

Le deleghe di funzioni nel Testo unico sicurezza lavoro

Gianpaolo Alice e Alberto De Santis *Avvocati rispettivamente in Biella e Torino*

Roberto De Lorenzis *Consulente del lavoro in Genova*

L'entrata in vigore del Dlgs n. 81/2008 ha introdotto elementi di innovazione nel campo della determinazione dei soggetti responsabili delle violazioni in materia antinfortunistica

Nel sistema del diritto punitivo d'impresa lo studio del particolare elemento di fattispecie costituito dalla configurazione del soggetto attivo del reato ha ottenuto una pluralità di impostazioni ed una differente varietà di soluzioni sotto il profilo degli effetti⁽¹⁾.

Si scrive usualmente del problema della «*individuazione*» del soggetto responsabile nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa con ciò a volte scambiando il profilo della problematica attinente all'interpretazione della norma incriminatrice - più o meno dettagliata nella sua astratta configurazione - con il tema della ricerca, nell'ambito della singola organizzazione sottoposta ad indagini, del soggetto al quale storicamente attribuire il comportamento e l'evento penalmente rilevanti.

La problematica va linearmente posta nell'ambito della fattispecie astratta: si tratta perciò di interpretare la fattispecie astratta nel settore dedicato all'individuazione (esplicita o implicita) del soggetto.

Si tratta di comprendere se l'espressione (più o meno generica) utilizzata dalla singola norma consente una interpretazione non tanto riferita alla singola organizzazione, quale storicamente verificata, quanto alla tipologia organizzativa d'impresa, ricavata dalla separazione delle funzioni e delle aree di rischio rilevanti.

Sotto tale profilo, peculiare aspetto dovrà essere considerato quanto alla posizione del soggetto che *di fatto* esercita la funzione considerata dalla norma incriminatrice⁽²⁾.

Individuato il significato da attribuire alla norma incriminatrice, dovrà poi essere innescato l'usuale percorso storico che consentirà di ricostruire, nel processo, e con riferimento alla singola e concreta organizzazione d'impresa, l'esistenza della figura soggettiva già individuata sul piano ermeneutico.

La normativa del Tu ha arricchito la configurazione della figura soggettiva, da un lato disciplinando il fundamenta-

le tema delle deleghe di *funzioni*, dall'altro lato ponendo in esplicita connessione il tema della organizzazione rilevante penalmente con la nozione di modello organizzativo e gestionale rilevante ai sensi del Dlgs n. 231.

L'art. 16/81, infatti, pone una frazione di fattispecie di parte generale, da inserire nel settore di rilevanza.

Occorre individuare innanzi tutto l'ambito di riferibilità dell'elemento considerato dall'art. 16/81: può essere considerato riferibile ad ogni e qualsiasi organizzazione d'impresa o piuttosto deve ritenersi limitato a organizzazioni specializzate?

La norma riferisce la disciplina alla «*datore di lavoro*» che, siccome definito dall'art. 2/81, ha valenza del tutto generale.

Non soltanto: la norma contenuta nell'art. 17/81, che segna gli obblighi «non delegabili», si riferisce a situazioni sicuramente di carattere generale.

È poi da rilevare che la norma chiarisce esplicitamente taluni aspetti ampiamente discussi nei formanti di dottrina e giurisprudenza. In primo luogo «*delega di funzioni*», come intitola l'art. 16/81, ormai vale «*trasferimento di funzioni*», secondo quanto disposto dal comma 3 dell'art. 16/81. In secondo luogo, è da osservare che è stato tipizzato anche l'ambito del dovere che residua in capo al delegante: si tratta di un dovere di vigilanza, sul presupposto dell'esistenza di un trasferimento corrispondente alla disciplina e perciò efficace. Il dovere di vigilanza che residua all'esito dell'efficace trasferimento di funzioni ha ad oggetto il «*corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite*» come tipizza il comma 3 dell'art. 16/81.

È da richiamare il disposto dell'art. 299/81 che individua le «*posizioni di garanzia*», riferendole ai soggetti di cui all'art. 2/81 comma 1, lettere *b)*, *d)* ed *e)*, pur se non formalizzati.

Potere direttivo anche di fatto, trasferimento di funzioni soltanto formalizzato; posizione di garanzia e dovere di vigilanza (residuo) vanno perciò inseriti in una sistemazione coerente.

Sotto questo profilo, può essere interessante considerare i contenuti delle lettere *b)*, *d)*, *e)*, dell'art. 2/81, comma 1, richiamate dall'art. 299/81.

(1) Non è possibile, in questa sede, ripercorrere le vicende storiche delle complesse tematiche: si può consultare, da ultimo, Vitarelli, 2008; Gutierrez (a cura di), 2004. Occorre non dimenticare che il tema delle deleghe assume rilevanza non soltanto sotto il profilo penalistico (e, in genere, in relazione al rischio «sanzione»); basti ricordare ad esempio che il passaggio generazionale si esplica anche attraverso una progressiva delega di funzioni (Giommi, 2008, pag. 13; sulla *Family Company Governance* cfr. Cacciapaglia-Contin-De Vita, 2007, pag. 222 e ss.).

(2) Non a caso l'art. 299/81 considera la fattispecie; la problematica è risalente; si pensi alla rilevanza dell'amministratore di fatto nell'ambito dei reati fallimentari e dei reati societari; alla luce dei contenuti dell'art. 16/81, la cd. delega di fatto non può essere considerata elemento di fattispecie (per il settore di fattispecie che individua il soggetto agente).

Vi si riconosce il riferimento al «*tipo e assetto dell'organizzazione*», ed ai «*poteri decisionali e di spesa*» (lett. b); ai «*poteri gerarchici e funzionali adeguati*» e alle «*direttive del datore di lavoro*» (lett. d e lett. e); al «*controllo della corretta esecuzione delle direttive ricevute*» (lett. e).

