
ADL

ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO

FONDATI DA MATTIA PERSIANI

DIRETTI DA
Mattia Persiani e Franco Carinci

Il diritto del lavoro nel dialogo tra dottrina e giurisprudenza
Lavoro pubblico, povertà lavorativa e ruolo del contratto collettivo
Sicurezza sul lavoro e multidatorialità.
Quali soluzioni per la tutela dei lavoratori?
Poteri, interessi e tecniche nella disciplina delle delocalizzazioni
Il problema dell'occasione di lavoro negli infortuni
al di fuori dell'impresa

2/2024
Marzo/Aprile

ADL

ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO

FONDATI DA MATTIA PERSIANI

DIRETTI DA

Mattia Persiani e Franco Carinci

2/2024

Il diritto del lavoro nel dialogo tra dottrina e giurisprudenza

Lavoro pubblico, povertà lavorativa e ruolo del contratto collettivo

Sicurezza sul lavoro e multidatorialità. Quali soluzioni per la tutela dei lavoratori?

Poteri, interessi e tecniche nella disciplina delle delocalizzazioni

Il problema dell'occasione di lavoro negli infortuni al di fuori dell'impresa

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© Copyright La Tribuna Srl – 2024

La Tribuna Srl – 29121 Piacenza – Via Campo della Fiera, 4

www.latribuna.it – Tel. 0523.46311 – Fax 0523.757219

A norma della legge sul diritto d'autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo fascicolo o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro.

L'Editore e i Proprietari non sono responsabili per le lesioni e/o i danni a persone o a cose risultanti da ogni dichiarazione diffamatoria, reale o presunta, da ogni violazione di diritti di proprietà intellettuale o di diritti alla privacy, o da ogni responsabilità per danno da prodotti difettosi.

Autorizzazione del Tribunale di Padova del 20 febbraio 1998, n. 1594

Direttore responsabile: Mattia Persiani

Stampa: Rotomail Italia S.p.A. – Strada Rivoltana (SP 14), 12 /AB – 20060 Vignate (Mi)

Stampato in Italia

PARTE PRIMA

SAGGI

MARIELLA MAGNANI, <i>Il diritto del lavoro nel dialogo tra dottrina e giurisprudenza</i>	»	215
SANDRO MAINARDI, <i>Lavoro pubblico, povertà lavorativa e ruolo del contratto collettivo</i>	»	223
GIOVANNI ZAMPINI, <i>Sicurezza sul lavoro e multidatorialità. Quali soluzioni per la tutela dei lavoratori?</i>	»	243
LORENZO SCARANO, <i>Poteri, interessi e tecniche nella disciplina delle delocalizzazioni</i>	»	265

QUESTIONI

GIUSEPPE LUDOVICO, <i>Il problema dell'occasione di lavoro negli infortuni al di fuori dell'impresa</i>	»	293
---	---	-----

PARTE SECONDA

GIURISPRUDENZA

Note di Commento

CLAUDIA MURENA, <i>False (o omesse) dichiarazioni per ottenere il reddito di cittadinanza. Il ruolo dell'INPS</i> , nota a Cass. Pen., Sez. Un., 13 dicembre 2023, n. 49686	»	301
CARMEN DI CARLUCCIO, <i>Licenziamento illegittimo, risarcimento ex art. 18 L. n. 300 del 1970 e "danno ulteriore"</i> , nota a Cass., Sez. Lav., 23 ottobre 2023, n. 29335.	»	325
PASQUALINO ALBI, <i>Fra adeguatezza retributiva e salario minimo: è il lungo addio al contratto collettivo?</i> , nota a Cass., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711	»	341

Sentenze annotate

Corte Giust. Ue, Grande Sez., 28 novembre 2023, con nota di VENERA PROTOPAPA, <i>“Neutralità a geometria variabile”: la prospettiva della Corte di Giustizia sull’uso del velo nel pubblico impiego e le sue ricadute</i>	»	369
Cass., Sez. Lav., 22 novembre 2023, n. 32418, con nota di MARIA LAURA PICUNIO, <i>Il tempo di disponibilità rientra nell’orario di lavoro ma non dal punto di vista retributivo</i>	»	387
Cass., Sez. Lav., 15 novembre 2023, n. 31790, con nota di CARLOTTA FAVRETTO, <i>La rilevanza delle molestie sul luogo di lavoro e l’irrilevanza della diffida nell’iter disciplinare</i>	»	398
Trib. Gorizia 16 novembre 2023, con nota di RICCARDO FRATINI, <i>Del risarcimento del danno-conseguenza in un caso di infortunio sul lavoro</i>	»	408

Rassegna

AMBRA MOSTARDA, <i>Orientamenti giurisprudenziali sulla retribuzione variabile nel lavoro privato</i>	»	427
---	---	-----

TABLE OF CONTENTS No. 2/2024

FIRST PART

ESSAYS

MARIELLA MAGNANI, <i>The evolution of labour law and the dialogue between legal theory and case law</i>	»	215
SANDRO MAINARDI, <i>Working Poverty in Public Service and Role Of The Collective Agreement</i>	»	223
GIOVANNI ZAMPINI, <i>Safety at work in multi-employer environments and labour contracts</i>	»	243
LORENZO SCARANO, <i>Powers, interests and procedures in the regulation delocalisation</i>	»	265

QUESTIONS

GIUSEPPE LUDOVICO, <i>The problem of the work occasion in accidents outside the enterprise</i>	»	293
--	---	-----

SICUREZZA SUL LAVORO E MULTIDATORIALITÀ. QUALI SOLUZIONI PER LA TUTELA DEI LAVORATORI?

SOMMARIO: 1. Premessa: la multidatorialità nel sistema di sicurezza sul lavoro. 2. Il principio di effettività tra monodatorialità e multidatorialità nel rapporto di lavoro sicuro. 3. La multidatorialità nell'ambiente di lavoro: ambiti di riferimento e obblighi di verifica della qualità organizzativa dell'appaltatore. 4. Segue: gli obblighi, in capo all'appaltante, di coordinamento e cooperazione (redazione del d.u.v. Risposta a interpello, informativa sui rischi specifici). 5. Il possibile ruolo della delega di funzioni. 6. Conclusioni.

1. Premessa: la multidatorialità nel sistema di sicurezza sul lavoro.

Il presente contributo mira ad esaminare, nel sistema prevenzionistico delineato dal D. Lgs. n. 81 del 2008, la disciplina della “multidatorialità”. Si tratta di un tema quanto mai attuale nell'odierno contesto socio-economico, ove la tradizionale figura dell'imprenditore individuale, che in modo diretto ed esclusivo gestisce l'attività produttiva”, viene vieppiù affiancata dalla diffusione di modelli più complessi di organizzazione, connotati da un'articolazione dei centri decisionali e da una moltiplicazione delle figure di garanzia ⁽¹⁾. Ciò richiede all'interprete un'esatta ricostruzione degli ambiti di competenza di tutti gli attori coinvolti,

(1) Sull'evoluzione dell'organizzazione d'impresa e sulle sue ricadute nel diritto del lavoro cfr., nell'amplessima bibliografia, almeno M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, I, pag. 279 e seg.; Id., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966; L. MENGHINI, *Trasformazioni dell'impresa ed effettività delle tutele*, in AA.VV., *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa*. Liber amicorum Carlo Cester, Bari, 2019; R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, I, pag. 4 e seg.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, ivi, pag. 29 e seg.; P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, pag. 203 e segg.; R. DE LUCA TAMAJO, *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica “multisocietaria”*, in *Dir. Merc. Lav.*, 1999, pag. 49 e seg.; F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologia e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, pag. 203 e seg.; P. G. ALLEVA, *Il campo di applicazione dello Statuto dei lavoratori*, Milano, 1980; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979. Con particolare riferimento alla normativa anti-infortunistica cfr. M. PERSIANI, M. LEPORE, *Profilo storico legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2012, pag. 3 e seg.; L. GOLZIO, *La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento dell'organizzazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008, pag. 27 e seg. Nella letteratura economica cfr. R. H. COASE, *Impresa, mercato e diritto*, Bologna, 1995; E. RULLANI, *New-net-knowledge economy: le molte facce del post-fordismo*, in *Econ. Pol. Ind.*, 2001, n. 110, pag. 5 e segg.; F. AMATORI, A. COLLI, *Storia d'impresa. Complessità e comparazioni*, Milano, 2022, spec. pag. 276 e seg.

al fine di individuare meccanismi di imputazione chiari e rispettosi dei principi costituzionali in materia di responsabilità penale e civile.

Il termine “multidatorialità” non è espressamente menzionato nella legislazione, ma emerge con chiarezza in riferimento a tutte quelle situazioni ove sia riscontrabile una pluralità di datori nel *rapporto* ovvero nell'*ambiente di lavoro*.

