzione può parlarsi se e nella misura in cui *prevenire*<sup>19</sup> serva effettivamente a limitare (se non ad escludere totalmente) la necessità di *curare*, dall'altro sconta una prassi applicativa (e, di conseguenza giurisprudenziale) che vede contornarsi un qual tipo di responsabilità (seppur velatamente) oggettiva<sup>20</sup>, sviluppatasi all'interno del seguente assunto: non sussiste sinistro in azienda che non sia addebitabile ai garanti della sicurezza giacché se la macchina della prevenzione fosse stata efficacemente adottata l'evento non sarebbe occorso.

Quanto testé rilevato sconta una normativa dai contorni piuttosto affusolati e che, nonostante abbia fatto parlare di sé<sup>21</sup>, è sconosciuta ai più, tenuto conto dell'assenza di una *manuale d'uso* idoneo ad indirizzare l'agire dell'imprenditore.

A tal riguardo, basta volgere lo sguardo all'art. 2087 c.c. nel punto in cui dispone che «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»<sup>22</sup>.

Una disposizione dal contenuto (più che) ampio che seppur abbia la pretesa di voler dire tutto nella sostanza<sup>23</sup> non dice nulla<sup>24</sup>.

Ed invero, quali sono le misure effettivamente necessarie a tutelare l'integrità *tout court* dei prestatori di lavoro? Cosa deve fare il datore di lavoro per non incorrere

---

<sup>19</sup> A tal proposito, in dottrina F. GRASSO, *Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. Gli obblighi di prevenzione e la responsabilità del datore di lavoro*, in "Il Lavoro nella giurisprudenza", 2021, n. 8-9, p. 836.

<sup>20</sup> Si badi bene, la giurisprudenza sul punto è univoca nell'affermare che una responsabilità oggettiva, in concreto, non sussista (tra le tante, Cass. 19 ottobre 2018, 26495, Tribunale Lucca, 10 maggio 2023, n. 165, Corte d'Appello Bari, 9 maggio 2023, n. 698, Tribunale Torino, 3 gennaio 2023, n. 1520, tutte in banca dati "De Jure"), seppur la prassi veda poi quasi sempre contrapporre ad un sinistro una sanzione nei confronti di quei soggetti che quel sinistro avrebbero dovuto prevenire (cfr. Cass. civ., Sez. Lav., 17 febbraio 2009, n. 3788; Cass. civ., Sez. Lav., 18 aprile 2014, n. 9055).

<sup>21</sup> Interessante, a tal riguardo, l'orientamento pratico per i datori di lavoro pubblicato dalla Commissione Europea e dal titolo più che suggestivo «La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono affari di tutti» <https://ec.europa.eu>, nel punto in cui afferma che «Misure efficaci di salute e sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano una pura e semplice necessità. [...] Una recente valutazione della normativa dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ci ha fatto comprendere che, purtroppo, all'atto pratico l'attuazione della legge non sempre funziona in modo ottimale. Nelle imprese europee gli infortuni sul luogo di lavoro e le malattie professionali si potrebbero evitare in numero decisamente maggiore».

<sup>22</sup> A tal riguardo si veda M. MARAZZA, *L'art. 2087 c.c. nella pandemia covid-19 (e oltre)*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2020, 2, p. 267. Inoltre, in giurisprudenza si veda Cass. civ., Sez. Lav., 20 gennaio 2020, n. 1109; Cass. civ., Sez. Lav., 21 febbraio 2020, n. 4619; Cass. civ., Sez. Lav., 18 marzo 2019, n. 7584; Cass. civ., Sez. Lav., 30 luglio 2018, n. 20080.

<sup>23</sup> Si vuole, ovviamente, fare una piccola provocazione, seppur condita da una prassi giurisprudenziale piuttosto contrita in merito (di recente, Tribunale Busto Arsizio, 6 giugno 2022, n. 445, in banca dati "De Jure").