Occorre riconoscere che la tipizzazione normativa non è limitata al trasferimento di funzioni, ma coglie un ambito più complesso che l'interprete dovrà ricostruire dotando di significato le singole espressioni con necessario riferimento alle più recenti risultanze delle dottrine che indagano il fenomeno della organizzazione aziendale. Rinvio tecnico reso necessario dal carattere aperto ed indefinito della tipizzazione normativa contenuta sia nell'art. 2/81 sia nell'art. 16/81 e sia, a ben vedere, nell'art. 299/81 che sotto questo profilo rende, per così dire, obbligato un tale percorso per l'interprete. Vale ancor più la premessa esposta, considerando il rinvio all'art. 30/81, comma 4, formulato dal comma 3 dell'art. 16/81: in tal modo il concetto di «*organizzazione e gestione*» è oggetto di un rinvio normativo non eludibile e, sotto tale profilo, la disciplina portata dal Dlgs n. 231/2001 viene elevata a carattere generale e andrà unitariamente considerata nello sforzo ricostruttivo del sistema.

Di particolare interesse, nell'art. 30/81, appare il riferimento alla necessaria previsione di una «*articolazione di funzioni*» e, in genere, alla nozione di «*sistema aziendale*». L'impresa è un sistema⁽³⁾; e il segno è comune nel linguaggio giuridico⁽⁴⁾ e nel linguaggio delle scienze⁽⁵⁾.

La responsabilità da posizione di garanzia, il dovere di intervenire e il potere di impedire

Nell'ambito del diritto penale d'impresa gli illeciti hanno spesso natura omissiva in quanto la condotta punita è rappresentata dall'omesso impedimento di un evento lesivo da parte di colui che tale evento aveva l'*obbligo giuridico* di impedire. Al riguardo, è anzitutto necessario ricordare che per le fattispecie omissive⁽⁶⁾ si può parlare solamente di causalità normativa, dal momento che è la legge stessa (art. 40 c.p.v. c.p. a stabilire l'equiparazione tra il non impedire l'evento ed il cagionarlo (cd. equivalenza causale). Inoltre, mentre la causalità nei reati a condotta attiva si fonda su di un giudizio di realtà, cioè sulla constatazione della relazione causale tra due fenomeni reali (azione ed evento), nei reati omissivi l'accertamento eziologico tra omissione ed evento si fonda su di un giudizio ipotetico, a mente del quale l'evento dannoso non si sarebbe verificato se fosse stata posta in essere l'azione impeditiva.

Al fine di integrare la clausola di equivalenza prevista

dall'art. 40 c.p.v. c.p. è però indispensabile non solo la sussistenza del suddetto nesso di causalità ipotetica ma anche la violazione dell'obbligo giuridico di impedire l'evento stesso. In proposito, si sostiene che il principio di equivalenza tra l'omissione non impeditiva e l'azione causale presuppone non già un semplice obbligo giuridico di attivarsi bensì una «*posizione di garanzia*» nei confronti del bene protetto: con tale espressione si vuol fare riferimento ad uno speciale vincolo di tutela esistente tra un soggetto (garante) e un bene giuridico, il cui fondamento è dato dall'esigenza di colmare l'incapacità, totale o parziale, del titolare del bene medesimo a proteggerlo adeguatamente.

L'instaurazione di un siffatto vincolo di dipendenza avente finalità protettive è quindi teleologicamente orientato a riequilibrare la situazione di inferiorità in cui versano certi soggetti, assicurando ai beni giuridici di riferimento una tutela rafforzata⁽⁷⁾.

In altri termini, è la posizione di garanzia a costituire il fondamento sostanziale della responsabilità per mancato impedimento, ossia la base ricostruttiva della fattispecie omissiva impropria⁽⁸⁾.

La titolarità del dovere di intervenire e, quindi, la condizione di garante rispetto ad un bene da tutelare presuppone in capo al soggetto il potere giuridico di impedire la lesione del bene, ovvero di quell'evento (reato) indicato dal capoverso dell'art. 40 c.p.

Quando la suddetta norma precisa che «non impedire l'evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo», fonda la responsabilità penale dell'omittente non solo sul dovere giuridico di impedire l'evento lesivo ma anche sul potere giuridico di questi di impedire l'evento stesso. In altri termini, non si può ritenere responsabile un soggetto per non avere impedito un evento, anche quando egli non aveva alcun potere giuridico, oltre che materiale, per impedirlo, pena la palese violazione dei principi costituzionali, primo fra tutti quello della personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.).

Occorre quindi che il garante sia in grado di fronteggiare la situazione da cui può verificarsi l'evento lesivo, nel senso che egli deve trovarsi nelle condizioni di poter intervenire sullo svolgimento dei decorsi causali, di neutralizzarli in modo da impedire la verifica dell'evento tipico: il titolare di una posizione di garanzia, in quanto tale, «ha nelle mani» il destino del bene affidato alla sua tutela e padroneggia alcune condizioni produttive del risultato lesivo⁽⁹⁾. Tuttavia, atteso che la causalità omissiva rappresenta un tipico fenomeno normativo, l'individuazione delle posizioni di garanzia non può fondarsi unicamente sull'esistenza in capo ad un soggetto di poteri fattuali di impedimento, trascurando di tal guisa le istanze di legalità⁽¹⁰⁾.

(3) Sull'approccio sistemico cfr. Barile, 2008, pag. 45 e ss.

(4) Fondamentale Losano, 2002, *passim*;

(5) Villani, 2008, pag. 15 e ss.

(6) Sul tema di responsabilità per omesso impedimento e posizioni di garanzia si veda Boido, 2007, pag. 259 e ss. Fiandaca, 1994, pag. 549; Mantovani, 2001, pag. 337 e ss.; Sgubbi, 1975, pag. 182 e ss.

(7) Fiandaca, 1979, pag. 136.

(8) Vitarelli, 2008, pag. 101.

(9) Vitarelli, 2008, pag. 103.

(10) Leoncini, 1999, pag. 73.

