

## AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO E CONFINATI

### Riflessioni giuridiche e non troppo personali

*Avv. Sebastiano Rametta*

1. Considerazioni personali introduttive - 2. La definizione di ambiente sospetto di inquinamento o confinato - 3. I ruoli chiave secondo il D.lgs. n. 81/2008 - 4. Gli obblighi del datore di lavoro e il rapporto tra committente e appaltatore - 5. La delega di funzioni e la responsabilità penale del datore di lavoro - 6. La sentenza “Thyssenkrupp” - 7. Considerazioni personali conclusive

#### 1. Considerazioni personali introduttive

Sembra che, quando si parla di ambienti sospetti di inquinamento e confinati, in gergo “spazi confinati”, ognuno dei soggetti coinvolti abbia una propria opinione. Le numerose realtà in cui, prima o poi, ci si scontra con luoghi di lavoro di questo tipo, sono composte da attori, più o meno qualificati, che risolvono le problematiche sottese in base a conoscenze e interpretazioni che appaiono del tutto personali, non sempre errate, ma spesso in contraddizione, in ogni caso disancorate dall’obiettivo primario di salvaguardare i beni della vita e della salute dei lavoratori (con le dovute eccezioni, certo).

Nonostante gli sforzi del legislatore e dei vari interpreti istituzionali, la sensazione, spesso, è che il movente delle scelte e delle valutazioni dei soggetti coinvolti sia quello della responsabilità, non quello della protezione dei lavoratori.

In questo senso, la prima domanda che ci si pone tra gli attori coinvolti è: “*di chi è la colpa se succede qualcosa?*”. Perdonerete la semplificazione, ma è da questo errore percettivo (ed inescusabile) di fondo che nascono le principali diatribe circa la distribuzione degli obblighi e delle responsabilità, con inevitabili paralisi delle attività ed incrinamento dei rapporti committente-appaltatore e lavoratore-impresa.

Certo, l’annosa questione circa il riparto degli obblighi e delle responsabilità tra datore di lavoro committente, datore di lavoro dell’impresa appaltatrice e singoli lavoratori non è di pronta e semplice soluzione nemmeno per giuristi e soggetti altamente qualificati.

Le disposizioni contenute nel Testo Unico della Sicurezza (d. lgs. n. 81/2008) e nel D.P.R. n. 177/2011 non possono, da sole, fornire soluzioni pronte all’uso, né verità assolute, ma vanno lette e interpretate alla luce dei principi ispiratori che hanno guidato il legislatore nella regolamentazione della materia, nonché alla luce dei principi cardine della responsabilità civile e penale, con i quali, inevitabilmente, dovranno confrontarsi tutti i soggetti coinvolti e, ovviamente, l’eventuale giudicante. Ogni interpretazione che pretenda di essere “giusta” deve

# STUDIO LEGALE RAMETTA

fare i conti con la complessità della materia, certamente dovuta all'estrema delicatezza degli interessi in gioco.

Su una cosa, tuttavia, non si può fare a meno di concordare: la regolamentazione di cui si discute non risponde, almeno non *prima facie*, alla necessità di ripartire le eventuali responsabilità tra i soggetti coinvolti, perché quella è solo la conseguenza della regolamentazione, bensì alla necessità, ben più nobile, di salvaguardare la vita e la salute dei lavoratori.

D'altra parte, non può negarsi che le norme sono strumenti e come tali devono essere, innanzitutto, conosciute, interpretate e utilizzate correttamente per lo scopo per il quale sono predisposte.

Le prime difficoltà interpretative dipendono, certamente, da un difetto di conoscenza; in altri casi, l'utilizzo scorretto delle norme dipende proprio da quell'errore inescusabile di percezione di cui si diceva sopra: i soggetti che hanno l'obbligo di operare e cooperare in funzione della tutela dei beni primari dei lavoratori, operano, piuttosto (e spesso in contrapposizione fra loro), allo scopo di esonerarsi da responsabilità, e la cooperazione diventa scontro, a discapito di quello che dovrebbe essere il presupposto indefettibile di ogni scelta: nessuno deve farsi male; se qualcuno si fa male, tutti devono (dobbiamo) cooperare per evitare che l'evento sia portato a conseguenze ulteriori.

Su una cosa, allora, ci si può sin da subito sbilanciare: fin quando il punto di vista non sarà *lavoratore-centrico*, tutti i soggetti coinvolti saranno (saremo) responsabili moralmente, prima, civilmente e penalmente, poi.

A guidare il lettore, dovranno essere queste considerazioni preliminari, poiché la trattazione che segue non ha nessuna pretesa di esaustività, né pretende di disvelare verità che nemmeno dottrina e giurisprudenza accreditate sono state (ancora) in grado di disvelare.

Tuttavia, credo possa essere un contributo di conoscenza e ancor più di riflessione, fornito da chi, come il sottoscritto, oltre ad aver sviluppato un interesse giuridico per la materia, ha maturato un'esperienza diretta "sul campo".

