

FOCUS

*Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
e rischio penale d'impresa*

Un bilancio aggiornato



SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E RISCHIO PENALE D'IMPRESA. UN BILANCIO AGGIORNATO

Il legame tra **attività di impresa e rischio penale** è complesso e articolato. Diverse sono le occasioni in cui i soggetti apicali possono, nell'ambito delle proprie funzioni, esporsi al rischio di essere chiamati a rispondere *penalmente* per le loro azioni. Tra queste, di primario rilievo è il settore della **salute e sicurezza sul luogo di lavoro**, in cui il verificarsi di infortuni (come lesioni o morte) può essere ricondotto alla responsabilità dei soggetti apicali per *non aver impedito l'evento*, secondo lo schema della responsabilità penale omissiva.

Oggetto di due precedenti approfondimenti (*Focus* di giugno 2020 e aprile 2021, rispettivamente relativi all'emergenza sanitaria da covid-19 e alla delega di funzioni), il rischio penale connesso agli infortuni sul lavoro è ancora oggi al centro di accesi dibattiti dottrinali e giurisprudenziali.

Molte, infatti, sono le questioni che sorgono quando un dipendente si infortuna: *cosa succede se l'infortunio accade per colpa del dipendente? Quali le responsabilità quando viene nominato un preposto? Cosa accade se, una volta ricoverato in ospedale, l'infortunato muore perché rifiuta le cure? Ci possono essere casi in cui l'infortunio è inevitabile o il datore di lavoro risponde sempre?*

Le numerose sentenze di legittimità che, già nei primi tre mesi del 2024, hanno trattato queste questioni, dimostrano la frequenza con cui tali circostanze si presentano e l'interesse giurisprudenziale che ne deriva.

Il presente *Focus*, quindi, fa seguito agli approfondimenti fatti, incentrandosi sulle più recenti sentenze in materia e rispondendo ai principali quesiti in merito a *quando*, e *a che condizioni*, il datore di lavoro e gli altri soggetti dell'impresa possono rispondere penalmente per gli infortuni accaduti sul luogo di lavoro.

1. I SOGGETTI RILEVANTI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.

Come noto – e già anticipato nel precedente approfondimento del giugno 2020 – i soggetti rilevanti per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono diversi e individuati dal d.lgs. 81/2008 (d’ora in avanti, il “Decreto”). Si tratta, in particolare, del **datore di lavoro**, del **dirigente**, del **preposto**, del **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** (RSPP) e del **medico competente**.

Il presente approfondimento s’incentra, da un lato, sul **datore di lavoro**, figura sempre centralissima nell’ambito della salute e sicurezza; dall’altro, sul **preposto**, figura oggetto di una recente novella legislativa e che è stata al centro di recentissime sentenze della Cassazione, che ne hanno delineato con chiarezza i doveri e definito il rapporto con il datore di lavoro nell’ambito della responsabilità penale.

Per un approfondimento sulla possibilità del datore di lavoro di *delegare* le proprie funzioni ad altri, si veda, invece, il nostro *Focus* di aprile 2021.

Chi è il datore di lavoro?

Il datore di lavoro è definito dall’art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/2008, 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 o di spesa*”. Quanto alle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende “*il dirigente al quale spettano i poteri di gestione ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui*

quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato nell’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa”.

Nonostante la presenza di una definizione normativa, potrebbe non essere facile individuare il datore di lavoro (Cass. pen., sez. III, n. 9028/2022). In tal caso, il Decreto prevede che “*in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo*”.

Insomma, si tratta della **vetta della piramide aziendale**, coincidente, sovente, con l’imprenditore (art. 2082 c.c.). Nelle società di capitali, è stato individuato nel legale rappresentante, nel destinatario della delega gestoria ex art. 2381 c.c., investito della funzione datoriale e dei relativi poteri (Cass. pen., sez. IV, n. 8476/2022) o in ciascun membro del consiglio.

Si precisa che la compresenza di *più* datori di lavoro (tipica del c.d. sistema multidatoriale), che frammenta i centri decisionali della moderna attività di impresa, è fenomeno diffuso e pacificamente riconosciuto dalla giurisprudenza. L’individuazione di tale figura di vertice, dunque, può dare più d’un risultato.

Generalmente, il datore di lavoro può essere determinato sia facendo riferimento alla *formale* titolarità del rapporto di lavoro, sia ponendo attenzione sull’*effettiva* ripartizione dei poteri gestori funzionali al presidio del rischio prevenzionistico.