Sono necessari, pertanto, anche parametri formali, in quanto un obbligo di impedimento dell'evento tipico è penalmente rilevante solo in presenza di una fonte legale che lo preveda e lo imponga⁽¹¹⁾. In proposito, è bene osservare che sono fonti di situazioni tipiche di garanzia solo le norme che acquistano una funzione di completamente descrittivo della fattispecie delittuosa, tali da delineare le situazioni di fatto alle quali si ricollecta il nascerre di un obbligo di impedimento dell'evento e, dunque, l'ampiezza ed i confini stessi della posizione di garanzia: il fenomeno è ravvisabile, ad esempio, nelle norme antinfortunistiche, le quali, nell'indicare talune situazioni tipiche dalle quali si origina un obbligo a carico del datore di lavoro di impedire danni alla vita e all'integrità fisica dei lavoratori, concorrono a delineare le fattispecie di omicidio o lesioni colpose mediante omissione⁽¹²⁾.

L'esatta determinazione di una posizione di garanzia si desume quindi attraverso il criterio fondamentale della corrispondenza fra poteri e doveri, nel senso che i limiti del potere rappresentano, per ciascun obbligato, il «*limite invalicabile della garanzia esigibile*»⁽¹³⁾.

In base al contenuto materiale ed allo scopo perseguito, le posizioni di garanzia si distinguono tradizionalmente in posizioni di protezione e posizioni di controllo.

Le posizioni di protezione impongono al garante - data l'incapacità del titolare di provvedervi direttamente - di preservare determinati beni giuridici da tutti i pericoli che possono minacciarne l'integrità, quale che sia la fonte da cui scaturiscono.

Le posizioni di controllo assumono, invece, una notevole importanza nell'ambito delle strutture organizzative complesse e si caratterizzano per la sussistenza in capo al garante di uno speciale potere di intervento e di inibizione su cose o attività che possono recare danno ai beni giuridici: il titolare della posizione di controllo è quindi tenuto a neutralizzare specifiche fonti di pericolo, in modo da garantire l'integrità di tutti i beni giuridici che possono subire pregiudizio venendo a contatto con le fonti di pericolo stesse.

Infine, di fondamentale importanza in tema di delega di funzioni è la distinzione, sotto il profilo contenutistico-funzionale, tra posizioni di garanzia originarie e derivate. Le prime nascono in capo a determinati soggetti in considerazione dello specifico ruolo o della posizione

ricoperta. Le posizioni di garanzia derivate, invece, sorgono in virtù del trasferimento di doveri e poteri impeditivi dal titolare originario ad altra persona, generalmente attraverso un atto negoziale che produce una «*delega delle funzioni di garante*». Il concreto adempimento delle incombenze connesse alla posizione di garanzia è dunque trasferito al delegato, realizzandosi, di tal guisa, un adempimento dell'obbligo per interposta persona.

Delega di poteri e delega di doveri: il cd. trasferimento di funzioni

Nella moderna realtà industriale, caratterizzata dalla complessità dell'apparato organizzativo e dal costante aumento degli adempimenti penalmente sanzionati, l'imprenditore si trova nella condizione di dover necessariamente fare ricorso a collaboratori per garantire la puntuale osservanza degli obblighi⁽¹⁴⁾. In tal modo, i doveri e i poteri che ineriscono alla posizione di garanzia di cui è investito formalmente il datore di lavoro vengono trasferiti ad altri soggetti, spesso dotati di maggiori competenze tecniche oppure situati in una posizione di maggiore prossimità alla fonte di pericolo da fronteggiare.

Se dunque il trasferimento di funzioni soddisfa indubbe esigenze pratiche soprattutto nell'ambito delle organizzazioni complesse, esso pone, tuttavia, delicate questioni in ordine alla determinazione del suo piano d'efficacia. Secondo l'impostazione soggettivistica⁽¹⁵⁾, l'espressa tipizzazione delle qualifiche soggettive in seno alle fattispecie incriminatrici preclude il trasferimento della posizione di garanzia e della relativa responsabilità dal delegante al delegato.

La delega di funzioni opererebbe quindi come scusante sul piano della colpevolezza, nel senso che il delegante, pur sempre titolare della sua posizione di garanzia, potrebbe essere ritenuto responsabile ex art. 40 c.p.v. c.p. per le violazioni commesse dal delegato qualora abbia ommesso di controllare l'operato di costui nella misura concretamente esigibile in relazione alle «*dimensioni dell'impresa*»⁽¹⁶⁾ nonché alla «*ragionevolezza dell'affidamento*»⁽¹⁷⁾.

Alla base dell'impostazione oggettivistica⁽¹⁸⁾, invece, vi è l'assunto secondo il quale il soggetto attivo dei reati propri sia da ricercarsi non già nel mero titolare della qualifica extrapenale ma in colui che in concreto ha assunto tutti i poteri e i doveri afferenti alla posizione di

(11) Grasso, 1983, pag. 241.

(12) Grasso, 1983, pag. 247.

(13) Relazione al «Progetto preliminare di riforma del codice penale - Parte generale» in *Riv. It. Dir. Proc. Pen.*, 2001, pag. 596.

(14) Per un inquadramento generale del tema della delega di funzioni, si veda Ambrosetti-Mezzetti-Ronco, 2008, pag. 63 ss.; Fortuna, 2002, pag. 18 ss.; Ferrante, 2002, pag. 89 ss.; Pettenati-Volpe, 2005, pag. 16 ss.

(15) Il principale sostenitore dell'impostazione soggettivistica è Padovani, 1990, pag. 71 ss.

(16) In un'impresa di grandi dimensioni non sarà quindi concretamente possibile un controllo capillare e minuzioso di ogni attività, di talché il datore di lavoro sarà tenuto ad una vigilanza di tipo più generale, ad esempio realizzata attraverso controlli periodici. Cfr. Padovani, 1990, pag. 81.

(17) La variabile è strettamente connessa ai poteri di autonomia concessi al delegato, nel senso che tanto minore sarà tale autonomia, tanto maggiore sarà la diligenza esigibile dal datore di lavoro. Cfr. Padovani, 1990, pag. 82. In un'analoga prospettiva si pone Secci, 1977, pag. 1169, secondo cui il dovere di vigilanza del datore di lavoro deve essere apprezzato alla luce di una corretta percezione della realtà aziendale. Esso deve essere valutato in termini strettamente proporzionali alla complessità aziendale, la quale in casi estremi può addirittura renderlo inesigibile escludendo quindi la responsabilità del delegante.