Nel primo caso, la multidatorialità è intrinseca alla stessa relazione contrattuale, costituita da un prestatore d'opera che si interfaccia direttamente *de iure* o *de facto* con una controparte plurisoggettiva. Ciò avviene certo nella somministrazione di manodopera (artt. 30-40, D.Lgs. n. 81 del 2015) e nel distacco (art. 30, D.Lgs. n. 276 del 2003), ove – come noto – la titolarità del rapporto giuridico è scissa dal reale utilizzo della prestazione di lavoro, ma anche nel c.d. contratto di rete, che consente alle imprese coinvolte di accedere a forme di “codatorialità dei dipendenti” secondo “regole stabilite” dal contratto di rete stesso (art. 3, commi 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, D.L. n. 5 del 2009, convertito con modificazioni in legge n. 33 del 2009). A fronte d'una prestazione di lavoro possono così esservi più datori, in deroga allo schema di rapporto esclusivamente binario datore/lavoratore che da sempre contraddistingue il contratto di lavoro. Ne consegue una ripartizione e/o una condivisione nell'esercizio dei poteri datoriali, con inevitabili ricadute, come si vedrà, sull'imputazione degli oneri di sicurezza.

Nel secondo caso, l'ambiente di lavoro, topograficamente unitario, ospita una pluralità di datori e dunque di realtà organizzative diverse e autonome. Queste ultime, però, operando promiscuamente con dipendenti propri, generano ulteriori e specifici rischi derivanti dalle interferenze tra le varie attività, che richiedono pertanto, coordinamento e pianificazione nell'ambito d'una valutazione globale di tutti i rischi presenti. Si tratta d'una forma di multidatorialità d'origine essenzialmente contrattuale, che si rivela nei processi di esternalizzazione del ciclo produttivo, in particolare: nelle lavorazioni lungo la catena degli appalti cc.dd. “intra-aziendali” (art. 26, D.Lgs. n. 81 del 2008) e nei “cantieri temporanei o mobili” (artt. 88-160, D.Lgs. cit.).

Le discipline riguardanti le fattispecie considerate condividono, pur nella loro eterogeneità, obiettivi e strategia: minimizzare il rischio di verificazione d'evento avverso ai danni dei lavoratori, tentando di razionalizzare la parcellizzazione organizzativa datoriale mediante l'identificazione d'un centro d'imputazione, tendenzialmente unitario e preminente, degli oneri prevenzionistici e delle relative responsabilità. Si giustifica, pertanto, una trattazione organica, trasversale ai diversi istituti, nonché un'analisi critica su ragionevolezza ed efficacia delle soluzioni di volta in volta adottate.

2. Il principio di effettività tra monodatorialità e multidatorialità nel rapporto di lavoro sicuro.

Occorre premettere che il D.Lgs. n. 81 del 2008 richiede un approccio di natura “sostanzialistica” (o, potrebbe dirsi oggi, *bottom-up*), che valorizza un principio familiare nel diritto del lavoro: quello di effettività⁽²⁾. Secondo l'impostazione seguita dal legislatore delegato, infatti, *ex facto oritur ius*: ruoli e posizioni di garanzia sono sempre determinati non da mere qualificazioni formali e documentali poste unilateralmente dall'imprenditore/datore, in quanto “capo dell'impresa” ai sensi dell'art. 2086 cod. civ., ma dal concreto svolgimento di determinate attività. Il che non può certo meravigliare, dato che analogo approccio è stato storicamente seguito per individuare le nozioni di subordinazione e di interposizione illecita di manodopera col relativo apparato sanzionatorio.

Possono ora apprezzarsi, quali emblematiche espressioni del principio in parola, due norme.

La prima (art. 2, par. 1, lett. b, D.Lgs. n. 81 del 2008) definisce il datore di 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”. Si sottolinea, in tal modo, che la qualifica di “datore di lavoro”, responsabile della sicurezza dei lavoratori, non viene attribuita in base al dato formale di essere, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro subordinato, la controparte del prestatore (il c.d. “datore di diritto”, corrispondente alla nozione di cui all'art. 2094 cod. civ.), ma poggia sulla concretezza della relazione tra il lavoratore e colui che, avvantaggiandosi dell'attività lavorativa, ne organizza, dirige e sorveglia l'esecuzione (il c.d. “datore di fatto”)⁽³⁾.

(2) Cfr. in generale G. VETTORI, *Effettività tra legge e diritto*, Milano, 2020; ID., *Effettività delle tutele (diritto civile)*, in *Enc. Dir., Annali*, 2017, vol. X, pag. 381 e seg.; P. PIOVANI, *Il significato del principio di effettività*, Milano, 1953. Per quanto riguarda il diritto del lavoro cfr. G. ARMONE, *Il principio di effettività: una guida nel labirinto delle fonti tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *Lav. Dir. Europa*, 2019, n. 2 pag. 1 e seg.

(3) In tal senso unanimemente la dottrina (v. per tutti M. PERSIANI, M. LEPORE, *Profilo storico legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, cit., spec. pag. 15-18; P. PASCUCCHI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del D.Lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Fano, 2017, spec. pagg. 41-42; G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, WP C.S.D.L.E. “M. D'Antona” .IT – 91/2009, spec. pag. 4-6; L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza su lavoro*, in C. ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da L. Montuschi*, Bologna, 2011, spec. pag. 13) e la giurisprudenza (v., fra le più recenti: Cass. pen., sez. IV, 7 luglio 2021, n. 24901; Cass. pen., sez. IV, 19 febbraio 2021, n. 6486; Cass. pen., sez. IV, 16 luglio 2019, n. 30991; Cass. pen., sez. IV, 15 maggio 2019, n. 20837; Cass. pen., sez. IV, 30 ottobre 2018, n. 49593, tutte in *ForoPlus* 2023).

Tale nozione onnicomprensiva si rivela funzionale al raggiungimento di tre commendevoli obiettivi di politica del diritto, quali: (1) colpire l'imprenditoria occulta, che opera mediante prestanome per evitare oneri fiscali e sociali; (2) estendere la normativa di sicurezza anche oltre l'impresa in senso stretto ai sensi dell'art. 2082 cod. civ. (concetto evidentemente ricompreso in quello più ampio e generico di "organizzazione", nominato dal legislatore delegato ⁽⁴⁾); (3) fondare un modello di "impresa sicura" sul binomio inscindibile poteri/responsabilità, nel senso che a "poteri effettivi" devono ineluttabilmente seguire responsabilità giuridiche.

La seconda norma è dedicata all'"esercizio di fatto di poteri direttivi" e prevede che *"le posizioni di garanzia", relative a "datore di lavoro", "dirigente" e "preposto", gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"* (art. 299, D.Lgs. cit.). Pertanto, l'esercizio di fatto d'una posizione di garanzia all'interno del luogo di lavoro – sia essa determinata da un atto di ingerenza ovvero da una distribuzione di incarichi non formalizzati – implica sempre un'assunzione di responsabilità ⁽⁵⁾.

Inspirate dagli stessi principi possono dirsi anche le menzionate ipotesi legali di dissociazione datoriale, in cui la legislazione pone gli obblighi di prevenzione e protezione a carico dell'effettivo beneficiario della prestazione di lavoro.

Difatti, nei confronti dei lavoratori distaccati o somministrati tutti gli obblighi di prevenzione e protezione vengono accollati all'utilizzatore, mentre su distaccante e somministratore incombono solo quelli di informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, nonché quello di formazione e addestramento all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa (cfr. art. 30, D.Lgs. n. 276 del 2003; art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 81 del 2015, il quale consente che quest'ultimo obbligo possa essere adempiuto dall'utilizzatore, ove lo preveda il contratto di somministrazione di

(4) Sul concetto di organizzazione in senso sociologico (come complesso, cioè, delle attività svolte da più persone per il raggiungimento di scopi comuni mediante divisione e coordinamento del lavoro, che richieda modelli di autorità, gerarchia e responsabilità) cfr. per tutti J. G. MARCH, H. A. SIMON, *Teoria dell'organizzazione*, Milano, 2023, spec. pag. 27 e seg.; M. J. HATCH, *Teoria dell'organizzazione*, Bologna, 2022, spec. pag. 12 e seg.; E. H. SCHEIN, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, 1985.

(5) Cass. pen., sez. IV, 20 marzo 2017, n. 13456; Cass. pen., sez. IV, 1° luglio 2016, n. 27056, entrambe in www.italgiure.giustizia.it/sncass. In quest'ottica è stato stabilito, ad esempio, che l'assenza di un'esplícita accettazione per iscritto da parte del delegato di funzioni ex artt. 16-17, D.Lgs. n. 81 del 2008 non è idonea a privare di efficacia la delega conferita, se il delegato ha concretamente svolto le sue funzioni (Cass. pen., sez. IV, 22 giugno 2015, n. 26279; Cass. pen., sez. III, 20 novembre 2009, n. 44890; Cass. pen., sez. IV, 27 febbraio 2015, n. 80900; Cass. pen., sez. IV, 29 maggio 2014, n. 22246, tutte in www.italgiure.giustizia.it/sncass.

manodopera)⁽⁶⁾. Del resto, la condizione di rischiosità a cui il lavoratore si trova sottoposto è generata (e deve dunque essere governata) dall'organizzazione presso cui l'attività effettivamente si svolge.