Per un approfondimento su questa figura, si veda anche il *Focus* di Giugno 2020.

Perché è importante individuare chi è, o chi sono, i datori di lavoro?

Il datore di lavoro riveste una **posizione di garanzia**, fonte di diversi **obblighi di protezione** nei confronti dell'incolumità fisica e psicologica dei lavoratori (art. 2087 c.c.). Il contenuto di tali obblighi è specificato dal Decreto, all'art. 15 in via generale, e all'art. 18 in via più specifica; l'art. 17, poi, precisa ciò che il datore di lavoro non può delegare: in particolare, si tratta degli obblighi relativi alla valutazione dei rischi, compresa la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP) (v., più nello specifico, il *Focus* di aprile 2021).

Sostanzialmente, al datore è richiesto di **prevenire e impedire** il verificarsi di eventi dannosi per l'incolumità dei suoi dipendenti. Quando, per colpa, non adempia a tali obblighi, e da tale omissione consegue l'infortunio di un dipendente (ad esempio, morte o lesioni), il datore potrà essere chiamato a **rispondere penalmente** ai sensi dell'art. 40, comma 2, c.p. per omicidio colposo o lesioni colpose per omissione. Da tale articolo, invero, discende la regola secondo cui *non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo*.

Da ciò deriva l'importanza di capire chi è, e che responsabilità ha, il datore di lavoro in una determinata azienda.

Chi è, invece, il preposto?

Tra le diverse figure che possono essere chiamate a rispondere nel caso di infortuni sul lavoro, il presente approfondimento si focalizza sul **preposto**, sia per la recente novella legislativa che lo ha visto protagonista (ex art. 13, comma 1, del D.L. n. 146/2021, convertito,

con modificazioni, dalla Legge n. 215/2021), sia per l'interesse mostrato dalla giurisprudenza più recente.

Ai sensi del novellato art. 18, comma 1, lett. *b-bis*) del Decreto, è fatto obbligo al datore di lavoro di *"individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 [v. infra] (...)".* Designare il preposto, quindi, è ora obbligatorio.

L'art. 2, comma 1, lett. *e*) del Decreto lo definisce come la *"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*.

A differenza del datore di lavoro, dunque, il preposto viene da questi designato per lo svolgimento di mansioni **esecutive** più che **dirigenziali**, gestendo un'area di rischio che è circoscritta a quanto conferitogli. In particolare, è lo stesso Decreto che, con il successivo art. 19, elenca gli obblighi cui costui deve adempiere. Si sottolineano:

(a). sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni

impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;

(b). verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un grave rischio specifico;

(c). richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

(d). informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

(e). astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

(f). segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

(f-bis). in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;

(g). frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37;

Insomma: se, da un lato, al preposto non sono affidati i compiti dirigenziali che ha il datore di lavoro, dall'altro lo stesso svolge un'importante funzione di **vigilanza** sul rispetto delle direttive sulla sicurezza, di **segnalazione** al datore di lavoro di eventuali mancanze in materia di sicurezza, e di **intervento attivo** a tutela dei lavoratori in caso di necessità.

Nel caso in cui il preposto non adempia a tali obblighi, e da tale omissione derivi l'infortunio di un dipendente, questi potrà **risponderne penalmente**.

Entro che limiti, però, ne risponde? Come viene ripartita l'eventuale responsabilità penale del preposto con quella del datore di lavoro? La Cassazione ha, da poco, dato risposta a tali quesiti.

II. LA RESPONSABILITÀ PENALE DEL PREPOSTO E IL RAPPORTO CON IL DATORE DI LAVORO IN ALCUNE RECENTI SENTENZE DELLA CASSAZIONE

Come visto, sia il datore di lavoro che il preposto sono destinatari di specifici obblighi. Per entrambi, la loro violazione può dare origine a responsabilità penale. Il fatto di nominare un preposto, però, **non esonera** il datore di lavoro dalle sue responsabilità; anzi, costui è obbligato a **vigilare** in ordine all'adempimento dei suoi doveri, elencati all'art. 19 (v. art. 18, comma 3-bis, Decreto).