<sup>24</sup> Non per nulla l'orientamento giurisprudenziale prevalente sostiene che il rispetto degli obblighi posti dal d.lgs. n. 81 del 2008 non è sufficiente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., dovendosi tener conto di tutte quelle «misure innominate» ossia «non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la tutela della sicurezza del lavoro in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza ed alla tecnica» (Cass. civ., Sez. Lav., 29 marzo 2019, n. 8911).

nella violazione di tale disposto normativo? Una risposta univoca a tali domande parrebbe non esserci, giacché quello che l'esperienza pratica dimostra è come spesso il datore di lavoro possa, al configurarsi di un infortunio sul lavoro, essere considerato esente da responsabilità non tanto quando ha efficacemente implementato un sistema della prevenzione in grado di prevenire l'evento infausto<sup>25</sup>, quanto piuttosto qualora «*il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità e dell'assoluta inopinabilità, da valutarsi anche con riferimento al livello di esperienza del singolo lavoratore*»<sup>26</sup>.

Un *focus*, per dirlo con altre parole, che parrebbe mettere al centro dell'attenzione anziché l'imprenditore, valorizzando le capacità dello stesso di prevenire il verificarsi di eventi dannosi, il soggetto destinatario della prevenzione, ossia il lavoratore stesso<sup>27</sup>, che con la propria inusitata condotta ha funto da parafulmine avverso le responsabilità datoriali. Non è un caso, infatti, che anche nella sentenza in commento la difesa dei coimputati abbia provato ad evidenziare come «*L'evento mortale è conseguenza del comportamento abnorme del lavoratore che, in violazione di ogni regola aziendale di prudenza, si è arrampicato sullo scaffale rimanendo schiacciato dal rotolo*». Strategia difensiva tenuta in (quasi) tutti i procedimenti giudiziari aventi ad oggetto un infortunio sul lavoro, poiché (in una sintesi estrema) unico strumento davvero utile per poter *fuggire* dalla responsabilità a cui, nolenti o volenti, i garanti della sicurezza sono sempre chiamati a rispondere.

Insomma, di necessità virtù.

#### 4. Rilevanza statistica e sociale della materia

Eppure, di sicurezza si parla tanto. La rilevanza della materia oggetto di studio, infatti, si evidenzia sia dai dati statistici che dalla centralità sociale che la stessa ha acquisito ai giorni nostri.

Tuttavia, nonostante un *corpus* normativo più che ridondante e una copiosa applicazione giurisprudenziale, non soltanto la *prevenzione* nel sistema nostrano risulta fallace<sup>28</sup>, ma parrebbe non essere ancora una priorità nelle realtà imprenditoriali.

In tal senso, un dato allarmante viene offerto dall'INAIL che nel primo trimestre del 2022 ha evidenziato un aumento degli infortuni sul lavoro pari al 47,6%

<sup>25</sup> Poiché se avesse efficacemente adottato tale sistema l'evento non si sarebbe verificato.

<sup>26</sup> Trib. Venezia, 24 maggio 2022, n. 345, in banca dati "De Jure".

<sup>27</sup> In dottrina sul punto M. TELESCA, *Sicurezza sul lavoro: comportamento abnorme del lavoratore ed interruzione del nesso causale. Il nuovo rischio (im)prevedibile*, in "Diritto penale e processo", 2018, n. 11, p. 1417.

<sup>28</sup> A tal riguardo si rinvia alle più che eloquenti tabelle riprodotte da I. VERONESE nell'articolo pubblicato su "Lavoro Diritti Europa" il 4 aprile 2022, consultabile al seguente link <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/sicurezza-e-ambiente-di-lavoro/1014-il-valore-dei-dati-e-delle-statistiche-per-la-salute-e-sicurezza-sul-lavoro>.

rispetto al 2021<sup>29</sup>, rilevandosi oltre che l'assoluta inefficacia del sistema della prevenzione<sup>30</sup>, il mancato interesse dei datori di lavoro nell'investire in sicurezza<sup>31</sup>.

Inoltre, tale dato statistico rimarca come il periodo pandemico abbia moltiplicato gli infortuni sul lavoro che se, da un lato, parrebbe circostanza assai ovvia, date le possibili implicazioni che il COVID-19<sup>32</sup> ha inevitabilmente avuto sul sistema sicurezza<sup>33</sup>, dall'altro si scontra con una politica dello *smart working* (o meglio, *home working*) tutt'oggi in essere che ha reso la presenza dei lavoratori in quei luoghi dove gli infortuni normalmente si verificano assai ridotta<sup>34</sup>. Circostanza, questa, che avrebbe dovuto limitare il verificarsi di tali eventi<sup>35</sup>.