## **2. La definizione di ambiente sospetto di inquinamento o confinato**

Il primo problema interpretativo, nasce proprio dalla definizione di questi particolari (e pericolosi) ambienti di lavoro, poiché dalla loro identificazione discende l'applicabilità o meno della relativa disciplina.

Da questo punto di vista, non può farsi a meno di segnalare che non esiste, in Italia, una vera e propria definizione di ambienti sospetti di inquinamento e confinati.

# STUDIO LEGALE RAMETTA

L'art. 66 del D.lgs. n. 81/2008, rubricato “*Lavori in ambienti sospetti di inquinamento*”, dispone testualmente: “*È vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei. Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione. L'apertura di accesso a detti luoghi deve avere dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di sensi*”.

A sua volta, l'art. 121 del D.lgs. n. 81/2008, rubricato “*Presenza di gas negli scavi*” importa una serie di cautele che devono essere adottate contro i pericoli derivanti dalla presenza di gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi, disponendo testualmente che “*Quando si eseguono lavori entro pozzi, fogne, cunicoli, camini e fosse in genere, devono essere adottate idonee misure contro i pericoli derivanti dalla presenza di gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi, specie in rapporto alla natura geologica del terreno o alla vicinanza di fabbriche, depositi, raffinerie, stazioni di compressione e di decompressione, metanodotti e condutture di gas, che possono dar luogo ad infiltrazione di sostanze pericolose*”. **2.** *Quando sia accertata o sia da temere la presenza di gas tossici, asfissianti o la irrespirabilità dell'aria ambiente e non sia possibile assicurare una efficiente aerazione ed una completa bonifica, i lavoratori devono essere provvisti di idonei dispositivi di protezione individuale delle vie respiratore, ed essere muniti di idonei dispositivi di protezione individuale collegati ad un idoneo sistema di*

*salvataggio, che deve essere tenuto all'esterno dal personale addetto alla sorveglianza. Questo deve mantenersi in continuo collegamento con gli operai all'interno ed essere in grado di sollevare prontamente all'esterno il lavoratore colpito dai gas.* **3.** *Possono essere adoperate le maschere respiratorie, in luogo di autorespiratori, solo quando, accertate la natura e la concentrazione dei gas o vapori nocivi o asfissianti, esse offrano garanzia di sicurezza e sempreché sia assicurata una efficace e continua aerazione.* **4.** *Quando si sia accertata la presenza di gas infiammabili o esplosivi, deve provvedersi alla bonifica dell'ambiente mediante idonea ventilazione; deve inoltre vietarsi, anche dopo la bonifica, se siano da temere emanazioni di gas pericolosi, l'uso di apparecchi a fiamma, di corpi incandescenti e di apparecchi comunque suscettibili di provocare fiamme o surriscaldamenti atti ad incendiare il gas.* **5.** *Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4, i lavoratori devono essere abbinati nell'esecuzione dei lavori.*

Inoltre, l'allegato IV, punto 3, del D.lgs. n. 81/2008, riferendosi a vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos, prescrive a sua volta tutta una serie di precauzioni e

misure di sicurezza che devono essere adottate in caso di lavori in ambienti del tipo di quelli descritti nella rubrica.

Il D.P.R. 177/2011, cioè il Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, all'art. 1, comma 2, nel circoscrivere l'ambito di applicazione della relativa disciplina, fa riferimento proprio agli ambienti di cui alle tre disposizioni sopra elencate (artt. 66 e 121, allegato IV, punto 3 D.lgs. n. 81/2008).

Una definizione che si sforzi di essere generalizzante, nel senso di adattarsi a tutti gli ambienti di lavoro con caratteristiche assimilabili a quelle di cui sopra, la si potrebbe ricavare dalla recentissima norma UNI 11958:2024, emanata dall'INAIL, in collaborazione con UNI, che definisce tale tipologia di luogo di lavoro come *“uno spazio circoscritto non progettato e costruito per la presenza continuativa di un lavoratore, ma di dimensioni tali da consentirne l'ingresso e lo svolgimento del lavoro assegnato, caratterizzato da vie di ingresso o uscita limitate e/o difficili, con possibile ventilazione sfavorevole, all'interno del quale non è possibile escludere la presenza o lo sviluppo di condizioni pericolose per la salute e la sicurezza dei lavoratori”*.

Tuttavia, la norma si preoccupa anche di definire i cosiddetti *“ambienti assimilabili”*, ossia spazi che non rientrano esplicitamente nella definizione classica di ambiente confinato di cui al D.lgs. 81/2008, ma che presentano rischi simili.