Con riferimento ai lavori somministrati, deve sottolinearsi il venir meno dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, d'informare il lavoratore somministrato in caso di adibizione a mansioni che comportano rischi specifici o richiedono una "sorveglianza medica speciale" (art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 276 del 2003, abrogato dal D.Lgs. n. 81 del 2015). Ciò sembra in contrasto con l'art. 3, direttiva n. 91/383/CEE, la quale dispone che i lavoratori (sommministrati) prima di svolgere un'attività, siano informati dai loro utilizzatori sui rischi in cui possono incorrere, sottolineando che l'informazione deve riguardare "l'esigenza di qualifiche o attitudini professionali particolari o di una sorveglianza medica speciale" (definita dalla legislazione nazionale) e precisare "gli eventuali rischi aggravati specifici connessi con il posto di lavoro da occupare" (quali definiti dalla legislazione nazionale)⁽⁷⁾. I paventati rischi di abbassamento delle tutele, indotti dal c.d. Jobs Act, potrebbero essere superati se il contenuto dell'obbligo abrogato fosse imputato all'utilizzatore. La soluzione sembra obbligata, visto che è proprio all'utilizzatore che fanno testualmente capo tutti gli obblighi prevenzionistici residui.

Per quanto riguarda, poi, le reti di impresa (soprattutto quelle strutturate per la realizzazione di attività comuni mediante ricorso alla codatorialità), potrebbe proporsi una soluzione d'impronta volontaristica, riconducendo la distribuzione degli obblighi in materia di sicurezza nel generale regime d'ingaggio definito dal contratto di rete. Maggiormente sintonica alla *ratio* legislativa sembra, tuttavia, una lettura che attribuisca la responsabilità per gli adempimenti in materia di sicurezza a tutti i soggetti che, anche a prescindere dalle disposizioni contrattuali, effettivamente beneficiano, di volta in volta, della prestazione lavorativa⁽⁸⁾ o comunque al soggetto che governi l'ambiente di lavoro cui abbiano ingresso i lavoratori⁽⁹⁾, anche se non soggetti al potere direttivo del titolare dell'organizzazione

(6) Cfr. F. SALITURO, *I lavoratori in somministrazione*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pag. 55 e seg.; F. GAMBARDELLA, *I distaccati*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, op. cit., pag. 76 e seg.; C. BIZZARRO, *Somministrazione di lavoro e distacco* [sub art. 26], in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008, pag. 195 e seg.

(7) V. PASQUARELLA, *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2016, n. 1, pagg. 121-122.

(8) M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in ID. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa (scelte organizzative e diritto del lavoro)*, Milano, 2014, pag. 38.

(9) M. T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Torino, 2013, pag. 150; così anche Cass., 15 maggio 2009, n. 11362, in *Rep. Foro It.*, 2009, voce Lavoro (rapporto di), n. 1336; e Cass. pen., sez. IV, 12 ottobre 2007, n. 37588, in *ForoPlus*, 2022.

⁽¹⁰⁾. In tal senso, infatti, non osterebbe neanche la limitazione di applicabilità dell'art. 26, D.Lgs. n. 81 del 2008 ai soli casi di appalto, somministrazione o contratti d'opera, in quanto il suo contenuto risulti funzionale alle altre forme organizzative caratterizzate da esigenze di prevenzione e protezione assimilabili ⁽¹¹⁾.

3. La multidatorialità nell'ambiente di lavoro: ambiti di riferimento e obblighi di verifica della qualità organizzativa dell'appaltatore.

Le soluzioni di minimizzazione del rischio offerte dal legislatore per le ipotesi di multidatorialità nell'ambiente di lavoro consistono, in sostanza, nell'indicare un responsabile principale cui imputare obblighi di direzione e coordinamento, anche con riferimento alla valutazione dei rischi interferenziali.

Ora, nei casi di multidatorialità d'origine contrattuale derivanti da appalti cc.dd. intra-aziendali (art. 26, D.Lgs. n. 81 del 2008) o da lavorazioni nei cantieri temporanei e mobili (artt. 88-160, D.Lgs. cit.), il responsabile principale è individuato, rispettivamente, nel *“datore di lavoro”* (la cui definizione è già stata data *supra*) e nel *“committente”*, inteso come “soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione”, con la specificazione che “nel caso di appalto di opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto” (art. 89, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 81, cit.).

L'imprenditore, pertanto, “quand'anche frazioni il ciclo produttivo avvalendosi di strumenti contrattuali finalizzati ad alleggerire sul piano burocratico-amministrativo la struttura aziendale, non perde la sua posizione di garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione del suo programma lavorativo e produttivo” ⁽¹²⁾.

(10) I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, 2014, pag. 236 che richiama, al riguardo, la teoria del “contatto sociale qualificato” su cui cfr. M. C. ROSSI, G. CONTI, *Riflessioni sul concetto di portata integrativa della buona fede nell'ambito delle obbligazioni pecuniarie, nei contratti ad effetti protettivi e nelle ipotesi di contatto sociale qualificato*, in *Foro Pad.*, 2016, II, pag. 157 e seg.; C. CASTRONOVO, *La relazione come categoria essenziale dell'obbligazione e della responsabilità contrattuale*, in *Europa e Dir. Priv.*, 2011, pag. 55 e seg.; A. GALATI, *Il contatto sociale nel contesto delle fonti di obbligazione: considerazioni sul contatto qualificato e art. 1173 cod. civ.*, in *Danno e Resp.*, 2012, pag. 933 e seg.

(11) I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, op. cit., pag. 232.

(12) Cass. pen., sez. IV, 25 marzo 2019, n. 12876, in www.italgiure.giustizia.it/sncass. Sulla figura del committente nel D.Lgs. n. 81 del 2008 cfr. P. TULLINI, *Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione* [sub art. 26], in C. ZOLI, (a cura di), *I. Principi comuni. La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da L. Montuschi*, Bologna, 2011, pag. 268 e seg.; A. FERRUTI, *I committenti*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, op. cit., pag. 511 e seg.; G. PIPESCHI, *LA RESPONSABILITÀ NEI CANTIERI*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, pag. 900; F. BACCHINI, *Committenti e appaltatori* [sub artt. 88-104], in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, op. cit. pag. 183 e seg.; M. LAI, *La sicurezza del lavoro negli appalti*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2011, I, pag. 43 e seg. Con riferimento alla normativa previgente v.

Le fattispecie considerate hanno ambiti di riferimento differenti.

Quello relativo alla cantieristica mobile è agevolmente riconoscibile, in quanto fondato su un minuzioso elenco di tipologie di lavorazioni (elenco – deve presumersi – di natura tassativa e non meramente esemplificativa, trattandosi di norme la cui violazione è penalmente sanzionata: cfr. art. 88, commi 1 e 2; art. 89, comma 1, lett. a, D.Lgs. n. 81 del 2008).

Più controverso si è mostrato, invece, il campo di applicazione dell'art. 26. È stata innanzitutto rilevata una “disomogeneità tra la rubrica della norma e il suo contenuto precettivo”, poiché l'intestazione allude ai contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, mentre il dettato sembra riferirsi quasi esclusivamente agli appalti (e marginalmente al contratto d'opera). Si è proposto, pertanto, di superare il dato letterale mediante un'interpretazione di tipo teleologico: se la *voluntas legis* è quella di tutelare adeguatamente i lavoratori utilizzati nei processi di esternalizzazione ed esposti a un rischio aggiuntivo, di natura interferenziale, sono riconducibili all'art. 26 tutte quelle situazioni in cui, di fatto, si realizzi uno scopo economico-produttivo (magari sorretto da un modello negoziale sinallagmatico del tipo *do ut facias*) e si determini un'interferenza tra le lavorazioni e le attività delle imprese coinvolte⁽¹³⁾. Di conseguenza, ciò che rileva non è “solo la qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra imprese che cooperano tra loro, ma soprattutto l'effetto che tale rapporto crea, cioè l'interferenza tra organizzazioni, che può essere fonte di ulteriori rischi per i lavoratori di tutte le imprese coinvolte e per i terzi estranei ai suddetti rapporti che si trovino ad operare nel cantiere”⁽¹⁴⁾.

Certo, poiché anche queste sono delle norme la cui violazione è penalmente sanzionata, viene a riproporsi il problema del rispetto del principio penalistico di tassatività, col connesso divieto di analogia *in malam partem*. La questione potrebbe essere risolta se, sulla scorta di autorevole dottrina, si qualifica il richiamo, compiuto dall'art. 26, ai “contratti di appalto, d'opera e di somministrazione” come un'integrazione del precetto penalistico ad opera di norme giuridiche extra-penali, da interpretarsi, queste ultime, secondo i canoni ermeneutici che sono

per tutti S. BERTOCCO, *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento. Diritto del Lavoro. Commentario diretto da F. Carinci*, Torino, 2007, vol. I, spec. pag. 989 e seg.

(13) P. TULLINI, *Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione* [sub art. 26], in C. ZOLI, (a cura di), *I. Principi comuni. La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da L. Montuschi*, Bologna, 2011, pagg. 270-273; C. CESTER, E. PASQUALETTO, *Il campo di applicazione dell'art. 26 del testo unico n. 81/2008*, in M. T. CARINCI, C. CESTER, M. G. MATTAROLO, F. SCARPELLI (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Torino, 2011, pag. 110 e seg.