Nonostante tale risalto, la cultura della sicurezza rimane ancora appannaggio di pochi, e ciò non può che essere addebitato anche alla natura di tale sistema, che fatica a farsi comprendere, fagocitata da una burocrazia che annebbia l'imprenditoria. Ed invero, «se ormai molte imprese riconoscono che la sicurezza deve essere parte delle strategie aziendali, nella realtà ci si scontra con la difficoltà di mettere in pratica norme complesse e che impongono dei costi talvolta elevati [...] Tutto ciò lascia pensare all'opportunità di stabilire strumenti e politiche che da un lato aiutino le imprese a non allontanarsi dal concetto di sicurezza, e che dall'altro lato le spingano ad investire in tal senso attraverso opportuni sgravi di costo»<sup>36</sup>.

##### 5. La posizione di garanzia per eccellenza

La impenetrabilità della materia appare tanto eloquente se, lasciandosi alle spalle quello che potrebbe sembrare un ruolo (quello del RLS) di secondo piano rispetto ad altre posizioni<sup>37</sup>, si volge lo sguardo al protagonista indiscusso della macchina securitaria, il datore di lavoro, la cui figura è richiamata già nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008. In particolare, il disposto normativo citato intende il datore di

<sup>29</sup> [https://www.istat.it/it/files//2021/11/Salute\\_e\\_sicurezza\\_sul\\_lavoro\\_-2020\\_Istat\\_Eurostat.pdf](https://www.istat.it/it/files//2021/11/Salute_e_sicurezza_sul_lavoro_-2020_Istat_Eurostat.pdf).

<sup>30</sup> <https://www.rainews.it/articoli/2022/03/incidenti-sul-lavoro-inail-+476-di-infortuni-e-+96-di-morti-nel-primo-bimestre-2022-99484249-8488-4b02-8d6d-f0e5fc8e755a.html>.

<sup>31</sup> Sul punto si veda la relazione pubblicata al seguente link [https://www.inail.it/cs/internet/docs/report\\_sicurezza\\_lavoro\\_censis\\_accredia.pdf](https://www.inail.it/cs/internet/docs/report_sicurezza_lavoro_censis_accredia.pdf) dall'Osservatorio Accredia, nel punto in cui si afferma che «occorre continuare ad investire in una più diffusa ed efficace cultura della sicurezza ed in mezzi specifici per la prevenzione».

<sup>32</sup> G. LUDOVICO, *Sicurezza e infortuni sul lavoro nel rischio da contagio da Covid-19: profili di responsabilità e di tutela previdenziale* in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2021, I, 2, pp. 209-225.

<sup>33</sup> Sul punto si veda Circolare INAIL del 3 aprile 2020, n. 13. Inoltre, si veda G. PICCO, *Sicurezza sul lavoro, responsabilità datoriali e sanzioni nell'emergenza epidemiologica da Sars-Cov-2*, in "Responsabilità Civile e Previdenza", 4, 1° aprile 2020, p. 1329.

<sup>34</sup> Eloquente, sul punto, l'articolo pubblicato su La Nazione, consultabile al seguente link <https://luce.lanazione.it/scienze-e-culture/infortuni-sul-lavoro-piu-smartworking-non-vuol-dire-meno-morti-i-dati-italiani-ed-europei/>: «Infortuni sul lavoro: più smartworking non vuol dire meno morti. I dati italiani ed europei».

<sup>35</sup> Sul punto, P. PARISELLI, *Il coronavirus ha agevolato l'indennizzo dell'infortunio sul lavoro da contagio?*, in "Labor", 17 maggio 2022.

<sup>36</sup> [https://www.inail.it/cs/internet/docs/report\\_sicurezza\\_lavoro\\_censis\\_accredia.pdf](https://www.inail.it/cs/internet/docs/report_sicurezza_lavoro_censis_accredia.pdf), p. 23.

<sup>37</sup> Per citarne alcune, il dirigente, il preposto, il RSPP, etc.

lavoro come «il soggetto 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»<sup>38</sup>. Soggetto che assume un ruolo di primordine, gravando su di lui la posizione di garanzia per eccellenza<sup>39</sup>.

Tale ruolo, seppur definito a chiare lettere all'interno dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, vede però nella prassi applicativa una certa difficoltà qualificatoria (se non addirittura, identitaria)<sup>40</sup>.