(18) Sebbene con diverse sfumature, aderiscono all'impostazione funzionalistico-oggettivistica: Fiorella, 1984; Pagliaro, 1985, pag. 17 ss.; Fiandaca, 1979, pag. 202 ss.; Palombi, 1985, pag. 679 ss.; Id., 1990, pag. 278 ss.

garanzia, esercitandone dunque le relative funzioni. Attraverso il trasferimento di funzioni mediante la delega si costituisce un nuovo e diverso titolare della posizione di garanzia.

Il soggetto attivo del reato diventa così il delegato, mentre il delegante, pur mantenendo il ruolo cui la qualifica accede, è spogliato della posizione di garanzia e di ogni residuale obbligo.

In particolare, sul delegante non residua alcun potere di controllo e/o di vigilanza sull'operato del delegato in quanto, a voler ritenere il contrario, si vanifica il significato stesso del trasferimento di funzioni e, inoltre, si compromette l'effettiva autonomia funzionale del delegato, condizione, questa, indispensabile per l'efficacia liberatoria della delega.

L'efficacia liberatoria della delega e le condizioni poste dalla tradizione giurisprudenziale

Ad una delega di funzioni validamente conferita viene riconosciuta dalla dottrina efficacia liberatoria per il delegante.

Secondo i postulati della teoria oggettivista, il trasferimento della funzione spoglia il dante incarico della stessa titolarità della funzione penalmente rilevante, con la conseguenza che la condotta del dante incarico perde il crisma della tipicità⁽¹⁹⁾.

Secondo l'impostazione soggettivista, invece, l'effetto liberatorio è apprezzabile sul piano dell'elemento soggettivo qualora al delegante non sia ascrivibile una condotta colpevole.

Ciò si verifica nei casi in cui la delega sia stata conferita a soggetti tecnicamente idonei e dotati della necessaria autonomia e, parallelamente, non sia mancato da parte del delegante l'esercizio, nei limiti di esigibilità consoni alle dimensioni e alla complessità dell'impresa, dei propri doveri di vigilanza⁽²⁰⁾.

Indipendentemente dall'impostazione teorica accolta, non può comunque parlarsi di delega in presenza di incarichi di mera esecuzione, non avendo questi alcuna

conseguenza sul piano della responsabilità del datore di lavoro, il quale conserva integralmente il proprio potere di organizzazione della struttura imprenditoriale.

In tali situazioni, infatti, non vi è trasferimento dei poteri e dei doveri inerenti alla posizione di garanzia del datore ma solo esecuzione delle direttive impartite da quest'ultimo.

Ciò detto, la delega di funzioni è un istituto di creazione giurisprudenziale e, pertanto, è tale formante che, anteriormente al Dlgs n. 81/2008, ne ha stabilito le condizioni e i limiti di operatività.

La delega di funzioni, secondo un consolidato orientamento, poteva trovare applicazione con riferimento alle notevoli dimensioni dell'impresa⁽²¹⁾ ovvero - secondo pronunce più recenti - alla complessità dell'organizzazione aziendale⁽²²⁾.

Si richiede, poi, una prova rigorosa, non equivoca e certa, che consenta di verificare quali poteri siano stati dati al delegato e quali limiti agli stessi⁽²³⁾.

Comunque, quasi mai la forma è stata ritenuta un requisito di validità della delega, venendo piuttosto richiesta per dimostrare il trasferimento di funzioni dal delegante al delegato⁽²⁴⁾.

Un orientamento meno rigoroso, invece, ammette la *delega di fatto*, che può desumersi in presenza di una suddivisione dell'azienda in distinti settori, rami o servizi ai quali siano preposti soggetti qualificati ed idonei⁽²⁵⁾. Oltre alla percepibilità *ab extrinseco* della delegazione dei poteri, l'elaborazione giurisprudenziale richiede, al fine di esonerare il delegante dall'attribuzione di colpe in caso di illecito penale, la sussistenza di ulteriori requisiti:

- 1) l'effettiva attribuzione al delegato dei poteri di decisione e di intervento e di spesa, necessari per esercitare le funzioni delegate (*principio di effettività della delega*)⁽²⁶⁾;
- 2) l'idoneità tecnico-professionale del delegato⁽²⁷⁾;
- 3) la prova dell'accettazione della delega, in modo libero e consapevole⁽²⁸⁾;
- 4) l'assenza di concreta ingerenza del delegante nelle mansioni delegate⁽²⁹⁾.

(19) Cfr. Fiorella, 1984, pag. 352. L'Autore sostiene infatti che il trasferimento della funzione, proprio perché determina il venir meno in capo al dante incarico della stessa titolarità della funzione penalmente rilevante, farebbe venir meno nei confronti di quest'ultimo «un presupposto della condotta criminosa e quindi un elemento del fatto (materiale) tipico (in senso stretto)».

(20) Cfr. Padovani, 1990, pag. 80.

(21) Cass. pen., sez. III, 17 gennaio 2000, Natali, in *Ced Cass.* n. 215159; Cass. pen., sez. IV, 26 aprile 2000 in *Riv. Pen.*, 2001, 95; Cass. pen., sez. III, 26 febbraio 1998 in *Riv. It. Dir. Proc. Pen.*, 2000, 364.

(22) Cfr. *ex multis*, Cass. pen., sez. IV, 6 febbraio 2007, in *Ced Cass.* n. 236279; Cass. pen., sez. III, 12 aprile 2005, in *Cass. pen.*, 2006, 1981.

(23) Cass. pen., sez. IV, 29 gennaio 2008 in *Ced Cass.* n. 238970; Cass. pen., sez. IV, 25 agosto 2000, Architetti, n. 9343 in *Ced Cass.* n. 216727.

(24) Cass. pen. 27.1.1994, Cassarà, in *Cass. Pen.*, 1996, 1272, con nota di M. Bellagamba.

(25) Cass. pen., sez. III, 6 marzo 2003, n. 488, Rossetto in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2004, 1005; Cass. pen. 30 dicembre 1994, Gentili, in *Dir. pratica lav.*, 1995, 578.