(14) Cfr. Cass. pen., sez. IV, 28 febbraio 2018, n. 9167, in *ForoPlus* 2022.

loro propri ⁽¹⁵⁾. Insomma: onde evitare un'applicazione eccessivamente elastica della disposizione in questione, è pur sempre necessario che vi sia un "affidamento di lavori" (servizi o forniture) ⁽¹⁶⁾, ancorché non si sia ancora perfezionato un contratto di appalto.

L'art. 26, cit., inoltre, si applica agli appalti da eseguirsi all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva nonché a quelli realizzati nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima. In tal modo, al criterio topografico si affianca un criterio funzionale, con l'evidente obiettivo di dilatare la tutela anche a vantaggio di lavorazioni collegate o comunque attinenti all'organizzazione del committente, anche se destinate a svolgersi in un ambiente esterno. L'estensione della tutela è, tuttavia, accordata "sempre che il committente abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la con la prestazione di lavoro autonomo". Il che sembra dar prevalenza al criterio meramente topografico, esigendo che il committente abbia un legittimo titolo giuridico (proprietà, possesso o detenzione) sui luoghi dove si svolge l'attività in appalto. La giurisprudenza sembra, però, condivisibilmente orientata nel senso di ritenere che l'obbligo di sicurezza sorga anche nell'ipotesi in cui sussista comunque la materiale disponibilità dei luoghi da parte del committente. Si è sottolineato, infatti, come la compresenza di più operatori economici concorra a configurare materialmente l'ambiente nel quale il lavoratore è tenuto ad operare, facendo sorgere l'esigenza di garantire la prevenzione dei rischi senza che rilevi l'astratta titolarità giuridica dei luoghi di esecuzione dell'appalto ⁽¹⁷⁾.

In tutte queste situazioni, "datore di lavoro" e "committente", oltre ad essere gravati dall'obbligo di sicurezza nei confronti dei propri dipendenti, sono significativamente coinvolti nelle attività di prevenzione in favore dei dipendenti dell'appaltatore. Tali attività si concretizzano essenzialmente nella verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici nonché nel generale obbligo, variamente declinato, di cooperazione e coordinamento.

Per quanto riguarda la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici, il "datore" è tenuto ad attenersi a quanto stabilito dal "decreto di cui all'art. 6, comma 8, lett. g" (ancora non emanato). Nel frattempo egli deve solo

(15) Cfr. per tutti F. MANTOVANI, G. FLORA, *Diritto penale*, Milano, 2023, spec. pagg. 57-65; A. PAGLIARO, *Principi di diritto penale. Parte generale*, Milano, 2020, spec. pagg. 72-74; F. PALAZZO, *Legge penale*, in *Digesto Disc. Pen.*, Torino, 1993, vol. VII, pag. 21 e seg.

(16) Cass. pen., sez. IV, 31 maggio 2017, n. 27306, in *ForoPlus* 2023. Sarebbe sufficiente anche l'intervento di "accordi per una mera prestazione d'opera, atteso il carattere negoziale degli stessi" (Cass. pen., sez. IV, 7 luglio 2021, n. 25773, in *ForoPlus* 2023).

(17) Cass., 25 febbraio 2019, n. 5419, in *Rep. Foro It.*, 2019, voce *Lavoro (rapporto)* [3890], n. 83; Cass., 6 ottobre 2016, n. 20051, in *Rep. Foro It.*, 2016, voce *Lavoro (rapporto)* [3890], n. 1061.

acquisire il “certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato” e l’“autocertificazione”, da parte “dell’impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti” in questione, ai sensi dell’art. 47, D.P.R. n. 445 del 2000 (cfr. art. 26, D.Lgs. n. 81 del 2008).

Nell’ambito della cantieristica mobile di cui al titolo IV, D.Lgs. n. 81 del 2008, per il “committente” o per il “responsabile dei lavori”, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un’unica impresa o ad un lavoratore autonomo, la verifica dell’“idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare”, si svolge con le più stringenti modalità di cui all’allegato XVII.

Le imprese affidatarie, in particolare, devono indicare al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo di chi è incaricato ad assolvere i delicati compiti di cui all’art. 97 (fra i quali: verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati; applicazione delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento; verifica della congruenza dei piani operativi di sicurezza delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della loro trasmissione al coordinatore per l’esecuzione). Le medesime imprese, inoltre, “ove utilizzino anche proprio personale, macchine o attrezzature per l’esecuzione dell’opera appaltata, dovranno esibire almeno: (a) iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell’appalto; (b) documento di valutazione dei rischi; (c) documento unico di regolarità contributiva; (d) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi”.

I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno “(a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell’appalto; (b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisorie; (c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione; (d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente decreto legislativo (e) documento unico di regolarità contributiva”.

Nel subappalto, il datore di lavoro dell’impresa affidataria verifica l’idoneità tecnico professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri di cui sopra.

Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all’allegato XI, il requisito d’idoneità tecnico-professionale si considera soddisfatto mediante presentazione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall’allegato XVII. (art. 90, comma 9, lett. a, D.Lgs. n. 81 del 2008).

È agevole osservare che quelle descritte sono, per lo più, modalità di accertamento meramente formali e documentali, da cui l'affidabilità degli operatori nell'esecuzione dell'opera o nella fornitura del servizio emerge unicamente in via indiretta e presuntiva ⁽¹⁸⁾. Tuttavia, secondo il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, il rispetto dell'obbligo di verifica dell'idoneità tecnico-professionale "non può ridursi al controllo dell'iscrizione dell'appaltatore nel registro delle imprese, che integra un adempimento di carattere amministrativo", ma esige la "verifica, da parte del committente, della struttura organizzativa dell'impresa incaricata e della sua adeguatezza rispetto alla pericolosità dell'opera commissionata" ⁽¹⁹⁾.

È noto che sull'effettiva qualità dell'organizzazione produttiva (e dunque sul reale grado di minimizzazione del rischio) un riscontro più puntuale e diretto potrebbe aversi solo col sistema di "certificazione della qualità aziendale" gestita da appositi organismi regolati ora dal nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36). Tale sistema si fonda, infatti, su specifiche valutazioni, anche in seguito a sopralluogo, effettuate in base a *standard* internazionalmente riconosciuti e focalizzate sulla singola realtà aziendale e sulle sue peculiarità in merito a numerosità e professionalità dei dipendenti nonché a quantità e tipologia di capitale investito (*know how*, macchinari, attrezzature e d.p.i., etc.).

Un sistema reputazionale siffatto, obbligatorio – come detto – solo per i committenti pubblici, potrebbe però ben essere richiamato, nei contratti d'appalto e sub-appalto, anche dai committenti privati più esigenti. Ciò in forza del principio civilistico dell'autonomia negoziale, che qui certo realizzerebbe "interessi meritevoli di tutela", quali la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori mediante accertamento, approfondito e affidabile, della professionalità di chi li utilizza.

Un'altra significativa forma di tutela, prevista "nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione di cui agli artt. 1655, 1656 e 1677 cod. civ.", consiste nel dovere di individuare, "specificamente" e "a pena di nullità ai sensi dell'art. 1418 cod. civ., i costi relativi alla sicurezza del lavoro, con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto". Tali oneri non possono essere "soggetti a ribasso" e sono conoscibili "su richiesta" da parte del "rappre-

(18) Cfr. sul punto L. FANTINI, *La qualificazione delle imprese: obiettivi normativi, stato dell'arte e prospettive di sviluppo*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, op. cit., pag. 495 e seg.; P. TULLINI, *Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi* [sub art. 27], in C. ZOLI, (a cura di), *I. Principi comuni. La nuova sicurezza sul lavoro*, op. cit., pag. 381 e seg.; O. BONARDI, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in G. NATULLO, *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, spec. pag. 856 e seg.

(19) Cass. pen., sez. IV, 16 ottobre 2020, n. 28728, in *ForoPlus* 2023.

sentante dei lavoratori per la sicurezza” e degli “organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale” (art. 25, comma 5, D.Lgs. n. 81 del 2008). L'avverbio “specificatamente” sembra imporre un'indicazione non generica e forfettaria, ma dettagliata ed analitica in rapporto alle singole voci di spesa riferibili ad ogni singolo contratto di affidamento. Il che significa che “nella filiera degli appalti e subappalti, gli oneri per la sicurezza dovranno essere concretamente determinati in relazione ad ogni specifica operazione economica” ⁽²⁰⁾. Si impone così a committenti e ad appaltatori di investire risorse in sicurezza, col divieto di comprimerne i costi assimilandoli a quelli di mera produzione, in modo da rendere le proposte di contratto maggiormente appetibili sul mercato.

Viene dunque sancita l'impossibilità di una competitività a scapito dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, in piena sintonia col dettato costituzionale che vieta all'“iniziativa economica privata”, pur “libera”, di “svolgersi [...] in modo da recare danno alla salute [...], alla sicurezza [...] alla dignità umana (art. 41, comma 2, Cost., come modificato dall'art. 2, comma 1, lett. a, legge cost. n. 1 del 2022).