Si ingenera così un intreccio di responsabilità e doveri, finalizzato a garantire, nel modo più efficace, la sicurezza del luogo di lavoro e la conseguente incolumità dei dipendenti. La complessità del sistema, però, esige che, nel caso in cui un infortunio accada, le posizioni

individuali dei soggetti coinvolti siano analizzate – e differenziate – con attenzione. Una breve disamina dei casi più recenti affrontati dalla giurisprudenza può essere d'aiuto per meglio comprendere che cosa si intende.

Cosa succede se il preposto ha violato i suoi obblighi... ma non aveva i poteri necessari per impedire l'evento?

La Cassazione (sez. IV, n. 6790/2024) ha ricordato che, per poter rispondere penalmente in caso di infortunio, il preposto dev'essere dotato di *"efficaci poteri impeditivi di eventi lesivi in danno dei lavoratori"*, ossia, dei poteri **necessari per impedire l'evento** in concreto verificatosi. Dev'essere, quindi, idoneo ad esercitare la sua funzione.

Ma cosa significa che dev'essere idoneo?

La Corte risponde

in negativo: nel caso di specie, relativo ad un infortunio occorso a un lavoratore avvicinatosi indebitamente ad un macchinario, sotto la disattenta sorveglianza del preposto, questi *non* era risultato idoneo in quanto *"persona del tutto priva di specifiche competenze, che si limitava, di fatto, a veicolare, sul cantiere, le direttive afferenti allo svolgimento dei lavori, impartite dal [datore di lavoro] o da suo padre"*;

in positivo (v. sez. IV, n. 46855/2023), il possesso della qualifica di preposto *idoneo* è stata ricondotta alle seguenti circostanze: (i) possesso di tutti i documenti relativi ai lavori; (ii) nomina come responsabile del cantiere; (iii) adeguata competenza tecnica, con formazione specifica da parte della società di cui era dipendente; (iv) inquadramento nell'organigramma aziendale all'interno di un ufficio tecnico; (v) riferimento diretto degli

operai, al quale riferivano il lavoro svolto e prendevano direttive su quello da espletarsi; (vi) consegna ai lavoratori della documentazione relativa al cantiere e del piano di lavoro; (vii) costante aggiornamento sullo stato di avanzamento dei lavori, anche con relazioni dirette con il committente.

Si precisa che, nel caso di cui alla Cass. pen., sez. IV, n. 6790/2024, il preposto considerato inidoneo era apprendista: l'assunzione di tale formale qualifica, tuttavia, non equivale *automaticamente* all'inidoneità, essendo invece necessario accertarla **nel concreto**.

Che succede, dunque, quando l'infortunio è riconducibile ad una carenza del preposto che non ha i poteri necessari per impedire l'evento?

A rispondere penalmente sarà il datore di lavoro, *"per aver, a monte, designato, in maniera imprudente e negligente, un preposto privo delle necessarie capacità professionali e, pertanto, inidoneo a svolgere, in sua vece, i richiesti compiti di vigilanza"*; non solo, ma anche per aver *"omesso l'adozione di iniziative vaevoli a impedire il verificarsi dell'evento, consentendo o comunque non impedendo (...) che all'effettuazione dell'operazione durante la quale ebbe a verificarsi il sinistro attendesse un prestatore d'opera privo delle richieste competenze"*.

In poche parole:

- (i). il preposto non risponde penalmente se non ha i poteri necessari per impedire l'evento;
- (ii). il datore di lavoro risponde penalmente proprio per aver consentito che un soggetto privo dei poteri necessari seguisse l'operazione causante l'infortunio.

A che condizioni, quindi, rispondono sia il datore di lavoro che il preposto?

A tale quesito ha dato risposta la sezione IV della Cassazione, con sentenza n. 7415 del 2024. In quel caso, un dipendente si era ferito a causa dell'esplosione di un barattolo contenente una sostanza pericolosa, in quanto da costui aperto impropriamente, seguendo le indicazioni precedentemente fornitgli del preposto.

L'attività lavorativa richiedeva il travaso di tale sostanza da contenitori più grandi a barattoli più piccoli, il che introduceva, nel processo produttivo, specifici rischi per i dipendenti.

A fronte di tale attività, sia il datore di lavoro che il preposto **violavano gli obblighi giuridici** di cui, come visto, sono destinatari. In particolare:

(a). il datore di lavoro risultava **non aver aggiornato il DVR** con gli specifici rischi legati al travaso della sostanza. Egli fu informato sulle modalità di confezionamento del prodotto, e *“avrebbe dovuto valutare i rischi conseguenti”*, indicando le precauzioni necessarie e le misure da adottare per tale attività.