Dalla panoramica delle disposizioni fin qui operata, deriva che la definizione di ambienti sospetti di inquinamento e confinati debba essere estrapolata per differenza dalle descrizioni fornite dalle suddette norme, di modo che possa giungersi alla seguente conclusione: i luoghi di lavoro del tipo di quelli descritti dalle norme sopra citate sono sicuramente ambienti sospetti di inquinamento e confinati, per tutti gli altri luoghi con caratteristiche simili occorre operare, caso per caso, una valutazione di assimilabilità o meno del luogo di lavoro specifico alle descrizioni fornite nelle norme di riferimento. Opera di assimilazione che, a parere di chi scrive, dovrebbe sempre essere operata *“per eccesso”*, secondo una logica all'apparenza banale ma efficace, ossia, dando per scontato che lo scopo delle normative di riferimento sia quello di proteggere la vita e l'incolumità fisica del lavoratori, l'applicazione di tale normativa andrebbe estesa anche ai casi di dubbia assimilabilità.

### **3. I ruoli chiave secondo il D.lgs. n. 81/2008**

La complessità della struttura delle imprese rende problematica la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità tra i soggetti che operano al suo interno.

# STUDIO LEGALE RAMETTA

Ci si riferisce, in particolare, agli obblighi - gravanti sui soggetti a vario titolo titolari del rapporto di lavoro - di adottare le necessarie misure volte a prevedere, prevenire, evitare il verificarsi di eventi lesivi, sia a carico dei dipendenti, sia a carico di terzi, in ragione della natura dell'attività in concreto esercitata e dei rischi ad essa connessi.

Se, di consueto, l'inosservanza di tali obblighi è addebitata ai soggetti in posizioni apicali all'interno dell'organizzazione, primo fra tutti il datore di lavoro, nondimeno va rilevato che la molteplicità delle attività da svolgere e la complessità degli adempimenti connessi alla titolarità delle posizioni di vertice, inducono i soggetti apicali ad avvalersi, per tali attività, di diverse e spesso complesse articolazioni che oramai caratterizzano le moderne strutture aziendali.

Da questo punto di vista, al datore di lavoro si affiancano il dirigente, il preposto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), l'addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, non necessariamente tutti e non necessariamente in quest'ordine.

Dei soggetti a vario titolo operanti all'interno dell'impresa, il D.lgs. n. 81/2008 si preoccupa di dare una definizione (art. 2), e non è un caso, a dimostrazione del fatto che la disciplina sia concepita per essere lavoratore-centrica, perché finalizzata alla tutela di chi effettivamente opera ed è esposto ai rischi del mestiere, che al vertice dell'elenco delle definizioni vi sia proprio quella di **lavoratore** (lett. a)), definito come *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”*.

Segue, immediatamente alla lett. b), la definizione di **datore di lavoro**: *“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”*.

Alla lett. c) viene definita la figura del **dirigente**, quale: *“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”*.

Alla lett. d) la figura del **preposto**, ossia la *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive*

# STUDIO LEGALE RAMETTA

*ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”.*

Il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)** (lett. e)) è definito come la *“persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*

L'**addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP)** (lett. f)), cioè la *“persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l)”.*

Segue la figura del **medico competente** (lett. h)), definito come il *“medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto”.*

Infine, almeno per quel che riguarda i ruoli chiavi che riguardano la presente trattazione breve, segue la figura del **responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** (lett. i)), cioè la *“persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”.*

Il ventaglio di figure interne ed esterne all'azienda, direttamente o indirettamente coinvolte nelle dinamiche lavorative e responsabili a vario titolo della salute e sicurezza dei lavoratori, fornisce un primo spunto di riflessione circa le difficoltà di coordinamento dei compiti e dei ruoli.

È per tale motivo che il Testo Unico, ancor più di fornire le necessarie definizioni, si preoccupa di disciplinare gli obblighi dei soggetti descritti, secondo una logica di distribuzione di compiti e responsabilità (artt. 18 e ss., dei quali si consiglia un'attenta disamina), che ha la pretesa di essere completa ed esaustiva, ma il cui coordinamento con la realtà concreta risulta spesso difficoltoso, soprattutto in assenza di specifici requisiti professionali.

È per queste ultime ragioni che acquista un ruolo centrale la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), il quale, appunto, deve possedere le capacità e i requisiti di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 81/2008, cioè un titolo di studio minimo, stringenti obblighi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura

ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda, di relazioni sindacali.

Anche questa importantissima figura, alla quale il datore di lavoro si affida per il coordinamento del servizio di prevenzione e protezione, risponde tuttavia al soggetto apicale, così come ad esso rispondono tutti gli altri soggetti in qualche modo coinvolti.

#### **4. Gli obblighi del datore di lavoro e il rapporto tra committente e appaltatore**

Con riferimento alla disciplina degli obblighi dei soggetti coinvolti, non è dunque del tutto casuale che il punto di partenza sia costituito dagli obblighi del datore di lavoro (art. 18), a voler sottolineare che egli è il primo responsabile della salute e della sicurezza dei lavoratori, poiché trattasi del soggetto che riveste il ruolo di vertice dell'intera organizzazione, sul quale, inevitabilmente, ricadono gli obblighi

e le responsabilità più stringenti, tradizionalmente proporzionali ai poteri di cui egli dispone, primo fra tutti il potere di spesa.