La disposizione si dimostra, a ben vedere, coerente anche con le direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, di cui il D.Lgs. n. 81 del 2008 è attuazione, volte a sostenere processi di omogeneizzazione dei costi e delle regole nel mercato unico europeo ⁽²¹⁾.

Analoga disciplina vige “nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture”, ove “gli enti aggiudicatori sono tenuti”, tra l'altro, a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture” (art. 25, comma 6, D.Lgs. n. 81 del 2008). Anche negli appalti pubblici, insomma, la sicurezza sul lavoro viene concepita come un costo incompressibile, volto a finanziare un adeguato apparato di tutela anti-infortunistica. Non è qui esplicitamente prevista la sanzione civilistica della nullità

(20) P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2022, pag. 104.

(21) Cfr. direttiva 89/391 (direttiva quadro); direttiva 89/654 (luoghi di lavoro); direttiva 89/655 (attrezzature di lavoro); direttiva 89/656 (attrezzature di protezione individuale); direttiva 90/269 (movimentazione manuale di carichi); direttiva 90/270 (attrezzature munite di videoterminale); direttiva 2004/37 (agenti cancerogeni e mutageni, modificata dalla direttiva 2022/431 per includere anche i rischi legati alle sostanze reprotossiche); direttiva 200/54 (agenti biologici). Su tale complessa evoluzione normativa e sulla ricezione nell'ordinamento italiano v. per tutti M. ROCCELLA, T. TREU, M. AIMO, D. IZZI, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Milano, 2023, spec. pag. 377 e seg.; F. CARINCI, A. PIZZOFRERATO, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2021, spec. pag. 288 e seg.; E. ALES (ed.), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Milano, 2013.

negoziale, ma sembra sottinteso che all'accertamento di eventuali violazioni in materia non potrà che conseguire l'annullamento della procedura con l'applicazione delle sanzioni previste ⁽²²⁾.

4. Segue: gli obblighi, in capo all'appaltante, di coordinamento e cooperazione (redazione del d.u.v. Risposta a interpello, informativa sui rischi specifici).

Il “datore di lavoro” e il “committente”, dopo aver selezionato gli appaltatori in base ai requisiti descritti, hanno importanti obblighi di coordinamento e cooperazione nei loro confronti. Di tali obblighi va definito con esattezza il contenuto, onde evitare d'introdurre, nel nostro ordinamento, forme surrettizie di “responsabilità oggettiva” o di “mera posizione”, che prescindono da un dolo o una colpa processualmente dimostrabili, ricollegandosi in modo automatico ed inevitabile all'accadimento dell'evento avverso a danno del lavoratore. Si tratta di scongiurare, insomma, l'esondazione, verso l'area della responsabilità penale, dei tipici criteri d'imputazione della responsabilità civile da violazione di obbligazioni di risultato di cui all'art. 1218 cod. civ.

Va precisato innanzitutto che tali obblighi di cooperazione sussistono in caso non già di “presenza contemporanea” di più imprese, bensì di “presenza contestuale”. Il personale di imprese diverse non deve, infatti, essere necessariamente presente nel cantiere in un medesimo istante, essendo sufficiente che esso agisca in un contesto comune rappresentato da un medesimo cantiere, sia pure in fasi e momenti differenti dei lavori ⁽²³⁾.

Tra i menzionati obblighi di coordinamento e cooperazione, di fondamentale importanza è l'elaborazione del d.u.v.r.i. (documento unico di valutazione dei rischi), mediante il quale vengono valutati esclusivamente i cc.dd. “rischi interferenziali”, da intendersi come “contatti rischiosi” tra il personale del committente e quello dell'appaltatore ⁽²⁴⁾. Ne consegue che le principali e coerenti misure di

(22) Il nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36 del 2023), come i precedenti (D.Lgs. n. 50 del 2016 e n. 163 del 2006), richiama in più occasioni la generale normativa prevenzionistica senza apportarvi sostanziali modifiche. Continua quindi ad essere operativa la consolidata interpretazione secondo cui, in caso di discordanza, le norme del nuovo codice degli appalti prevalgono su quelle del D.Lgs. n. 81 del 2008, mentre per gli aspetti non disciplinati dal D.Lgs. n. 36, cit. trovano applicazioni le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 2008. Cfr. M. MASI, *La valutazione dei rischi da interferenze e la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici di forniture o servizi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, op. cit. pag. 431 e seg.

(23) Cfr. Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2023, n. 930, in www.italgiure.giustizia.it/sncass, con riferimento all'infortunio mortale occorso al lavoratore di un'impresa subappaltatrice, in seguito alla rimozione di appositi materiali protettivi ad opera dell'impresa appaltatrice/subappaltante.

(24) Cfr., fra le più recenti, Cass. pen., sez. IV, 6 dicembre 2018, n. 1777, in *Rep. Foro It.*, 2019, voce *Lavoro (rapporto)* [3890], n. 175; Cass. pen., sez. IV, 1° febbraio 2018, n. 9167, in *Cass. Pen.*, 2018, pag. 2964 e seg., con nota di S. SALVATORE; Cass. pen., sez. IV, 7 giugno 2016, n. 30557, in *Rep. Foro It.*, 2016,

eliminazione o minimizzazione dei rischi, derivanti dalla compresenza di singoli operatori che rispondono a centri di comando differenti, saranno la cronoprogrammazione delle attività e/o la compartimentazione degli spazi di lavoro. Il documento non considera, invece, i “rischi specifici”, propri dell’organizzazione produttiva dei soggetti affidatari, da elaborare nell’apposito d.v.r.

Come l’ordinario d.v.r. di cui all’art. 28, D.Lgs. n. 81 del 2008, anche il d.u.v.r.i. può considerarsi uno strumento di *risk management*, che può essere compilato mediante ricorso a procedure standardizzate disposte dalla commissione consultiva permanente e che va costantemente adeguato in funzione dell’evoluzione dei lavori servizi e forniture che ovviamente comportano anche un’evoluzione dei rischi lavorativi.

Il d.u.v.r.i., tuttavia, si differenzia dal d.v.r. non solo per l’oggetto (più circoscritto), ma anche per il fatto che l’obbligo della sua redazione è delegabile (alle condizioni di cui all’art. 16, D.Lgs. n. 81, cit. ⁽²⁵⁾) ed eventuale. L’obbligo, infatti, non sussiste nei casi di servizi di natura intellettuale, fornitura di materiali o attrezzature e lavori o servizi la cui durata non sia superiore a 5 uomini giorno e, laddove sussiste, è sostituibile dalla nomina, risultante dal contratto di appalto, d’un incaricato con idonei requisiti professionali che gestisca le attività di cooperazione e coordinamento nei settori a basso rischio. Quest’ultima previsione ha destato qualche fondata perplessità, in quanto non sono delineate in modo chiaro la figura dell’incaricato né le competenze richieste né le modalità con cui egli dovrebbe rapportarsi agli altri attori della prevenzione, tra le quali, in particolare, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si è quindi sostenuto che “tale soggetto assume solo compiti operativi e non ricopre alcun ruolo di garanzia nei confronti dei lavoratori”, in modo da “non poter essere assimilato né confuso con le figure garanti della sicurezza (datore di lavoro, dirigente e preposto)” ⁽²⁶⁾. Una simile tesi pare, tuttavia, contrastare con lo spirito della normativa prevenzionistica, tutta improntata – come detto – al principio di effettività, per

voce *Lavoro (rapporto)* [3890], n. 1083; Cass. pen., sez. IV, 17 giugno 2015, n. 44792, in *Dir. Prat. Lav.*, 2015, pag. 2711 e seg. Sul concetto di rischio cfr. A. MONTEFUSCO, *Cos’è il rischio? Calcolo del rischio* [sub art. 28-30], in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, op. cit., pag. 381 e seg. Sul d.u.v. Risposta a interpello cfr. M. MASI, *La valutazione dei rischi da interferenze e la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici di forniture o servizi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, op. cit. pag. 431 e seg.

(25) Essendo il d.u.v. Risposta a interpello frutto del coordinamento e della cooperazione con l’appaltatore, il delegato non può che “essere dotato di poteri che gli consentano di compiere queste attività propedeutiche” (M. CAPECE, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. I principi, le regole, le nuove esigenze di tutela*, Torino, pag. 141).

(26) P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2022, pag. 103.

il quale chi si ingerisce in qualche modo con l'organizzazione della sicurezza non dovrebbe mai, in linea di massima, poter andare esente da responsabilità.

Vi è poi l'obbligo, da parte del datore di lavoro appaltante (del tutto invariato rispetto alla disciplina previgente), di "fornire" alle controparti "dettagliate informazioni sui rischi specifici ⁽²⁷⁾ esistenti nell'ambiente in cui sono" destinate "ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività" (art. 26, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 81 del 2008). L'aggettivo "dettagliato" è stato condivisibilmente oggetto di rigorosa interpretazione, in quanto ritenuto espressione dell'obbligo del committente di comunicare informazioni precise e funzionali e non generiche ed evasive, idonee a garantire una conoscenza esauriente della situazione ambientale in cui appaltatore e/o lavoratore autonomo dovranno svolgere la propria attività. Ciò anche al fine di permettere una valutazione comune dei rischi lavorativi e l'individuazione di adeguate misure di cooperazione e coordinamento ⁽²⁸⁾. Tale obbligo non si estende dunque ai rischi propri delle attività delle singole imprese appaltatrici. Né può ritenersi che spetti al datore/committente informare i singoli dipendenti dell'appaltatore, poiché la normativa colloca i doveri reciproci di informazione e collaborazione a livello esclusivamente inter-datoriale (cioè tra datori/committenti e datori/appaltatori).