(26) Cass. pen., sez. IV, 9 giugno 2004 in *Cass. Pen.*, 2005, 1349; Cass. pen., sez. III, 13 marzo 2003, n. 22931 in *Riv. Pen.*, 2004, p. 449; Cass. pen., sez. III, 5 novembre 2002 n. 246 in *Ambiente&Sicurezza*, 2003, 13 pag. 58; Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2002, n. 25157 in *Guida al Diritto*, 2003, 37 pag. 78.

(27) Cass. pen., sez. IV, 13 novembre 2007, n. 7709 in *Ced Cass.*, 2008, n. 238526; Cass. pen., sez. IV, 19 giugno 2006 in *Ced Cass.* n. 235184; Cass. pen., sez. IV, 19 aprile 2005, n. 23729 in *Guida al Diritto*, 37, pag. 88; Cass. pen., sez. III, 27 gennaio 2003, n. 3885 in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 6, 267.

(28) Cass. pen., sez. III, 26 settembre 2001 in *Guida al Diritto*, 2002, 1, pag. 74; Cass. pen., sez. IV, 13 ottobre 2000 in *Dir. pen. proc.*, 2001, pag. 335; Cass. pen., sez. IV, 22 giugno 2000 in *Guida al Diritto*, 2000, 36, pag. 82.

(29) Cass. pen., sez. IV, 19 aprile 2005, n. 23729 in *Guida al Diritto*, 37, pag. 88; Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 1996, n. 5069 in *Giust. Pen.*, 1997, II, pag. 244; Cass. pen. 23 maggio 1986 in *Cass. Pen.*, 1988, pag. 1250.

Occorre prendere atto che, anche quando la delega di funzioni rispetta le suddette «condizioni di validità», la giurisprudenza è molto cauta nel riconoscere effetti liberatori per il delegante.

Si riconosce, infatti, la sussistenza di una responsabilità di tipo residuale per il fatto commesso dal delegato in caso di omesso esercizio su quest'ultimo dei poteri di controllo e di intervento inerenti alla qualifica soggettiva del garante.

Tale impostazione è fondata sull'implicito presupposto che la posizione di garanzia permane in capo al garante originario anche nel caso in cui questi abbia validamente fatto ricorso ad una delega di funzioni. In tale evenienza, quindi, si determina solamente una trasformazione del contenuto della posizione di garanzia: da «obbligo di impedimento diretto» ad «obbligo di vigilanza e di controllo»⁽³⁰⁾.

La delega di funzioni, quindi, non estromette in modo illimitato ed incondizionato il delegante da ogni responsabilità commessa all'esercizio di funzioni o di compiti inerenti alla qualifica soggettiva, proprio perché non determina alcun spostamento della posizione di garanzia.

In conclusione, il modello di delega di funzioni elaborato dalla giurisprudenza esplica effetti liberatori in capo al garante solo quando a costui non sia ascrivibile un contegno colposo⁽³¹⁾.

Pertanto, sembra che, pur in assenza di un'espressa presa di posizione sul tema del piano di incidenza della delega, la giurisprudenza abbia di fatto aderito all'impostazione di matrice soggettivistica⁽³²⁾.

L'individuazione dei soggetti responsabili nel Dlgs n. 81/2008

L'entrata in vigore del Dlgs n. 81/2008 ha introdotto elementi di innovazione nel campo della determinazione dei soggetti responsabili delle violazioni in materia antinfortunistica, che impongono quindi la necessità di riconsiderare la validità dei tradizionali approdi dottrinali e giurisprudenziali in tema di delega di funzioni.

La nuova disciplina si caratterizza per una spiccata propensione a fornire del datore di lavoro una definizione improntata a criteri sostanziali, fondata, cioè, sulla descrizione dei poteri e delle funzioni esercitati.

La figura del datore di lavoro (art. 2, comma 1, lett. b) viene tratteggiata sia in termini formali come colui che è «titolare del rapporto di lavoro» ma anche attraverso una nozione di tipo sostanziale particolarmente pregnante. Infatti, la norma include tra i datori di lavoro anche «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 dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa».

Anche con riferimento alle figure dei dirigenti e dei preposti il Tu ne delinea le rispettive funzioni specificando i presupposti delle relative posizioni di garanzia⁽³³⁾.

In particolare, definendo in termini funzionali la qualifica dirigenziale, il Tu rafforza l'idea che il dirigente sia il delegato «per eccellenza», ovvero il soggetto che viene investito di una posizione di garanzia a titolo derivativo da parte del datore di lavoro.

Il quadro dei soggetti responsabili disegnato dal Tu è indubbiamente completato dalla disposizione contenuta nell'art. 299: «Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti».

Non si tratta solo di una norma di chiusura, in quanto riveste un ruolo di centralità ai fini della ricostruzione del sistema e, in particolare, della comprensione del meccanismo che sovrintende alla disciplina dei criteri di imputazione della responsabilità per gli infortuni sul lavoro. Dalla norma in questione, infatti, si desume che il fulcro della responsabilità penale risiede nell'esercizio dei poteri tipici di una posizione di garanzia, mentre non è richiesta una corrispondente qualifica soggettiva. L'esistenza di una valida investitura formale dei poteri tipici di una determinata funzione prevenzionistica non rappresenta, quindi, un presupposto, né necessario né sufficiente, del sorgere delle posizioni di garanzia⁽³⁴⁾.

Ciò che rileva ai fini dell'imputazione è, infatti, l'esercizio di poteri e doveri corrispondenti ad una determinata posizione di garanzia.

La norma, inoltre, afferma espressamente che le posizioni di garanzia gravano «altresì» su coloro che esercitano di fatto i relativi poteri e doveri di controllo: viene quindi implicitamente ammesso che all'interno dell'organizzazione aziendale le posizioni di garanzia possano circolare o essere trasferite da un soggetto all'altro, secondo i postulati dell'impostazione oggettivista.

Si potrà dunque verificare la situazione - tipica della delega di funzioni - nella quale all'investitura formale non corrisponda alcun esercizio di poteri connessi alla posizione di garanzia, in quanto quest'ultima è stata oggetto di integrale trasferimento in capo ad altro soggetto privo di ogni qualifica soggettiva.

(30) Vitarelli, 2008, pag. 198.