Come visto, infatti, la valutazione dei rischi legati all'attività lavorativa rientra tra gli obblighi *non delegabili* del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 17 del Decreto. Non adempiendo a tali obblighi, il datore *“rese possibile l'imprudente comportamento [del preposto]”*. In altre parole, se il DVR fosse stato aggiornato, l'evento **non si sarebbe verificato**.

Il datore di lavoro, infatti, *“ha l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo le propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il DVR (...)”*.

(b). Il preposto dispose che la sostanza venisse travasata in particolari barattoli di vetro, nonostante tale previsione non fosse contenuta nel DVR. Le modalità di travaso scelte, così come l'apertura dei barattoli, generavano diverse difficoltà ai dipendenti, dal preposto gestite suggerendo una modalità anomala di apertura dei barattoli. Di tutto ciò **non venne data informativa al datore di lavoro**.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. f), invece, il preposto avrebbe dovuto *“segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente”* ogni condizione di pericolo di cui è a conoscenza. È nella violazione di tale norma che, in questo caso, si è fondata la responsabilità del preposto.

Se il preposto avesse aderito a quanto previsto nel DVR, e avesse tempestivamente comunicato al datore di lavoro ogni criticità sorta con le operazioni che vigilava, **l'evento non si sarebbe verificato**: il datore di lavoro, ad esempio, avrebbe potuto imporre l'adozione di misure di sicurezza idonee a gestire i rischi introdotti con le procedure di travaso.

Si segnala che, in questo caso, il preposto era effettivamente *idoneo* e dotato dei poteri impeditivi che gli avrebbero consentito di evitare l'evento.

III. LA RESPONSABILITÀ PENALE DEL DATORE DI LAVORO E IL RAPPORTO CON IL DIPENDENTE IN ALCUNE RECENTI SENTENZE DELLA CASSAZIONE

Si è visto, quindi, che il datore di lavoro può essere ritenuto penalmente responsabile anche se è il preposto a *sbagliare*.

Cosa succede, però, se l'errore è del dipendente? Può rispondere penalmente il

datore di lavoro per un errore colposo del dipendente?

“Chi è causa del suo mal pianga se stesso”. O forse no. L’infortunio per colpa del dipendente e le responsabilità del datore di lavoro.

Può accadere che lo stesso infortunato abbia colposamente *causato* il suo infortunio. La sentenza n. 9902/2024 della IV sezione della Cassazione ha di recente affrontato il tema.

Nel caso trattato, il datore di lavoro aveva affidato a due dipendenti la sostituzione di un cavo elettrico, nonostante costoro fossero **privi della necessaria formazione professionale**; li avrebbe **avvertiti**, tuttavia, delle **precauzioni** da adottare (distacco del contatore), da questi **scientemente disattese**.

Il dipendente incaricato della sostituzione, dimenticandosi di interrompere il contatore, subiva una **lesione** derivante dall’elettrocuzione.

In che modo la condotta del datore di lavoro può essere ricondotta alla lesione del dipendente che, violando le prescrizioni del datore stesso, si fa male?

La sua responsabilità viene inizialmente ravvisata nell’ *“aver inviato personale non adeguatamente qualificato a svolgere lavori in prossimità di linee elettriche senza comunque assicurarsi previamente (...) che le opere fossero effettivamente svolte in condizioni di sicurezza”*. Nel caso di specie, tali condizioni avrebbero comportato il distacco del contatore.

Quindi, un primo profilo di colpa del datore è quello di (i) affidare mansioni che richiedono competenze specifiche a **persone impreparate** e, in ogni caso (ii) **non** assicurare la **totale sicurezza** dell’operazione.

Ma v’è di più. Nel caso di specie, il datore di lavoro aveva impartito delle **precise direttive**, *disattese* dall’infortunato.

Si tratta di condizione sufficiente per esonerare il datore di lavoro?

La risposta che offre la Cassazione è **negativa**. Chiarisce infatti che le norme antinfortunistiche *“hanno la funzione primaria di evitare che si verifichino eventi lesivi dell’incolumità fisica, intrinsecamente connaturati all’esercizio dell’attività lavorativa, anche nelle ipotesi in cui tali rischi siano conseguenti ad eventuale disaccortezza, imprudenza e disattenzione da parte del lavoratore subordinato”*.