L'appaltante, se assolve correttamente il proprio obbligo informativo, ha diritto di fare affidamento, ai fini del rispetto delle prescrizioni date, sul comportamento diligente dell'appaltatore, ferma restando la possibilità d'un residuo addebito in termini di *culpa in vigilando* ⁽²⁹⁾. Se, invece, non adempie all'obbligo informativo in questione, non per questo il datore/appaltatore può andare esente da responsabilità. Quest'ultimo è, infatti, comunque tenuto, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., ad informarsi dei rischi derivanti dalla commistione tra realtà organizzative diverse

(27) Secondo la giurisprudenza di legittimità, deve intendersi per "rischio specifico" quello accertabile soltanto sulla base di particolari conoscenze tecniche settoriali (cfr. Cass. pen., sez. IV, 20 marzo 2008, in *Ig. Sic. Lav.*, 2008, n. 5, pag. 313, secondo cui è da escludersi possa considerarsi tale il rischio connesso all'esecuzione di lavori in altezza, in quanto riconoscibile da chiunque indipendentemente dalle conoscenze possedute).

(28) Cfr. Cass. pen., sez. IV, 22 novembre 2004, n. 45069, in *Ig. Sic. Lav.*, n. 1, secondo cui l'obbligo d'informazione altro non è che la logica proiezione dell'art. 4, D.Lgs. n. 626 del 1994 (sostanzialmente trasfusa nella normativa attualmente vigente) relativo all'obbligo di valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori; Cass. pen., sez. IV, 20 settembre 2002, n. 31459, in *Ig. Sic. Lav.*, 2004, n. 2, con nota di P. Soprani.

(29) Cfr. G. MORGANTE, *Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione* [sub art. 26, D.Lgs. n. 81 del 2008], in M. GRANDI, G. PERA, R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Milano, 2018, pag. 2452, ove ampi riferimenti giurisprudenziali. L'obbligo del datore committente di informare le imprese esterne appaltatrici dei rischi specifici connessi alle lavorazioni era stato confermato da già da Cass. pen., sez. IV, 13 settembre 2001 n. 33555, in *Ig. Sic. Lav.*, 2001, pag. 619; Cass. pen., sez. IV, 29 febbraio 2000, n. 476, in *Ig. Sic. Lav.*, 2000, n. 6, pag. 326.

sul medesimo teatro lavorativo e a dare le conseguenti informazioni e istruzioni ai propri dipendenti”⁽³⁰⁾. Ne deriva che l’obbligo di garantire la sicurezza del lavoratore, anche attraverso gli adempimenti nell’ambito della gestione dei rischi da interferenza, grava anche sul datore di lavoro che invia un proprio dipendente in un diverso ambiente lavorativo, sul quale il datore stesso non abbia potere diretto e ove siano presenti rischi specifici, derivanti dalla presenza e dal lavoro di altri lavoratori. Il datore di lavoro appaltatore sarebbe così tenuto in ogni caso ad accertare i rischi e ad informarne i propri dipendenti anche al fine di munirli di idonei dispositivi di sicurezza⁽³¹⁾.

Può osservarsi al riguardo che la simultanea applicazione, al contratto di appalto, della disciplina civilistica e prevenzionistica realizza un complesso intreccio di responsabilità nei confronti di soggetti diversi. Nei confronti del committente, l’appaltatore è il responsabile esclusivo della realizzazione dell’opera o del servizio, in quanto organizzati e gestiti “a proprio rischio” (cfr. art. 1655 cod. civ., che richiama, per ormai consolidata elaborazione giurisprudenziale, i rigorosi principi della responsabilità da obbligazione di risultato, dettati dall’art. 1218 cod. civ.). Nei confronti dei lavoratori, invece, l’appaltatore non è il responsabile esclusivo dell’organizzazione dell’apparato di sicurezza relativo alla realizzazione dell’opera o all’erogazione del servizio, essendo coinvolto anche il committente in una posizione di garanzia, fonte di doveri di vigilanza e coordinamento.

In questa prospettiva il committente sembra muoversi lungo una delicata strettoia. Da un lato è obbligato ad intervenire attivamente nell’organizzazione dell’appaltatore per garantire, in affiancamento al datore di lavoro, la sicurezza dei dipendenti di quest’ultimo. Dall’altro è obbligato ad astenersi da ingerenze in tale organizzazione, onde evitare, da un punto di vista prettamente civilistico, il rischio di attenuazione della responsabilità dell’appaltatore nella realizzazione dell’opera o nella fornitura del servizio e, da un punto di vista lavoristico, il rischio di dar vita a un appalto illecito con conseguente costituzione, direttamente alle proprie dipendenze, dei rapporti di lavoro degli addetti dell’appaltatore, ai sensi dell’art. 29, D.Lgs. n. 276 del 2003⁽³²⁾.

(30) Cass., 7 gennaio 2009, n. 45, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, pag. 800, con nota di F. SANTINI e in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, II, pag. 342, con nota di S. VARVA e in *Mass. Giur. Lav.*, 2009, pag. 543, con nota di A. L. FRAIOLI.

(31) Cfr. Cass. pen., sez. IV, 23 luglio 2018, n. 34827 e Cass. pen., sez. IV, 19 febbraio 2014, n. 7954, entrambe in www.italgiure.giustizia.it/sncass. Con riferimento alla normativa previgente di cui agli artt. 4 e 5, D.P.R. n. 547 del 1955 v. Cass., 5 dicembre 2003, n. 18603, in *Not. Giur. Lav.*, 2004, pag. 496 e in *Riv. Giur. Lav.*, 2004, II, pag. 727, con nota di C. FEDERICI.

(32) G. LUCCHETTI, *Sicurezza sul lavoro e risalita degli obblighi lungo la catena dell’appalto*, nota a Cass., 27 gennaio 2023, n. 2517, in *Giur. It.*, 2023, 2155.

La giurisprudenza ha cercato, pertanto, di apportare una serie di correttivi per contenere la propagazione “a ritroso” della responsabilità in capo al committente per fatto (o non-fatto) dell'appaltatore. Si rivela quanto mai opportuno, al riguardo, l'orientamento secondo cui non può esigersi dal committente “un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori”. La sua responsabilità dovrebbe fondarsi piuttosto su “un attento esame della situazione fattuale, al fine di verificare quale sia stata, in concreto, l'effettiva incidenza della condotta del committente nell'eziologia dell'evento, a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori, considerando la specificità dei lavori da eseguire; i criteri seguiti dal committente per la scelta dell'appaltatore o del prestatore d'opera; l'ingerenza del committente stesso nell'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto o del contratto di prestazione d'opera; la percepibilità agevole ed immediata da parte del committente di eventuali situazioni di pericolo” ⁽³³⁾.

L'intento della giurisprudenza è sicuramente apprezzabile. Restano, però, criteri piuttosto vaghi ed elastici, che lasciano al giudice amplissimi margini di discrezionalità, se non di arbitrio.

Pare evidente come la riconduzione di tutti i descritti obblighi di coordinamento e di informazione in capo ad un unico centro di comando risultino strettamente correlati ad un concetto di azienda in senso economico-sostanziale, quale *transactional network* o *resource pooling*, che trascende il formale rapporto d'alterità soggettiva tra entità giuridiche ⁽³⁴⁾. Si comprende, in quest'ottica, la previsione di una forma, seppur limitata, di responsabilità solidale tra “l'imprenditore committente” e “l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera” dell'INAIL (art. 26, comma 4, D. Lgs. n. 81 del 2008 ⁽³⁵⁾).

Tale vincolo di solidarietà passiva riguarda espressamente solo i committenti imprenditori, restando quindi esclusi i datori di lavoro pubblici e quelli non im-

(33) Cass. pen., sez. IV, 12 luglio 2021, n. 26335; Cass. pen., sez. IV, 31 maggio 2017, n. 27305, entrambe in www.italggiure.giustizia.it/sncass.

(34) Una simile concezione dell'impresa era già stata proposta in passato (cfr. G. MELIADÒ, *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione e imprese a struttura complessa*, Milano, 1991; P. G. ALLEVA, *Il campo di applicazione dello Statuto dei lavoratori*, op. cit.; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, op. cit.; F. GALGANO, *Delle persone giuridiche* [sub artt. 11-35]. *Commentario del codice civile* a cura di A. SCIALOJA e G. BRANCA, Bologna-Roma, 1969). Sulla normativa anti-infortunistica vigente v. ora C. CESTER, E. PASQUALETTO, *Il campo di applicazione dell'art. 26 del testo unico n. 81/2008*, op. cit.; P. TULLINI, *Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione*, op. cit., pag. 271.