(31) Si veda, tra le molte, Cass. pen. 7 febbraio 1996 in Cass. Pen., 1999, pag. 2652 secondo cui: «L'imprenditore è esente da colpa solo se trova giustificazione che egli non abbia curato di persona i doveri inerenti alla sua posizione di destinatario della norma penale e non abbia impedito il verificarsi dell'illecito».

(32) Vitarelli, pag. 200.

(33) Art. 2, comma 1, lett. d): «Dirigente: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa».

Art. 2, comma 1, lett. e): «Preposto: 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».

(34) In tal senso Pisani, 2008, pag. 828.

Le condizioni poste dall'art. 16 Tu

Posto che il Tu riconnette in termini generali la responsabilità all'esercizio in concreto dei poteri che ineriscono ad una posizione di garanzia (art. 299/81), la giusta prospettiva entro la quale analizzare la disciplina della delega di funzioni contenuta nell'art. 16/81 pare essere quella della sua efficacia liberatoria nei confronti del delegante.

L'art. 16 pone il principio generale della delegabilità (salvo le ipotesi di esclusione) delle funzioni del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro.

Si tratta di un vero e proprio capovolgimento del rapporto regola-eccezione, posto che ora la delega non rappresenta più per il datore di lavoro una modalità eccezionale di adempimento degli obblighi di prevenzione ma assurge a criterio organizzativo di tipo generale.

Tale assunto risulta ulteriormente confermato dal fatto che il legislatore non ha recepito quell'orientamento giurisprudenziale che ravvisava nella dimensione dell'impresa ovvero nella sua complessità organizzativa le condizioni di ammissibilità del ricorso alla delega di funzioni, con la conseguenza che quest'ultima è ora da ritenersi pienamente efficace anche nell'ambito di imprese di piccole dimensioni⁽³⁵⁾.

Le condizioni richieste dall'art. 16 rappresentano, per lo più, il recepimento di orientamenti giurisprudenziali consolidati, eccezion fatta per il requisito consistente nella forma scritta. Si prevede, infatti, che la delega debba risultare da atto scritto avente data certa (lett. a), senza peraltro specificare le modalità attraverso le quali conferire certezza alla data: si può, quindi, ritenere idoneo a tal fine ogni mezzo che consenta di accertare il momento di conferimento, dall'atto notarile alla mera registrazione dell'atto⁽³⁶⁾.

La forma scritta integra un requisito della delega di non agevole comprensione e collocazione sistematica. Dal tenore letterale della norma, infatti, pare che la forma scritta sia prescritta «*ad substantiam*» e, quindi, debba considerarsi un «presupposto di efficacia» della delega. Tale conclusione risulta tuttavia inconciliabile con la ricostruzione in termini sostanziali delle qualifiche soggettive (art. 299), a mente della quale l'individuazione dei soggetti responsabili avviene per effetto del concreto esercizio dei poteri che ineriscono ad una data posizione di garanzia. Il legislatore del Tu ha infatti ricostruito la delega come trasferimento di funzioni dal delegante al delegato, e dunque come un istituto che opera sul terreno della «circolazione» della posizione di garanzia. In tale prospettiva, appare quindi poco coerente attribuire rilievo costitutivo al dato della forma scritta (art. 16) e, parallelamente, ricondurre la titolarità della funzione all'esercizio di fatto dei poteri giuridici tipici (art. 299), con una chiara prevalenza del dato funzionale su quello formale⁽³⁷⁾.

Peraltro se la forma scritta venisse considerata necessa-

ria ai soli fini della prova (*ad probationem*), tale requisito apparirebbe nuovamente inconciliabile con la natura sostanziale riconosciuta all'istituto del trasferimento di funzioni. Se, infatti, la delega di funzioni integra un fatto giuridico dal quale si origina un elemento costitutivo del fatto tipico, rappresentato dalla titolarità della funzione, non può allora ammettersi alcuna limitazione in ordine ai mezzi di prova utilizzabili in giudizio per accertarlo. Mentre, infatti, nell'ambito del processo civile vi sono divieti codificati di provare specifici fatti se non con atto scritto, il processo penale è interamente regolato dal principio del libero convincimento del giudice, che postula la possibilità di trarre elementi di prova tanto dai testimoni quanto dai documenti⁽³⁸⁾.

Il legislatore, inoltre, prevede che la delega debba essere accettata per iscritto (lett. d), senza peraltro ritenere necessaria una data certa, così come invece è richiesto per il conferimento. Si tratta di una vera e propria incongruenza, anche perché ciò che rileva in ambito penalistico dovrebbe essere esclusivamente il momento di accettazione da parte del delegato.

In conformità del principio di effettività della delega, sono stati inoltre recepiti i parametri fissati dalla giurisprudenza per assicurare che la figura del delegato si caratterizzi in concreto come *alter ego* del datore di lavoro. In particolare, si richiede che la delega attribuisca al delegato non solo tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (lett. c) ma anche l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate (lett. d).

Il requisito di cui alla lettera c) implica che il potere di gestione, organizzazione e controllo deve essere commisurato alla natura delle funzioni delegate. Il datore di lavoro ben può delegare singole competenze funzionali, a patto che, nella materia delegata, i poteri impeditivi consentano il sorgere di nuclei funzionali dal perimetro certamente più ristretto rispetto a quelli apicali, ma comunque qualitativamente idonei ad assolvere il ruolo di presidi di garanzia per i beni da tutelare.

Il requisito in esame, quindi, avvalorando ulteriormente la convinzione che il legislatore abbia fatto propria una prospettiva di tipo oggettivistico, secondo cui la delega di funzioni implica un trasferimento vero e proprio dell'obbligo di garanzia in capo al delegato.

L'autonomia di spesa (lett. d) non richiede poteri di spesa illimitati bensì commisurati allo svolgimento delle funzioni delegate. Il delegato, pertanto, non potrà rispondere di eventi che non sono fronteggiabili attraverso l'esercizio dei propri poteri di spesa e non prevedibili all'atto di accettazione della delega⁽³⁹⁾.