Attraverso un sistema a matricola delle posizioni di garanzia, infatti, sempre più spesso si tende a delegare e riempire di attribuzioni soggetti via via più vicini alle singole unità produttive, funzionalmente a sgravare il datore di lavoro dalla spada di Damocle della responsabilità. Nel farlo, l'art. 16 del d.lgs. n. 81/2008 fornisce il noto strumento della delega di funzioni. Delega che, come chiarito dal comma 3 dell'art. 16, del d.lgs. n. 81/2008 «[...] non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite» fermo restando che tale obbligo «si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4».

In tale contesto, pertanto, i modelli organizzativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplinati dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, tesi a prevenire il rischio di infortuni sul lavoro, ed i modelli di organizzazione di cui al d.lgs. n. 231/2001, assumono un rapporto di «identità e di contenenza ad un tempo» giacché, da un lato, sono entrambi tesi a controllare e prevenire il verificarsi di determinati rischi in azienda e, dall'altro, rappresentano uno la propaggine dell'altro, potendo l'uno «ben inserirsi nell'altro, configurandosi come un suo capitolo, di parte speciale»<sup>41</sup>.

Ed allora, l'art. 16 del d.lgs. n. 81/2008 (dovrebbe) delinea(re) un sistema per cui se la macchina aziendale viene organizzata in senso conforme ai dettami imposti dalla normativa di settore, il datore di lavoro delegante (ruolo – quantomeno sulla base del disposto normativo – diverso e distinto da quello del delegato) sarà liberato dall'onere di *vigilanza*, così potendo la delega fungere da meccanismo idoneo a sollevare parte datoriale da importanti e gravose responsabilità.

Un dato che però, pur vedendo nella coesistenza tra c.d. MOG231 e i modelli a tutela della sicurezza un valido meccanismo per alleggerire il carico di responsabilità del datore di lavoro, trova scarsa applicazione pratica (*rectius*, scarsa

<sup>38</sup> Art. 2 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>39</sup> A tal riguardo cfr. M.L. MINNELLA, *Infortuni sul lavoro e confini della posizione di garanzia*, in “Diritto penale contemporaneo”, 18 febbraio 2013.

<sup>40</sup> Di particolare interesse, a tal proposito, la pronuncia della Cass. pen. del 17 marzo 2022, n. 9028, nel punto in cui afferma che nelle realtà imprenditoriali complesse può configurarsi la contestuale presenza di più datori di lavoro, uno dei quali posto «al vertice dell'intera organizzazione – che pertanto potrebbe dirsi “apicale” – e di uno o più datori di lavoro che potrebbero definirsi “sottordinati”», sottoposti (in senso lato) al vincolo gerarchico del primo.

<sup>41</sup> P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore della sicurezza sul lavoro*, in “Giurisprudenza di merito”, 2013, n. 11, p. 2515.

efficacia esimente) nella prassi, lasciando il datore di lavoro quasi sempre spoglio da tutele e quasi sempre (di conseguenza) responsabile<sup>42</sup>.

Ma c'è di più. La giurisprudenza ha evidenziato come al configurarsi di certi presupposti in una stessa organizzazione imprenditoriale possa sussistere un datore di lavoro «apicale» ed uno «sottordinato»<sup>43</sup>, nonché (com'è noto) un datore di lavoro «titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore» e un datore di lavoro che «secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione»<sup>44</sup>, allargandosi così le maglie anche di tale funzione di garanzia, vittima anch'essa (come si è accennato) di una crisi identitaria.

## 6. Spunti di riflessione

Alla luce di quanto sopra brevemente argomentato, non può non evidenziarsi come la macchina della sicurezza rappresenti nel sistema nostrano un *mostro normativo* che fatica a farsi capire e men che meno a farsi accettare. Tuttavia, si assiste ad un suo continuo protagonismo poiché l'inefficienza di cui è densa tale macchina fa (purtroppo) vittime reali e rappresenta occasione ghiotta per creare dibattito, insinuandosi nello sgomento di quanti si trovino a leggere di un *disastro*, sicuro terreno fertile per le più opprimenti indignazioni, più o meno giustificate o giustificabili.

La spettacolarizzazione delle tragedie a cui i *media* ci hanno abituato dovrebbe tuttavia portare a riflessioni maggiormente oculate, da parte del legislatore, sul come fare prevenzione in modo *efficiente*.