Quindi, **anche se l’infortunato è causa del suo mal**, può essere ritenuto **responsabile il datore di lavoro**: costui deve infatti accertarsi che i presidi antinfortunistici vengano rispettati, e che il dipendente possa prestare la propria opera in condizioni di sicurezza. Inoltre, deve vigilare che tali condizioni vengano mantenute per tutto il tempo in cui è prestata l’opera: il suo compito, infatti, è anche quello di **garantire** che il dipendente **agisca correttamente** e nel **rispetto delle regole cautelari**.

La Cassazione, sul punto, è **severa**: *“in tema di infortuni sul lavoro, l’eventuale colpa concorrente dei lavoratori non può spiegare alcun effetto esimente per il garante della sicurezza sul posto di lavoro, che si sia reso comunque responsabile, come nel caso in esame, di specifica violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica (...)”*.

Ma, quindi, il datore di lavoro risponde *sempre e comunque*?

No: la sua responsabilità può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo quando il comportamento del lavoratore presenti i

caratteri dell’“eccezionalità, dell’abnormità, dell’esorbitanza” rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive organizzative ricevute, che sia “del tutto imprevedibile o inopinabile”.

Il lavoratore, con la sua condotta inopinabile, deve aver introdotto un **rischio eccentrico**, che sia **esorbitante** rispetto alla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia (come, appunto, il datore).

Per poter essere esonerato, comunque, il datore deve aver adottato **tutte le cautele** che sono finalizzate proprio a governare il rischio del comportamento imprudente: ossia, ***aver fatto tutto il possibile***, tenendo in conto anche il possibile errore altrui.

Può non essere immediato intuire cosa s’intenda con comportamento *“abnorme”*.

La Corte precisa che si tratta del “comportamento imprudente [del lavoratore] che sia stato posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli”. Non è tanto il grado di colpa del lavoratore a rilevare, quanto **l’estraneità di quanto commesso rispetto alle sue mansioni e l’eccentricità del rischio** così introdotto.

Nell’ottica di impresa, quindi, onde meglio gestire il rischio penale derivante dall’errore del dipendente, assume fondamentale importanza assicurare non solo una precisa **valutazione dei rischi**, ma anche **l’adeguata formazione dei dipendenti**, assicurando che ogni lavoratore svolga una mansione per cui ha le competenze richieste.

Un caso particolare. Il peggioramento delle condizioni dell’infortunato in ospedale e la responsabilità del datore di lavoro.

Può accadere, ed è accaduto, che l’infortunato – inizialmente vittima di lesioni – perisca in ospedale a causa o di un **errore medico**, o comunque di complicazioni **non direttamente dipendenti dall’infortunio** (*ex multis*, Cass. pen., sez. IV, n. 10656/2024, Cass. pen., sez. IV, n. 7215/2024). Il datore di lavoro può, anche in questo caso, **rispondere penalmente** per l’evento, ovviamente se *ab origine* l’infortunio sia riconducibile a sue violazioni colpose degli obblighi di protezione sopra visti.

In questi casi, gli eventuali peggioramenti di salute ospedalieri sono *concause* dell’evento, che contribuiscono, insieme all’infortunio, a cagionare la morte. Il caso in cui tali peggioramenti possono **interrompere** il nesso causale con l’infortunio, e quindi **esonerare il datore di lavoro** da ogni rimprovero penale, è quello in cui questi siano **da soli idonei a determinare l’evento** (art. 41, comma 2, c.p.). Ossia: senza l’infortunio, l’evento si sarebbe verificato lo stesso.

Tali cause successive devono quindi dare luogo ad una sequenza causale **completamente autonoma** da quella dell’imputato (ad esempio, del datore di lavoro), e da questi **imprevedibile**. L’errore medico, secondo la Cassazione, non è uno sviluppo *imprevedibile* di una degenza ospedaliera.

Lo stesso ragionamento può trovare applicazione nel caso in cui l’eventuale decesso del dipendente, infortunato a seguito delle omissioni antinfortunistiche del datore di lavoro, sopraggiunga in ospedale a seguito del suo **rifiuto di sottoporsi a determinate cure** (Cass. pen., sez. IV, n. 50278/2023). Come detto, per interrompere quel legame causale

che collega il datore di lavoro alla morte del dipendente, è necessario che gli eventi successivi – come anche il rifiuto di quest’ultimo di sottoporsi a cure – siano **del tutto indipendenti ed autonomi** rispetto all’infortunio e **da soli idonei a causare l’evento**.