Anche se non espressamente tipizzato dal legislatore, in tema di effettività della delega resta ovviamente fermo il principio secondo il quale la sistematica ingerenza del datore di lavoro nelle funzioni trasferite, pur in presenza di un effettiva autonomia decisionale e di spesa del dele-

(35) Pisani, 2008, pag. 829.

(36) Così Russo, 2008, pag. 118.

(37) Così Pisani, 2008, pag. 830.

(38) Russo, 2008, pag. 220.

(39) Pisani, 2008, pag. 832. L'Autore rileva che l'accettazione di una delega con l'attribuzione di un budget palesemente inadeguato allo svolgimento delle funzioni trasferite incide sull'efficacia esonerante della delega e, inoltre, potrebbe giustificare un addebito in capo al delegato per «colpa per assunzione».

gato, è sintomatica della natura fittizia della delega ed esclude quindi ogni effetto liberatorio per il delegante.

Sempre in un'evidente prospettiva di effettività della delega, la norma richiede che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (lett. b).

La *ratio* è quella di subordinare l'efficacia esonerante della delega alle caratteristiche professionali e di esperienza del delegato e non, invece, di arginare la responsabilità del delegato, il quale, quindi, potrà essere chiamato a rispondere anche per aver assunto un incarico senza le necessarie competenze professionali imposte dalla natura delle funzioni⁽⁴⁰⁾.

Infine, l'art. 16, comma 2, del Tu prevede l'obbligo di dare adeguata e tempestiva pubblicità alla delega, senza peraltro specificare in quale modo tale obbligo possa essere osservato. Si è quindi sostenuto che parrebbe sufficiente la mera affissione dell'atto di delega nei locali dell'azienda⁽⁴¹⁾.

Il dovere di vigilanza in capo al delegante

L'art. 16, comma 3, Tu attiene specificamente alla problematica relativa all'efficacia liberatoria per il delegante di una delega validamente conferita.

Stabilisce la norma che «*La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4*».

In linea generale la delega di funzioni rappresenta un istituto il cui fine è quello di focalizzare e delimitare il baricentro delle responsabilità su coloro che effettivamente esercitano a titolo derivativo le funzioni inerenti ad una data posizione di garanzia e non già quello di determinare il contrario effetto della moltiplicazione dei garanti. In questa prospettiva, l'art. 16 configura la delega di funzioni in chiave oggettivistica, subordinandone la validità all'effettivo trasferimento di doveri e poteri impeditivi. Al riguardo, è significativo che al delegato debbono essere attribuiti i poteri di organizzazione, gestione e controllo indispensabili per esercitare un dominio diretto sulle fonti di pericolo (art. 16, comma 1, lett. b). Pertanto, il residuale obbligo gravante sul delegato di vigilanza «*sul corretto espletamento delle funzioni*», non può essere assimilato ad un obbligo di natura impeditiva avente ad oggetto il controllo delle fonti di pericolo per la sicurezza dei lavoratori, pena la vanificazione dell'effetto liberatorio della delega di funzioni.

Del resto, la norma stessa utilizza il termine «*vigilanza*», con ciò intendendo escludere la sussistenza in capo al delegante di un obbligo così incisivo e pregnante da fondare una responsabilità per concorso omissivo ex art. 40 c.p.v. c.p.

Inoltre, la vigilanza sul corretto espletamento delle fun-

zioni non può, ovviamente, spingersi sino ad integrare una qualche forma di ingerenza del delegante sulle funzioni trasferite al delegato, in quanto ciò equivarrebbe a contraddire la natura stessa della delega di funzioni, che, come noto, postula, ai fini degli effetti liberatori, l'autonomia operativa e organizzativa del delegato.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, si ritiene quindi che il suddetto obbligo, proprio perché incentrato sul «*corretto espletamento (...) delle funzioni trasferite*», debba essere interpretato nel senso che in capo al delegante residua un obbligo di vigilanza preordinato ad accertare l'*effettività della delega stessa* senza quindi entrare nel merito delle singole scelte operative del delegato.

In altri termini, proprio perché la delega postula un trasferimento di funzioni in capo al delegato, il quale le esercita in piena autonomia gestionale e operativa, al delegante spetterà di vigilare affinché nell'azienda permangano idonee condizioni ambientali e organizzative, in difetto delle quali il delegato si trova nell'impossibilità di esercitare correttamente le funzioni inerenti alla delega ricevuta. In altri termini, il datore di lavoro deve assicurare che l'organizzazione aziendale garantisca le condizioni necessarie al funzionamento della delega.

Il datore di lavoro che scelga di ricorrere alla delega di funzioni rimarrà quindi destinatario di un obbligo di vigilanza avente ad oggetto l'apparato strutturale ed organizzativo dell'impresa e dovrà intervenire ogni volta che riscontrerà situazioni che ostacolano o impediscono il regolare svolgimento delle funzioni che ha trasferito con la delega.

Una tale interpretazione appare costituzionalmente orientata perché conforme al principio di personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.).

La responsabilità del delegante a titolo di concorso⁽⁴²⁾ con il delegato dovrà quindi essere rigorosamente confinata entro il perimetro delle sue competenze funzionali in tema di organizzazione aziendale e controllo sull'effettività dei poteri delegati e non, viceversa, estendersi anche a fatti che esulano dai suoi poteri di intervento perché validamente delegati ad altri.

Il rinvio all'art. 30 Tu

La soluzione ermeneutica sopra prospettata trova ulteriore conferma nella parte conclusiva dello stesso art. 16, comma 3, Tu: «*La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica di cui all'art. 30, comma 4*».

L'obbligo di sorveglianza sul corretto espletamento delle funzioni trasferite si esplica, quindi, anche attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di quei modelli di organizzazione e di gestione idonei ad avere efficacia esimente per la responsabilità delle persone giuridiche.

Sembra quindi che il legislatore abbia voluto far rientrare tra le competenze del sistema di controllo sul modello

(40) Pisani, 2008, pag. 831.

(41) Russo, 2008, pag. 222.