(35) La norma, nella sua originaria formulazione, faceva riferimento anche all'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA), poi soppresso e confluito nell'INAIL ad opera del D.L. n. 78 del 2010, convertito in legge n. 122 del 2010.

prenditori. Può osservarsi, inoltre, sempre in un'ottica strettamente letterale, che la norma citata si riferisce al solo caso dell'appalto e del subappalto senza citare altre ipotesi di affidamento esterno. Ragioni di coerenza, tuttavia, "inducono a superare la lacuna facendo ricorso alla *ratio* di tutela dell'art. 26, cit., che si riferisce a tutti i fenomeni di esternalizzazione produttiva" ⁽³⁶⁾. La garanzia in questione, infine, non riguarda, per espressa disposizione di legge, il risarcimento dei danni da lesioni subite dai lavoratori in conseguenza dei rischi propri ed esclusivi dell'attività di ciascuna impresa affidataria, ma solo quelli derivanti dall'interferenza tra le attività lavorative svolte in regime di affidamento.

5. Il possibile ruolo della delega di funzioni.

Nei casi in cui si verifica una sorta di "scomposizione" o "estensione" della figura datoriale, un utile strumento di ottimizzazione della gestione del rischio, può senz'altro rivelarsi la delega di funzioni di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 81 del 2008, con conseguente sostituzione del delegato al datore di lavoro nei relativi obblighi (ad eccezione di quelli previsti dal successivo art. 17) ⁽³⁷⁾. Nelle pronunce al riguardo deve registrarsi, nei confronti del datore di lavoro, una politica del diritto particolarmente responsabilizzante, che si esprime in una *regula iuris* unanimemente accolta: la delega non esonera mai da responsabilità per carenze strutturali dipendenti da inadeguata politica aziendale della sicurezza ⁽³⁸⁾. Ciò viene dedotto dal fatto che le scelte generali di politica aziendale e l'organizzazione della sicurezza, di cui l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi costituisce l'architrave, non sono delegabili, neanche nelle strutture più complesse ⁽³⁹⁾.

Si è precisato, in particolare, che, anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di sicurezza), la posizione di garanzia degli altri componenti del CdA non viene meno, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine all'organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro ⁽⁴⁰⁾.

(36) P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2022, pag. 105.

(37) In tal senso D. VENTURI, *I datori di lavoro privati*, op. cit., pag. 260.

(38) Cass. pen., sez. IV, 9 maggio 2017, n. 22206, in www.italgiure.giustizia.it/sncass.

(39) Cass. pen., sez. IV, 28 aprile 2017, n. 20309; Cass. pen., sez. IV, 22 giugno 2015, n. 26279; Cass. pen., sez. IV, 13 giugno 2014, n. 25222, tutte in www.italgiure.giustizia.it/sncass; Cass. pen., sez. IV, 17 settembre 2014, n. 38100, in *Cass. Pen.*, 2016, pag. 2182 e ss., con nota di M. GROTTI; cfr. Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343, in *DVD Foro It. e Rep. Foro It.*, 2019, n. 1; con riferimento alle scelte aziendali relative alla formazione dei documenti di valutazione di rischi non corrispondenti alla realtà ed alle scelte aziendali finalizzate al massimo risparmio in vista della chiusura dell'impianto.

(40) Cass. pen., sez. IV, 29 aprile 2015, n. 18083, in www.italgiure.giustizia.it/sncass. Si precisa che tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti

Si consideri, inoltre, che l'obbligo datoriale di sicurezza è stato tradizionalmente inteso in senso amplissimo, come comprendente i precetti prevenzionistici nominati ed innominati, secondo la nota formula giurisprudenziale del "tutto il possibile" ⁽⁴¹⁾. Ne è conseguita una notevole incertezza per il datore di lavoro delegante che, in caso di infortunio, rischia pesanti condanne civili e penali senza aver sempre potuto conoscere *ex ante* le regole di condotta da rispettare, individuate non di rado solo *ex post*. L'importante indicazioni della giurisprudenza costituzionale circa la doverosità dei soli *standards* di sicurezza generalmente praticati nel settore e non di tutte le misure tecnologiche disponibili sul mercato ⁽⁴²⁾ è stata sovente trascurata o avversata; mentre la rilevanza, nel giudizio penale delle valutazioni sull'avvenuto adempimento dell'obbligo di sicurezza espresse prima dell'infortunio degli organi di vigilanza è stata talvolta riconosciuta ⁽⁴³⁾, a volte negata ⁽⁴⁴⁾.

del consiglio ma non escluderla interamente (Cass. pen., sez. IV, 31 gennaio 2014, n. 4968 e Cass. pen., sez. IV, 9 maggio 2003, n. 37432, tutte in www.italgiure.giustizia.it/sncass, in fattispecie relative ad imprese i cui processi produttivi prevedevano l'utilizzo dell'amianto e che avevano esposto costantemente i lavoratori a rischio di inalazione delle relative polveri, si è ritenuto che, pur a fronte dell'esistenza di amministratori muniti di delega per l'ordinaria amministrazione e dunque per l'adozione di misure di protezione concernenti i singoli lavoratori od aspetti particolari dell'attività produttiva, gravasse su tutti i componenti del CdA il compito di vigilare sulla complessiva politica della sicurezza dell'azienda, il cui radicale mutamento – per l'onerosità e la portata degli interventi necessari – sarebbe stato indispensabile per assicurare l'igiene del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali.

(41) Cfr. L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza su lavoro*, in C. ZOLI (a cura di), *I. Principi comuni. La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da L. Montuschi*, Bologna, 2011, spec. pag. 7; L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1986; P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza, e tutela della persona*, Milano, 2008, spec. pag. 169 e segg.; L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, Commentario al D.Lgs. n. 81/2008*, Milano; G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza possibile alla massima sicurezza effettivamente applicata?* in Id. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2015, pag. 22 e segg.; T. TREU, *Pubblico e privato nell'Europa sociale*, in *Lav. Dir.*, 1990, pag. 337 e segg.

(42) Corte cost., 25 luglio 1996, in *Mass. Giur. lav.*, 1996, pag. 503 la quale ha dichiarato infondata, in riferimento agli artt. 25, comma 2 e 70 Cost., la questione di legittimità costituzionale dell'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 277 del 1991, nella parte in cui impone al datore di lavoro di ridurre al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti da esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte; la Corte ha precisato che per "misure concretamente attuabili" debbono intendersi quelle che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata è soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standards di sicurezza propri, in concreto e al momento, delle diverse attività produttive.; in senso analogo cfr. Corte Giust., 14 giugno 2007, Commissione c. Regno Unito, in *Foro it.*, 2007, IV, col. 500; Cass., 25 maggio 2006, n. 12445, in *Mass. Giur. lav.*, 2006, pag. 969.

(43) Cass. pen., sez. IV, 29 luglio 2004, n. 32921, in *Mass. Giur. Lav.* 2005, pag. 225.

(44) Cass. pen., sez. IV, 24 giugno 2000, n. 7402, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, pag. 146.

Ora, a fronte di tali contrasti interpretativi, è evidente che l'incertezza sul contenuto della posizione di garanzia datoriale non può che riflettersi sul contenuto dei relativi obblighi oggetto di trasferimento tramite delega.

Uno dei problemi più controversi al riguardo concerne la definizione del contenuto dell'obbligo di vigilanza del delegante sul delegato e la conseguente ripartizione delle responsabilità tra i due soggetti.

Si è partiti dalla (generica) premessa che non è preteso, in capo al delegante, un controllo "diuturno", "minuto", "momento per momento", tale da vanificare nella sostanza la funzione stessa della preposizione, ma solo una "corretta, complessiva gestione del rischio" ⁽⁴⁵⁾. Si è tentato, poi, di precisare che "controllo e vigilanza possono essere anche non così impegnativi, qualora il datore di lavoro disponga di dati concreti dai quali desumere la serietà antinfortunistica dei lavoratori" ⁽⁴⁶⁾; si sono, però, ritenuti tali obblighi inadempiti in caso di mancata frequenza dei cantieri o di frequenza saltuaria (circa un giorno su dieci), fornendo soltanto indicazioni telefoniche ⁽⁴⁷⁾.

È stato, poi, elaborato un criterio di imputazione delle responsabilità, che consiste nell'accertare la natura "episodica" ovvero "abituale" della violazione della normativa anti-infortunistica, in modo che solo nel secondo caso debba essere necessariamente coinvolto anche il datore. Quest'ultimo, in particolare, non può giustificarsi dicendo di non essere stato a conoscenza d'una illegittima ed abituale prassi in azienda, perché "tale ignoranza lo costituisce di per sé in colpa, per l'inosservanza al dovere di vigilare sul comportamento del delegato" ⁽⁴⁸⁾. Ciò in quanto la posizione di garanzia in materia di sicurezza è strettamente connessa alla sfera di rischio che occorre gestire. Si configura, pertanto, quella del datore di lavoro per i *deficit* di organizzazione e gestione delle lavorazioni che presentino rischi sistemici non governati efficacemente, mentre un'occasionale inosservanza delle procedure può essere addebitata ai soggetti incaricati della gestione operativa (e quindi a un eventuale preposto). Insomma: un *deficit* organizzativo usuale standardizzato non può che attingere la sfera di responsabilità del datore di lavoro ⁽⁴⁹⁾.