Quanto detto fin ora sui ruoli e gli obblighi, vale a maggior ragione con riguardo al tema degli ambienti sospetti di inquinamento e confinati, nel senso che già l'ordine testuale delle disposizioni richiamate (la prima definizione è quella di lavoratore; i primi obblighi sono quelli del datore di lavoro) è utile a comprendere meglio le dinamiche e le scelte che dovrebbero reggere l'intero sistema.

Per l'elenco completo degli obblighi del datore di lavoro si rimanda ancora una volta ad un'attenta lettura dell'art. 18 del D.lgs. n. 81/2008.

Ciò che qui interessa, in particolare, è cercare di comprendere come si svolge il rapporto tra datore di lavoro di un'impresa committente e datore di lavoro di un'impresa appaltatrice o, per meglio dire, come vengono distribuiti gli obblighi e le responsabilità tra i due soggetti, posto che entrambi sono datori di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 del Testo Unico della Sicurezza e che, proprio con riferimento a tali obblighi reciproci e concorrenti, sorgono le principali diatribe interpretative, tutte dominate, più o meno in buona fede e con le dovute eccezioni, dall'intenzione dell'uno e dell'altro soggetto di esonerarsi da responsabilità, piuttosto che dall'intenzione di salvaguardare la vita e l'incolumità dei lavoratori coinvolti, che sarebbe poi il *leitmotiv* dell'intera disciplina e quella che dovrebbe influenzare le scelte degli attori.

Un primo dato interpretativo, d'altronde, si ricava proprio dalla definizione di datore di lavoro ed è già implicito nella premessa appena svolta: non vi è dubbio che committente e appaltatore siano destinatari degli obblighi (e delle connesse responsabilità), con riferimento

# STUDIO LEGALE RAMETTA

ognuno ai propri lavoratori, ciò perché è indubbio che entrambi rientrino nella nozione di datore di lavoro fornita dall'art. 2 del D.lgs. n. 81/2008.

Pertanto, può ritenersi pacifico che entrambe le parti del contratto di appalto non possano essere esonerate da tutti o anche solo da taluni degli obblighi ad essi imposti dall'art. 18, e dalle altre disposizioni del Testo Unico che in qualche modo le riguardano, per il solo fatto della sussistenza del rapporto contrattuale suddetto.

Eppure, ciò nonostante, il concetto di proprietà del luogo di lavoro, ossia l'individuazione, nel committente, del soggetto proprietario dello spazio sospetto di inquinamento e confinato, pone non pochi problemi di coordinamento tra la disciplina dettata dal D.lgs. n. 81/2008 e la disciplina specifica contenuta del D.P.R. 177/2011, alla quale di seguito si farà riferimento.

Esso disciplina (art. 1) il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi destinati ad operare nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati e, come anticipato, si applica a tutti gli ambienti di cui agli artt. 66 e 121 del D.lgs. n. 81/2008, nonché agli ambienti descritti dall'allegato IV, punto 3 del medesimo decreto.

Innanzitutto, qualsiasi attività che si svolga in tali ambienti può essere svolta solo da imprese in possesso dei requisiti elencati dall'art. 2, fra i quali:

- a) integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze
- b) presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.lgs. n. 276/2003; specificando che tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto
- c) avvenuta effettuazione di attività di informazione e formazione di tutto il personale, ivi compreso il datore di lavoro ove impiegato per attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, specificamente mirato alla conoscenza dei fattori di rischio propri di tali attività, oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento
- d) possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e avvenuta effettuazione di attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi, strumentazione e attrezzature, coerentemente con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del D. lgs. 81/2008

e) avvenuta effettuazione di attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, ivi compreso il datore di lavoro, relativamente all'applicazione di procedure di sicurezza coerenti con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e dell'allegato IV, punto 3, del D. lgs. 81/2008.

Inoltre, il comma 2 dell'art. 2 dispone che, in relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati non è ammesso il ricorso a subappalti,

se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.lgs. n. 276/2003, e successive modificazioni e integrazioni, e che, in caso di subappalto, le disposizioni del presente regolamento si applicano anche nei riguardi delle imprese o dei lavoratori autonomi ai quali le lavorazioni vengano subappaltate.

Con riferimento, in particolare, alla distribuzione degli obblighi tra datore di lavoro committente e datore di lavoro appaltatore, risulta di assoluta importanza l'art. 3 del D.P.R. 177/2011, il cui testo è opportuno riportare di seguito per intero:

*1. Prima dell'accesso nei luoghi nei quali devono svolgersi le attività lavorative di cui all'articolo 1, comma 2, tutti i lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice, compreso il datore di lavoro ove impiegato nelle medesime attività, o i lavoratori autonomi devono essere puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente sulle caratteristiche dei luoghi in cui sono chiamati ad operare, su tutti i rischi esistenti negli ambienti, ivi compresi quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli ambienti di lavoro, e sulle misure di prevenzione e emergenza adottate in relazione alla propria attività. L'attività di cui al precedente periodo va realizzata in un tempo sufficiente e adeguato all'effettivo completamento del trasferimento delle informazioni e, comunque, non inferiore ad un giorno.*