(42) Occorre rilevare che in materia antinfortunistica, le fattispecie incriminatrici poste a carico del datore di lavoro hanno prevalentemente natura contravvenzionale. Per un approfondimento del tema relativo al concorso colposo nelle contravvenzioni, si veda Alice, 1983, pag. 1029 ss.

organizzativo anche la materia delle deleghe di funzioni. La norma richiede la predisposizione, da parte dell'organismo di vigilanza, di procedure di verifica sull'*effettivo* funzionamento del sistema della deleghe nonché di un relativo sistema di circolazione delle informazioni idoneo a mettere al corrente il delegante circa eventuali carenze organizzative che ostacolano lo svolgimento da parte del delegato delle funzioni a lui conferite in campo antinfortunistico.

È significativo, del resto, che, in una visione sistematica ed unitaria dell'ordinamento giuridico, una siffatta interpretazione della norma trovi riscontro nell'art. 2381, commi 2 e 3, c.c.

Il Consiglio di amministrazione, infatti, può delegare⁽⁴³⁾ ad un Comitato esecutivo ovvero ad uno o più amministratori delegati le proprie attribuzioni, tra le quali, ex art. 2087 c.c., rientrano sicuramente anche i doveri di apprestare le opportune cautele antinfortunistiche⁽⁴⁴⁾.

Ai sensi dell'art. 2381, comma 3, c.c., il Consiglio di amministrazione, nel caso di delega, non si intramette nelle specifiche operazioni gestionali dell'amministratore delegato ma «*sulla base delle informazioni ricevute valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo (...) della società*». Pertanto, il dovere residuale di controllo presuppone un adeguato sistema di flussi informativi⁽⁴⁵⁾ e si traduce in una valutazione circa l'idoneità dell'assetto organizzativo dell'azienda in funzione dello svolgimento della delega.

Quanto all'utilizzo dell'avverbio «*anche*», si potrebbe sostenere che il ricorso ai sistemi di controllo dei modelli organizzativi integri una modalità non obbligatoria di adempimento del residuale dovere di vigilanza. È però del tutto ovvio che, in caso di infortunio, il ricorso ai sistemi di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 5, Tu rappresenterebbe sul piano probatorio un elemento particolarmente significativo per escludere la responsabilità del delegante.

È preferibile, invece, interpretare l'avverbio «*anche*» secondo un criterio sistematico, coerente peraltro con i poteri previsti dall'art. 2381 c.c., nel senso che il ricorso al sistema dei modelli organizzativi costituisce una modalità ulteriore di adempimento del dovere di sorveglianza: si tratterebbe di una soluzione particolarmente rispettosa dell'istituto della delega così come configura-

to in termini funzionalistici dal Tu, atteso che verrebbe in tal modo esclusa l'eventualità di un ingerenza del datore di lavoro sull'operato del delegato, tale da vanificare ogni effetto liberatorio della delega.

In conclusione, il delegante - anche attraverso l'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6, Dlgs n. 231/2001 - ha l'obbligo di sorveglianza sull'effettività della delega e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo in modo da consentire al delegante di adempiere efficacemente agli obblighi allo stesso trasferiti.

Gli obblighi non delegabili di cui all'art. 17 Tu

La disciplina sulla delega di funzioni è completata dall'art. 17 Tu, che indica quali sono le attività che il datore di lavoro non può delegare ad altri soggetti.

Sono quindi di spettanza esclusiva del datore di lavoro la valutazione dei rischi e la redazione del relativo documento (lett. a) nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (lett. b).

Si tratta di quei medesimi adempimenti che già nella precedente disciplina di cui all'art. 1, comma 4-ter, Dlgs n. 626/1994 non potevano essere oggetto di delega da parte del datore di lavoro⁽⁴⁶⁾.

Vi è, dunque, un nucleo di adempimenti non delegabili, che conferma quindi il ruolo di assoluta centralità che assume la valutazione dei rischi nell'ambito del più generale dovere a carico del garante primario di organizzare la sicurezza del lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.⁽⁴⁷⁾. Si è affermato che i limiti legali posti dalla norma in questione sono espressione del principio, più volte ribadito dalla giurisprudenza, della indelegabilità del controllo datoriale sul sistema generale della sicurezza.

In tale prospettiva, la posizione di centralità del datore di lavoro non si esaurisce nell'aspetto preventivo ma si proietta anche nel terreno attuativo della sicurezza. Pur in presenza di un piano di valutazione dei rischi idoneo e funzionale, il datore di lavoro non potrà quindi esimersi dall'esercitare il proprio potere sostitutivo e integrativo rispetto ad attività delegabili qualora l'organizzazione aziendale metta in evidenza il malfunzionamento delle stesse⁽⁴⁸⁾.

(43) Sui rapporti tra Consiglio di amministrazione e delegati si veda Irrera, 2005, pag. 235 ss.

(44) Come noto, l'art. 2087 c.c. cristallizza il dovere di diligenza dell'imprenditore, che non si limita solo all'osservanza delle prescrizioni cautelari imposte dalla legislazione di settore ma si estende anche all'adeguamento delle stesse ai traguardi raggiunti dal progresso tecnico. Sulle problematiche riguardanti i rapporti tra regole cautelari specifiche e generiche nonché i limiti degli obblighi di diligenza, si veda Volpe, 1995, pag. 109 ss. e pag. 130 ss.

(45) Irrera, 2005, pag. 239. A ravvisare una stretta relazione tra il potere d'intervento del Consiglio di amministrazione e un'efficace sistema di circolazione delle informazioni ai fini della delimitazione dell'ambito della responsabilità è anche Pedrazzi, 1964, pag. 27: «L'intervento del collegio presuppone che qualcuno dei membri informi e solleciti: il collegio può fronteggiare soltanto le minacce che i suoi membri sono in grado di scoprire tempestivamente, esercitando la vigilanza cui sono tenuti».

(46) L'unica differenza rispetto al passato riguarda la mancata previsione della non delegabilità, nelle imprese di piccole dimensioni, del potere di autocertificazione circa l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. Tale scelta del legislatore si spiega col fatto che entro il termine massimo del 30 giugno 2012 anche le imprese che impiegano fino a 10 dipendenti saranno soggette alle procedure, seppure standardizzate, di valutazione del rischio.

(47) Pisani, 2008, pag. 833.

(48) Russo, pag. 226.