Nel caso di specie, il rifiuto del dipendente di curarsi **non veniva ritenuto sufficiente** per interrompere il nesso causale, avendo *“semplicemente favorito o accelerato il decorso evitando di impedirne lo sviluppo, costituendo in tal senso mere concause dell’evento”* e non avendo quindi innescato un decorso causale del tutto autonomo.

Insomma: sono molti i casi in cui il datore di lavoro può essere penalmente responsabile. Non è, però, tutto perduto.

L’esonero di responsabilità del datore di lavoro. L’inevitabilità dell’evento e l’inesigibilità della condotta doverosa.

Non bisogna commettere l’errore di pensare che la responsabilità penale del datore di lavoro nel caso di infortuni sia di tipo *oggettivo*.

Stabilita qual è la condotta doverosa che il datore avrebbe dovuto tenere, bisogna infatti accertare:

(i). se tale condotta avrebbe evitato il sinistro: Ossia, si deve valutare, nel concreto, che l’infortunio sia accaduto *a causa* delle omissioni del datore di lavoro. Ciò significa valutare se, aggiungendo mentalmente la condotta doverosa che il datore non ha tenuto, l’evento **sarebbe stato evitato**.

Ad esempio: se, a seguito di un infortunio, si riscontra che vi sono misure precauzionali aggiuntive che il datore di lavoro avrebbe potuto implementare, costui non risponderà

nel caso in cui le misure **non avrebbero comunque impedito l’evento**.

Chiaramente, *ad impossibilia nemo tenetur*: se nemmeno la più diligente delle condotte sarebbe stata salvifica, significa che non v’è nulla da rimproverare penalmente al datore di lavoro.

(ii). se tale condotta era esigibile: dev’essere poi valutato che il datore, in concreto, avrebbe **potuto tenere quella condotta** (v. da ultimo Cass. pen., sez. IV, n. 8375/2024). Come precisa la Cassazione, si deve tenere conto della *“concreta possibilità [del datore di lavoro] di uniformarsi alla regola”*, considerate le sue qualità personali e la situazione di fatto in cui ha operato.

Banalmente: affinché vi sia responsabilità penale, **si deve poter pretendere quella condotta** – ipoteticamente salvifica – dal datore di lavoro.

Non si può pretendere, infatti, che il datore di lavoro **prevenga ogni possibile rischio e ogni possibile infortunio**: vi sono casi in cui

(a) o l’infortunio si sarebbe verificato lo stesso, indipendentemente dalla sua condotta,

(b) o non si poteva pretendere dal datore di lavoro una condotta diversa da quella tenuta.

IV. CONCLUSIONI

Quanto esposto rende evidente come l’attività d’impresa possa diventare foriera di rischi di natura penale, specialmente in materia di salute e sicurezza, non solo per i vertici aziendali ma anche per i soggetti da costoro delegati; tra i quali spicca, come visto, il preposto.

Ciò non significa che i soggetti apicali rispondano *sempre e comunque* nel caso di infortunio: la chiave per gestire il rischio penale, in questi casi, è la prevenzione. L'adeguata formazione di tutto il personale, così come una valutazione attenta del rischio (DVR), e il coerente affidamento delle mansioni lavorative a chi è in grado di compierle, sono elementi fondamentali nel prevenire questo tipo di rischi.

Nel raggiungimento di tali obiettivi, un ruolo importante può essere svolto da un efficace modello di organizzazione e vigilanza ex d.lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza che collabori nell'assicurare la sua implementazione, corretti flussi informativi e policy *whistleblowing* effettive.

CONTACT



Giuseppe Fornari
Founding Partner

g.fornari@fornarieassociati.com



Lorena Morrone
Partner

l.morrone@fornarieassociati.com



Gregorio Casoni
Trainee

g.casoni@fornarieassociati.com

Milano

Via Chiossetto 18

T: +39 0254122206

E: milano@fornarieassociati.com

Roma

Piazza Adriana 5

T: +39 0622201000

E: roma@fornarieassociati.com

Bari

Via Principe Amedeo 25

T: +39 080 918 4280

E: bari@fornarieassociati.com

Fornari e Associati

www.fornarieassociati.com