**2. Il datore di lavoro committente individua un proprio rappresentante, in possesso di adeguate competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che abbia comunque svolto le attività di informazione, formazione e addestramento di cui all'articolo 2, comma 1, lettere c) ed f), a conoscenza dei rischi presenti nei luoghi in cui si svolgono le attività lavorative, che vigili in funzione di indirizzo e coordinamento delle attività svolte dai lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice o dai lavoratori autonomi e per limitare il rischio da interferenza di tali lavorazioni con quelle del personale impiegato dal datore di lavoro committente.**

**3. Durante tutte le fasi delle lavorazioni in ambienti sospetti di inquinamento o confinati deve essere adottata ed efficacemente attuata una procedura di lavoro specificamente diretta a eliminare o, ove impossibile, ridurre al minimo i rischi propri delle attività in ambienti confinati, comprensiva della eventuale fase di soccorso e di coordinamento con il sistema di emergenza del Servizio sanitario nazionale e dei Vigili del Fuoco. Tale procedura potrà**

*corrispondere a una buona prassi, qualora validata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e*

*sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera v), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.*

**4. Il mancato rispetto delle previsioni di cui al presente regolamento determina il venir meno della qualificazione necessaria per operare, direttamente o indirettamente, nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati.**

A parere di chi scrive, i commi 1 e 2 della citata disposizione non generano particolari problemi interpretativi, almeno non con riguardo alla ripartizione degli obblighi tra datore di lavoro dell'impresa committente e datore di lavoro dell'impresa appaltatrice, posto che le norme citate indicano chiaramente, nel primo, il soggetto che ha l'obbligo di informare tutti i lavoratori dell'impresa appaltatrice, compreso il datore di lavoro se direttamente coinvolto nelle attività da svolgere, circa i rischi derivanti dall'ambiente in cui occorrerà operare.

D'altronde non potrebbe essere altrimenti, poiché solo il committente, in qualità di proprietario dello spazio, può avere una conoscenza completa di tali rischi, anche e soprattutto di quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli ambienti di lavoro.

Le stesse considerazioni valgono, peraltro, anche con riferimento all'obbligo in capo al datore di lavoro dell'impresa committente di informare tutti i lavoratori circa le procedure di prevenzione e di emergenza in relazione a quella che viene definita "propria attività" (ossia propria del committente), poiché sembra chiaro che l'impresa committente si avvalga di una o più imprese appaltatrici per svolgere attività che, sebbene svolte da terzi, fanno capo ad essa.

Con riguardo al comma 2, è sempre il datore di lavoro dell'impresa committente che deve individuare, informare, formare e addestrare un suo rappresentante, al quale affidare il compito di vigilare e coordinare le attività di tutti i lavoratori dell'impresa appaltatrice, nonché limitare il rischio di interferenze con i lavoratori dell'impresa committente. Ed è, inevitabilmente, un obbligo diretto del datore di lavoro dell'impresa committente quello di individuare un soggetto in possesso dei requisiti richiesti dalla norma e che sia a conoscenza di tutti i rischi legati alla tipologia di lavoro da effettuare, in difetto del quale non potrà esonerarsi da responsabilità per "*culpa in eligendo*".

Il primo serio dubbio interpretativo, almeno a parere di chi scrive, potrebbe sorgere da una lettura superficiale del comma 3, art. 2, D.lgs. 177/2011, poiché la norma non fa alcun riferimento al soggetto responsabile dell'adozione e attuazione della procedura diretta ad eliminare o quantomeno a ridurre i rischi dell'attività in ambienti sospetti di inquinamento e confinati.

D'altronde, proprio con riferimento alla predisposizione e alla successiva attuazione della procedura sorgono le principali diatribe tra committente e appaltatore, con particolare riguardo alla fase dell'eventuale soccorso e del coordinamento con il Servizio Sanitario Nazionale e i Vigili del Fuoco.

Tuttavia, sulla scorta delle indicazioni precedenti, sembrerebbe che, anche dell'adozione e attuazione di tale procedura, sia responsabile il datore di lavoro dell'impresa committente, e ciò per le medesime ragioni esposte sopra e che riguardano la proprietà dell'ambiente di lavoro, la conoscenza approfondita della conformazione, dei rischi, degli utilizzi precedenti dello stesso, la più agevole organizzazione delle modalità di intervento dei soccorsi e del coordinamento con il SSN e i Vigili del Fuoco (sempre in ragione, in qualità di proprietaria, di quella maggiore conoscenza dello spazio o degli spazi di lavoro).

Naturalmente, le considerazioni appena svolte, non esonerano in alcun modo il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice dagli obblighi cui esso è tenuto nei confronti dei propri lavoratori e che sono elencati dall'art. 2 del D.P.R. n. 177/2011, nonché dall'art. 18 del D.lgs. n. 81/2008 e dalle altre disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza specificamente dedicate ai lavori in ambienti sospetti di inquinamento e confinati.