Su tale crinale, assoluta rilevanza dovrebbe essere data al tema della formazione, introducendo sistemi virtuosi idonei a sensibilizzare i lavoratori tutti sull'importanza che assume il lavorare in sicurezza. In tal contesto, occorrerebbe dare maggiori spazi di manovra all'autonomia collettiva, funzionalmente a creare scudi endoaziendali utili a prevenire il verificarsi di eventi infausti.

Sul punto il d.lgs. n. 81/2008 prova già a fornire utili strumenti, conferendo all'autonomia collettiva il compito di stabilire (i) «le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza» nonché «le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico»<sup>45</sup> degli stessi, (ii) il «il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni»<sup>46</sup>; (iii) le attribuzioni del

---

<sup>42</sup> Come è stato correttamente evidenziato sul punto, «Viene di fatto registrata una scarsa qualità dell'impatto organizzativo e prevenzionistico del protocollo ex d.lgs. n. 231/2001 e art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, che si traduce in una scarsa o totale mancata applicazione del modello di organizzazione e gestione, con evidenti riflessi sotto il profilo della responsabilità»: M. GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in questa Rivista, 2022, n. 1, I, p. 96.

<sup>43</sup> Cass. pen., Sez. 3, 17 marzo 2022, n. 9028.

<sup>44</sup> Art. 2 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>45</sup> Cfr. art. 37, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>46</sup> Cfr. art. 47, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008.

rappresentante dei lavoratori della sicurezza, potendo integrare il *numerus clausus* di *oneri* (o forse meglio, di diritti) previsti dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008; (iv) le modalità di «*interruzione*» dell'attività del lavoratore<sup>47</sup>, etc.

Uno spazio di assoluta rilevanza che purtroppo, spesso, per le ragioni sopra evidenziate, non trova il giusto terreno fertile in fase applicativa nelle aziende, perdendosi occasioni utili per l'investire in sicurezza.

In tale contesto, pertanto, ci si chiede se oggi, alla luce della normativa in vigore che vede nel d.lgs. n. 81/2008 la propria panacea, i datori di lavoro ed i lavoratori tutti possano effettivamente lavorare in sicurezza attraverso gli strumenti messi a disposizione dal legislatore e senza che l'attività imprenditoriale si trasformi in una macchina preposta più al controllo della sicurezza che non allo sviluppo (in senso lato) della ricchezza<sup>48</sup>.

Domanda che di giorno in giorno riecheggia sempre più non soltanto tra gli esperti del settore, chiamati a sviscerare i meandri del sistema prevenzionistico immaginato dal legislatore per capire *cosa c'è che non va*, ma che vede anche il *quivis de populo* indirizzare la propria attenzione verso la macchina della sicurezza, fagocitata in un sistema burocratico tra i più densi del panorama italiano.

Ciò detto, si auspica che con il tempo il legislatore, spinto dal risalto mediatico delle tristi vicende di cui si è detto, possa intervenire per garantire migliori strumenti di tutela che siano utili ai lavoratori per lavorare fuori da quelle che sembrano sempre più delle trincee che non luoghi di crescita professionale e ai datori di lavoro per continuare a fare impresa senza sentirsi asfissati dalla posizione di garanzia che, per loro natura, devono rivestire. E dunque, in una sintesi estrema e con un po' di ottimismo, si spera che il tempo possa sistemare le cose.

Tuttavia, «*quel che si tende [...] a dimenticare, in proposito [...] è che con il passare del tempo, passa la vita*»<sup>49</sup>.

<sup>47</sup> Cfr. art. 175 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>48</sup> Di assoluto interesse, in tal senso, la recente modifica apportata all'art. 41 Cost., nel punto in cui afferma che l'iniziativa economica «*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla salute, all'ambiente e alla sicurezza [...]*». A tal proposito si rinvia ai seguenti link <https://zeromortisullavoro.it/disastro-di-seveso/> e <https://zeromortisullavoro.it/articolo-41-iniziativa-economica-privata-e-sicurezza-sul-lavoro/>, per una disamina in merito al giusto bilanciamento tra fare sicurezza e fare imprenditoria.

<sup>49</sup> G. BALBI, *Infermità di mente e pericolosità sociale tra OPG e REMS*, in “Diritto penale contemporaneo”, 20 luglio 2015, p. 18.