(45) Cass. pen., sez. IV, 13 maggio 2016, n. 20057, in www.italgiure.giustizia.it/sncass; Cass. pen., sez. IV, 4 luglio 2014, n. 29276, in www.italgiure.giustizia.it/sncass. sottolinea l'emersione, da almeno da un paio di settimane prima dell'incidente, di evidenti e gravi inosservanze delle prescrizioni di sicurezza che non potevano sfuggire al datore di lavoro.

(46) Cass. pen., sez. IV, 21 agosto 2013, n. 35292, in www.italgiure.giustizia.it/sncass.

(47) Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2016, n. 1021, in www.italgiure.giustizia.it/sncass.

(48) Cass. pen., sez. IV, 11 giugno 2010, n. 22558; nello stesso senso Cass. pen., sez. IV, 4 agosto 2015, n. 34085, entrambe in www.italgiure.giustizia.it/sncass.

(49) Cass. pen., sez. IV, 11 agosto 2015, n. 34820, in www.italgiure.giustizia.it/sncass; sulla "macroscopicità e non occasionalità" delle carenze nella gestione di macchinari cfr. Cass., 27 luglio 2015, n. 32750, in www.italgiure.giustizia.it/sncass; Cass. pen., sez. IV, 28 novembre 2014, n. 49798, in www.italgiure.giustizia.it/sncass.

La conclusione è assai discutibile. Affermare, in buona sostanza, che il datore di lavoro delegante “non poteva non sapere”, senza il conforto d’un adeguato riscontro probatorio sugli stati soggettivi degli imputati (dolo o colpa) e sulla reale consistenza ed affidabilità dei flussi informativi tra delegante e delegato, finisce con l’istituire una sorta di “responsabilità di posizione” ovvero di “presunzione (quasi) assoluta di colpevolezza”, difficilmente compatibile coi principi costituzionali, oltre che con un sereno esercizio delle funzioni giurisdizionali.

Per tentare di scongiurare una “deriva colpevolista” ai danni del datore delegante è emerso, allora, un più equilibrato orientamento, che richiede la prova dell’effettiva conoscenza, da parte degli organi di vertice, riguardo alle “deficienze inerenti all’ordinario buon funzionamento della struttura aziendale” ⁽⁵⁰⁾.

Ora, pare evidente che “episodicità” od “abitualità” della violazione sono criteri d’imputazione della responsabilità che sembrano dettati da buon senso, ma che si rivelano assai opinabili sul piano applicativo, soprattutto in assenza di ulteriori e specifici riferimenti relativi al lasso temporale di riferimento, al numero degli addetti, alla complessità delle lavorazioni ed alla ampiezza degli spazi.

Tali criteri – la cui elaborazione può giustificarsi, in via sussidiaria, a fronte d’un contesto produttivo poco evoluto, in cui latitano sistemi certificati di gestione improntati a trasparenza delle funzioni ed a chiarezza dei processi – potrebbero, tuttavia, essere superati, se si affermasse a chiare lettere che l’obbligo di vigilanza vada adempiuto mediante l’imposizione, da parte del delegante sul delegato, d’un obbligo di rendicontazione periodica, la cui consistenza andrebbe parametrata alla realtà della struttura da vigilare.

Occorrerebbe in proposito una seria programmazione della sicurezza, che si esprima in un vero e proprio bilancio di previsione. L’inventario dei beni aziendali con relativa indicazione analitica di fabbisogni, costi e tempistiche di manutenzione per macchinari, attrezzature e impianti potrebbe, così, senz’altro rivelarsi imprescindibile parametro di riferimento per definire l’adeguatezza del *budget* a disposizione del delegato e la congruità della frequenza temporale della sua rendicontazione al delegante.

Un criterio oggettivo da prendere a riferimento per una congrua periodizzazione della rendicontazione potrebbe essere, ad esempio, la tempistica per la manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle attrezzature e dei macchinari, dettata dalle rispettive schede tecniche. La quantificazione delle spese di manutenzione ragionevolmente prevedibili in rapporto al grado di obsolescenza dei beni azien-

giure.giustizia.it/sncass, riconduce alla responsabilità datoriale “le abusive manomissioni dei macchinari utilizzati dai lavoratori non tempestivamente verificate e segnalate”.

(50) Cass. pen., sez. IV, 28 maggio 2015, n. 22813; Cass. pen., sez. IV, 29 aprile 2015, n. 18083, tutte in *www.italgiure.giustizia.it/sncass*.

dali, di cui il delegato sia responsabile, potrebbe, poi, senz'altro rivelarsi un utile parametro per la definizione dell'adeguatezza del *budget* a sua disposizione.

La sensazione, però, è che i giudici – come nella definizione dei rapporti tra committente ed appaltatore – tendano a rifuggire da criteri oggettivi che, cristallizzando *ex ante* gli adempimenti datoriali, soddisfino le sempre più avvertite esigenze di certezza degli operatori. Sembra che si intenda procedere un po' "a tentoni", rifugiandosi in criteri più elastici, adattabili di volta in volta ai casi concreti, con l'effetto, però, di creare un puzzle di massime contraddittorie e di ardua razionalizzazione.

6. Conclusioni.

Si è visto come il principio di effettività, che permea tutta la congerie di norme complessivamente richiamate, miri ad enfatizzare, in campo prevenzionistico, la posizione di garanzia del "datore" o del "committente", in quanto principale attore economico e giuridico nella rete di imprese (o nell'impresa di rete) e utilizzatore/beneficiario finale della prestazione lavorativa. Deve constatarsi, pertanto, che si è determinato uno spostamento del baricentro dei doveri dal datore di lavoro appaltatore a quello committente, fino ad alterare i criteri d'accollo del rischio d'impresa delineati dall'art. 1655 cod. civ.

Il legislatore ha voluto, in tal modo, porre un "freno alla fuga dalle responsabilità" ⁽⁵¹⁾, promuovendo una ri-centralizzazione del ciclo produttivo nei confronti di modelli di organizzazione sempre più destrutturati e dispersivi, che compromettono il tradizionale sistema di tutele lavoristico costruito su un rapporto contrattuale esclusivo e mono-datoriale. L'obiettivo di politica del diritto è certo commendevole: innescare processi virtuosi di esternalizzazione o di gestione flessibile della manodopera, che perseguano competitività d'impresa basata non sull'abbattimento degli oneri sociali e dei costi per la sicurezza, ma su una produzione di qualità, fondata su attori economici tecnicamente qualificati ed efficacemente organizzati.

Ci si deve chiedere, tuttavia, se l'accresciuta ingerenza del committente abbia davvero dato i risultati sperati, rivelandosi in questi quindici anni d'applicazione del D.Lgs. n. 81 del 2008, un efficiente argine alla proliferazione degli infortuni sul lavoro, mortali e non. Sul punto pare lecito dubitare, visto che il tasso d'incidenza degli eventi avversi restano, nel nostro Paese, ancora piuttosto alti ⁽⁵²⁾. Può

(51) L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza su lavoro*, in C. ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro*, op. cit., pag. 13.

(52) Cfr. il Rapporto della Fondazione Openpolis ETS (aggiornato al 2020), in www.openpolis.it, da cui risultano, in Italia, 1036,82 incidenti non fatali e 3,03 incidenti fatali ogni 100.000 occupati, ben al di sopra delle medie in UE. V. però le considerazioni di F. D'AMICO, *Infortuni sul lavoro: un confronto*

ragionevolmente ipotizzarsi, allora, che il fenomeno sia riconducibile a carenze non tanto della specifica normativa anti-infortunistica, ma della sua concreta applicazione: a un inadeguata cultura della legalità e della prevenzione, che si esprime in diffusa tolleranza verso economia sommersa, oltre che alla cronica insufficienza di personale e di risorse a supporto dei servizi ispettivi in capo agli istituti previdenziali e/o di vigilanza ed agli ispettorati del lavoro.

ABSTRACT: Il presente contributo si propone di analizzare criticamente le principali attività prevenzionistiche, imposte dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro, volte a minimizzare, negli ambienti e nei contratti d'impiego multi-datoriali, il rischio di verifica di eventi avversi a danno dei lavoratori.

ABSTRACT: The essay critically analyzes the main prevention activities, imposed by Italian legislation on safety at work, aimed at minimizing, in multi-employer environments and contracts, the risk of occurrence of adverse events to the detriment of workers.

tra Italia e Unione Europea, in www.anmil.it, secondo cui un terzo degli infortuni in occasione di lavoro indennizzati dall'Inail nel 2020 ha avuto come causa professionale il contagio da Covid-19, "col risultato di contribuire ad aumentare il numero degli infortuni rispetto al periodo pre-pandemia". Sul punto v. B. ORLANDI, *Incidenza della normativa sulla curva infortunistica: considerazioni a latere delle rilevazioni statistiche*, in M. PERSIANI, M. LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, op. cit., pag. 19 e seg.; A. FRENDI, *Il fenomeno degli infortuni sul lavoro in Italia nel contesto internazionale e comparato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, op. cit., pag. 17 e seg.