Tuttavia, la prassi conosce numerosi casi di sovrapposizione e confusione dei relativi obblighi, caratterizzati da una tensione che sembra lontana dall'idea di fondo di tutta la disciplina.

Da questo punto di vista, aldilà del riparto giuridico degli obblighi tra datore di lavoro dell'impresa committente e datore di lavoro dell'impresa appaltatrice, sarebbe auspicabile in concreto che entrambi collaborassero alla ricerca di soluzioni condivise, che siano finalizzate esclusivamente (o almeno principalmente) alla salvaguardia della vita e dell'integrità fisica di tutti i lavoratori coinvolti, anziché scontrarsi allo scopo di esonerarsi da eventuali responsabilità, anche perché, in caso di infortunio, più o meno grave, il principio penale di causalità non risparmia nessuno e deve rispondere a due semplici domande: *“si sarebbe potuto evitare? Se sì, come?”*

Sarebbe illogico pensare che, davanti a un giudice, qualcuno dei soggetti possa esonerarsi dal fornire le proprie risposte.

## **5. La delega di funzioni e la responsabilità penale del datore di lavoro**

La complessità della struttura delle imprese, che si riflette nella pluralità dei soggetti che operano al loro interno, rende problematica l'attribuzione a tali soggetti della responsabilità, in particolare della responsabilità penale.

# STUDIO LEGALE RAMETTA

Si fa riferimento, in particolare, agli obblighi di adottare le necessarie misure volte a prevedere, prevenire ed evitare il verificarsi di eventi lesivi a carico sia dei lavoratori, sia dei terzi, in ragione della natura dell'attività in concreto esercitata e dei rischi ad essa connessi.

Se, di solito, l'inosservanza di tali obblighi è addebitata ai soggetti che rivestono le posizioni apicali, primo fra tutti proprio il datore di lavoro, va tuttavia rilevato che la molteplicità delle attività da svolgere e l'estrema varietà degli adempimenti connessi a tali posizioni gerarchiche, impone quasi al datore di lavoro di avvalersi di vari soggetti, quali dirigenti, preposti, collaboratori esterni, *etc.*, creando così complesse articolazioni che caratterizzano ormai la maggioranza delle aziende moderne.

La distribuzione dei compiti all'interno di queste complesse articolazioni è retta dal principio della delega di funzioni che, con riferimento alla disciplina giuslavoristica, è disciplinata dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/2008, il quale testualmente dispone:

**1.** *La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:*

*a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;*

*b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

*c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

*d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate*

*e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.*

**2.** *Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. 3. 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. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4. 3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo*

*periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.*

Il problema della delega di funzioni consiste, pertanto, nel verificare se l'assegnazione ad altri di compiti gravanti sul datore di lavoro e la cui inosservanza è penalmente sanzionata, possa sortire l'effetto di traslare o quantomeno estendere il meccanismo di individuazione delle responsabilità penali dal soggetto delegante al soggetto delegato.

La questione va affrontata esaminando, essenzialmente, i seguenti profili:

## **a) individuazione del soggetto-garante originario dei beni presidiati dalla norma penale.**

L'individuazione del soggetto titolare della posizione di garanzia assume rilievo ai sensi e per gli effetti dell'art. 40, comma 2, c.p.: *“non impedire un evento che sia ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”* (cosiddetta clausola di equivalenza).

In tema di sicurezza sul lavoro, è stata avallata la tesi della c.d. teoria organica che, per identificare il soggetto titolare di tale posizione nel datore di lavoro, guarda sia alla qualifica rivestita dal soggetto all'interno dell'organizzazione in base alla regolamentazione interna (es. in base all'organigramma), sia alle mansioni concretamente svolte da tale soggetto.

Anche la giurisprudenza, d'altro canto, tende ad addossare la responsabilità per omessa predisposizione delle idonee misure di prevenzione, eliminazione e mitigazione dei rischi in capo al soggetto che si trova al vertice dell'organizzazione, pur assegnando rilievo anche alla distribuzione statutaria o per delega dei poteri di fatto, al fine di individuare anche altri soggetti eventualmente responsabili.

## **b) ammissibilità ed effetti della delega di funzioni in ambito penale.**

A fronte dell'iniziale diffidenza della giurisprudenza nei confronti della possibilità di ammettere una delega di funzioni, poiché ritenuta e percepita come un sistema finalizzato a confondere le responsabilità, oggi è pressoché pacifico che la ripartizione accurata delle funzioni può costituire una modalità di efficace adempimento degli obblighi di garanzia, il cui assolvimento da parte di un singolo soggetto è spesso utopistico.

A tal proposito, il citato art. 16 del D.lgs. n. 81/2008 costituisce il paradigma applicabile all'intero ordinamento, quindi anche al di fuori dei rapporti di lavoro e ogniqualvolta vi sia una relazione garante-garantito.

