

## Penale

# Infortuni sul lavoro, il valore esimente dell'atto di delega

di Mascia Cassella\*

12 Luglio 2022

L'atto di delega, formato secondo i requisiti giuridici voluti dalla legge e che si traduca, nella situazione concreta, in condotte conseguenti, è sicuramente idoneo a determinare l'esenzione da responsabilità penale del delegante, laddove non vi sia stata culpa in eligendo e a certe condizioni in vigilando, ovvero concorso omissivo nel reato del delegato ai sensi dell'art. 40 comma 2 c.p., per aver omesso, il datore di lavoro, di impedire l'evento dannoso che avrebbe avuto l'obbligo giuridico di impedire

**NT+** Contenuto esclusivo Norme & Tributi Plus

La sentenza di appello (c.d. Appello-bis) sulla strage ferroviaria di Viareggio occorso il 29 giugno 2009, emessa a seguito del giudizio di rinvio disposto dalla Corte di Cassazione, ha visto condannare, tra gli altri, l'ex amministratore delegato di Ferrovie dello Stato e l'ex amministratore delegato di Trenitalia. Senza alcun intento di entrare nel merito della sentenza, la condanna offre taluni spunti per ragionare, dal punto di vista pratico e teorico, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno e sui sistemi di deleghe e procure nelle società e nei gruppi.

Un'efficace sistema di **prevenzione dei rischi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e dei terzi** non è solo da intendersi quale adempimento delle normative specifiche, che vanno ben oltre il D.Lgs. 81/2008, legge quadro in materia, ma è ormai doveroso anche ai fini della **prevenzione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2011**, che disciplina la responsabilità amministrativa delle società e degli enti.

Riesce difficile pensare che l'apice aziendale abbia tempo modo e preparazione adeguata per occuparsi direttamente delle misure di prevenzione dei rischi sulla salute e sicurezza. Come potrebbe un amministratore delegato di un'azienda di migliaia di addetti scendere nel particolare tecnico di un vagone ferroviario ovvero del binario che il vagone è destinato a percorrere? Deve necessariamente dotarsi di un "*braccio*" che abbia la capacità tecnica ed il compito di farlo in sua vece.

La rilevanza giuridica dell'assetto organizzativo di una società, inteso, da un lato, come **interazione unitaria tra organi e struttura operativa aziendale**, e, dall'altro lato, come **predeterminazione di regole interne di condotta**, prende avvio nel nostro ordinamento proprio con il disposto di cui **[all'art. 6 del Dlgs. n. 231/2001](#)**.

Si tratta di norma di applicazione generale che concerne la **persona giuridica** in quanto **possibile soggetto agente** (per il tramite, chiaramente, dei c.d. soggetti apicali e/o dei soggetti sottoposti alla sorveglianza di quest'ultimi) **nella commissione dei reati-presupposto** indicati dal legislatore, e che prevede **l'esenzione da responsabilità** dell'ente, qualora quest'ultimo si sia dotato di **modelli di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione di tali reati** e di un organismo di vigilanza con il compito di vigilare sull'esatta osservanza dello stesso.

La riforma del 2003, successivamente, porta nella disciplina delle società commerciali la preminenza del ruolo degli amministratori (e del consiglio di amministrazione nel suo insieme) i cui poteri di gestione appaiono svincolati dall'influenza dell'assemblea dei soci.

Il fenomeno societario, in seguito alla riforma, si manifesta, quindi, attraverso l'implementazione di un sistema di deleghe e di flussi informativi che l'art. 2381 c.c., per la prima volta, rende norma cogente e che naturalmente si riverbera nel contenuto della responsabilità degli organi amministrativi. Sistema che risponde all'esigenza di preservare la salute economica dell'impresa, tutelando soci e terzi interessati a vario titolo, attraverso l'assunzione di buone pratiche gestionali tarate sul caso specifico (natura e dimensioni).

In altre parole, è necessario costruire un complesso sistema di regole che stabiliscano formalmente (ossia attraverso procedure e processi) "*chi fa cosa*", "*come e quando questo qualcosa deve essere fatto*" e "*chi controlla/vigila su chi fa quel qualcosa*".

Un sistema di **allocazione di compiti e responsabilità** unitamente ad un **sistema di controllo interno**.

Un esempio, giusto per tornare al tema che ci occupa, di sicuro indice di *adeguatezza dell'assetto organizzativo* può essere considerata la c.d. **delega di funzioni**, ormai disciplinata dal Dlgs. n. 81/2008, inserita quindi nell'ambito della **normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori**, ma con caratteristiche tali da poter essere esportabile in altri settori e per altri aspetti. La delega di funzioni costituisce **atto di autonomia privata** con cui il titolare di obblighi e poteri (in questo caso il "*datore di lavoro*") di diritto **trasferisce tali poteri e obblighi in capo ad altro soggetto**.

La Suprema Corte, a più riprese, ha avuto modo di occuparsi della **responsabilità penale dei componenti degli organi sociali di vertice** in relazione alla **prevenzione degli infortuni sul lavoro**, statuendo che, nelle società di capitali, gli obblighi posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su **tutti i componenti del consiglio di amministrazione**, salvo il caso di

delega validamente conferita della **posizione di garanzia** ([Cass. Sez. IV 03.01.2020 n. 54](#)).

Un **atto di delega** formato secondo i requisiti giuridici voluti dalla legge e che si traduca, nella situazione concreta, in condotte conseguenti, è sicuramente idoneo a determinare **l'esenzione da responsabilità penale del delegante**, laddove non vi sia stata **culpa in eligendo** e a certe condizioni **in vigilando**, ovvero **concorso omissivo nel reato del delegato** ai sensi dell'art. 40 comma 2 c.p., per aver omesso, il datore di lavoro, di impedire l'evento dannoso che avrebbe avuto l'obbligo giuridico di impedire.

In conclusione, una efficace organizzazione aziendale, anche in termini di prevenzione dei reati e/o di allocazione di responsabilità all'interno dell'organizzazione stessa, non può prescindere da una adeguata ripartizione di funzioni e dei poteri tra i diversi soggetti che operano nel contesto societario.

La costruzione di un equilibrato e coerente sistema di deleghe e procure, dovrebbe basarsi sui seguenti principi:

- **chiara assunzione di responsabilità.** Qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità;
- **separazione di compiti e/o funzioni.** L'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi esegue operativamente o controlla l'operazione;
- **adeguata autorizzazione per tutte le operazioni.** Principio che può avere sia di carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferite a singole operazioni);
- **adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni.** Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- **verifiche indipendenti sulle operazioni svolte** (svolti sia da persone dell'organizzazione ma estranee al processo, sia da persone esterne all'organizzazione quali ad esempio sindaci e revisori esterni).

In conclusione, ancora una volta non si può prescindere dalla prevenzione, poiché non è detto che si possa attuare una cura scevra da conseguenze.

---

*\*A cura Mascia Cassella, Partner Masotti Cassella*