In particolare, una regolare delega di funzioni, purché si tratti di funzioni delegabili (vedi art. 17 del D.lgs. n. 81/2008), determina l'insorgere di posizioni di garanzia derivate anche in capo ai soggetti delegati, le cui condotte divengono penalmente rilevanti, si badi bene, senza in ogni caso esonerare il garante originario, nel caso di specie il datore di lavoro, da tutti i suoi obblighi. In altre parole, l'obbligo di garanzia del datore di lavoro si trasforma in obbligo di vigilanza sul corretto espletamento delle funzioni trasferite al delegato: ne deriva che ove

si realizzi un qualsiasi evento lesivo riferibile alla posizione di garanzia originaria, il delegante (datore di lavoro) che non abbia diligentemente vigilato sull'attività del delegato (ad es. un preposto), risponderà congiuntamente a quest'ultimo del mancato impedimento dell'evento.

## **c) requisiti essenziali delle delega di funzioni**

Perché la delega di funzioni sia regolare ed efficace nel senso anzidetto, la legge, recependo le indicazioni della pregressa elaborazione giurisprudenziale, ha fissato una serie di condizioni che devono necessariamente concorrere:

- i) la delega deve essere conferita e accettata con atto scritto avente data certa
- ii) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura dell'incarico
- iii) al delegato devono essere attribuiti tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
- iv) al delegato deve essere attribuita l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni.

Peraltro, come sopra accennato, non tutti gli obblighi incombenti sul datore di lavoro possono essere delegati: ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 81/2008, infatti, non è possibile delegare la valutazione dei rischi e la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

## **6. La sentenza “Thyssenkrupp”**

Il tema delle posizioni di responsabilità nell'ambito delle organizzazioni complesse è stato affrontato in una fondamentale pronuncia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, intervenuta nella tristemente nota vicenda della acciaierie “Thyssenkrupp” (Cass. pen., Sez. Un., 18 settembre 2014 n. 38343), ai cui principi, unanimemente, si è riferita e si riferisce tutta la giurisprudenza successiva sul tema.

La sentenza, al fine di delineare i requisiti essenziali di una posizione di garanzia penalmente rilevante, passa dapprima in rassegna le cariche selezionate dal legislatore e le peculiarità di ciascuna.

Ci si riferisce, in particolare, alle figure del datore di lavoro, del dirigente e del preposto, per le cui definizioni si rimanda all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2008, lett. b), c), d).

# STUDIO LEGALE RAMETTA

Il problema è che tali figure possono coesistere e sovrapporsi, tanto da rendere imprescindibile un'accurata analisi delle diverse sfere di competenza gestionale e organizzativa.

Pertanto, solo un'analisi che guardi contemporaneamente al ruolo, alle competenze, alle possibilità operative effettive ed al rapporto con la sfera decisionale altrui consentirà al giudice di definire il perimetro delle rispettive responsabilità.

La posizione di garanzia che discende dalla funzione, dunque, è tutta finalizzata alla gestione di un rischio specifico e, a tal proposito, la Corte di Cassazione si esprime in questi termini: *“Il contesto della sicurezza del lavoro fa emergere con particolare chiarezza la centralità dell'idea di rischio: tutto il sistema è conformato per governare l'immane rischio, gli indicibili pericoli, connessi al fatto che l'uomo si fa ingranaggio fragile di un apparato gravido di pericoli. Il rischio è categoricamente unico ma, naturalmente, si declina concretamente in diverse guise in relazione alle differenti situazioni lavorative. Dunque, esistono diverse aree di rischio e, parallelamente, distinte sfere di responsabilità che quel rischio sono chiamate a governare. Soprattutto nei contesti lavorativi più complessi, si è frequentemente in presenza di differenziate figure di soggetti investiti di ruoli gestionali autonomi a diversi livelli degli apparati; ed anche con riguardo alle diverse manifestazioni del rischio. Ciò suggerisce che in molti casi occorre configurare già sul piano dell'imputazione oggettiva, distinte sfere di responsabilità gestionale, separando le une dalle altre. Esse conformano e limitano l'imputazione penale dell'evento al soggetto che viene ritenuto “gestore” del rischio. Allora, si può dire in breve, garante è il soggetto che gestisce il rischio”.*

Pertanto, nell'ambito delle organizzazioni complesse, la veste di datore di lavoro non può essere attribuita solo sulla base di un criterio formale, ma richiede l'individuazione delle figure che concretamente gestiscono determinati poteri e determinati rischi specifici.

In tal senso, la delega di funzioni costituisce un'attribuzione derivata di posizione di garanzia, che la rende una fonte artificiale di responsabilità, una fonte costruita per espressa ed autonoma decisione dell'uomo e non della legge, la quale semmai conferisce alla scelta umana determinati effetti e si occupa di dettare le condizioni di legalità per l'attivazione di un simile modello di attribuzione di responsabilità.

In altre parole, la legge si preoccupa di descrivere la cornice entro la quale si può muovere l'uomo per costruire o modellare singole figure di responsabilità in ragione di esigenze particolari della realtà aziendale che, nessuna norma potrebbe integralmente disciplinare.

Dopo aver ribadito i requisiti di validità della delega di funzioni (specificità, conferimento di poteri di organizzazione e gestione, del controllo di spesa, qualifica, professionalità ed esperienza del soggetto delegato), la Corte di Cassazione fa un'importante precisazione: *“È*

*diffusa l'opinione (...) che i poteri e le responsabilità del dirigente e del preposto nascano necessariamente da un delega. Al contrario, le figure dei garanti hanno una originaria sfera di responsabilità che non ha bisogno di deleghe per essere operante, ma deriva direttamente dall'investitura o dal fatto. La delega è invece qualcosa di diverso: essa, nei limiti in cui è consentita dalla legge, opera la traslazione dal delegante al delegato di poteri e responsabilità che sono propri del delegante medesimo. Questi, per così dire, si libera di poteri e responsabilità che vengono assunti a titolo derivativo dal delegato. La delega, quindi, determina la riscrittura della mappa dei poteri e delle responsabilità. Residua, in ogni caso, tra l'altro, come l'art. 16 del T.U ha chiarito, un obbligo di vigilanza "alta", che riguarda il corretto svolgimento delle proprie funzioni da parte del soggetto delegato. In breve, la delega ha senso se il delegante (perché non sa, perché non può, perché non vuole agire personalmente) trasferisce incombenze proprie ad altri, cui attribuisce effettivamente i pertinenti poteri".*

La delega di funzioni, per essere valida, deve accompagnarsi ad una reale ed effettiva cessione di potere, tale da conferire al delegato di adempiere al ruolo che gli è conferito e, si badi bene, si parla di cessione e conferimento di potere, non di responsabilità, dalla quale il soggetto delegante non si potrà liberare per il solo fatto della delega.

Al più che tale cessione, proprio perché non deriva direttamente dalla legge, deve essere il frutto di una scelta consapevole, effettiva ed opportuna degli uomini.

## **7. Considerazioni personali conclusive**

Una prima conclusione che può trarsi dalla breve disamina appena svolta riguarda proprio quell'annosa questione, cui si è ampiamente accennato, del riparto di obblighi tra il datore di lavoro e i suoi sottoposti, nonché tra il datore di lavoro dell'impresa committente e il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice.

Alla luce delle definizioni e delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008, del D.P.R. 177/2011 e dei principi sapientemente espressi dalla sentenza "Thyssenkrupp", la logica dello scontro tra i soggetti coinvolti, che caratterizza la prassi applicativa della normativa sugli ambienti di lavoro sospetti di inquinamento e confinati, è destinata ad essere pressoché inutile.

Il nobile scopo dell'intera disciplina, cui la giurisprudenza aderisce senza riserve, è quello di salvaguardare la vita e l'incolumità dei lavoratori, non quello di decidere chi è il soggetto che deve essere ritenuto responsabile.

La necessità di trovare un colpevole è già la conseguenza, l'estrema conseguenza del fallimento di un sistema fondato sulla prevenzione, eliminazione e mitigazione dei rischi, in questo ordine.

# STUDIO LEGALE RAMETTA

In altre parole, quando un giudice dovrà decidere colpevole-non colpevole, sarà già troppo tardi e, di fronte alla lesione al bene della vita o della salute dei lavoratori, nessuno dei soggetti destinatari di obblighi può sperare di sottrarsi a quel giudizio di colpevolezza o di non colpevolezza.

La delega di funzioni è solo uno strumento operativo nella realtà aziendale, non uno strumento di elusione dei principi cardine sulla responsabilità, pertanto, addossare sull'uno o sull'altro soggetto gli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento nella speranza di sottrarsi a quel giudizio è un esercizio moralmente inaccettabile, oltre che giuridicamente inefficace.

È anche e forse soprattutto per questo che la sentenza “Thyssenkrupp” costituisce e costituirà ancora per molto tempo il paradigma della responsabilità penale nell'ambito delle organizzazioni complesse: poiché essa parte da un assunto di fondo che non saprei descrivere con parole migliori di quelle usate dai giudici della Cassazione: *“tutto il sistema è conformato per governare l'immane rischio, gli indicibili pericoli, connessi al fatto che l'uomo si fa ingranaggio fragile di un apparato gravido di pericoli”*.

Singole norme generali ed astratte non potrebbero mai governare tale immane rischio, possono solo delineare la cornice entro la quale devono insistere le scelte consapevoli, effettive ed opportune dei soggetti che tale rischio devono governare.

Scelte consapevoli, effettive ed opportune che devono essere operate da tutti indistintamente. Allora sì, acquista senso la definizione legale di “datore di lavoro”, di “dirigente” di “preposto”, di “committente” e di “appaltatore”, se intesi come soggetti, tutti, che devono decidere qual è la strada migliore per raggiungere il fine

principale, quello che ha un senso profondo e che è al centro dell'intera disciplina: tornare a casa esattamente come si è arrivati sul luogo di lavoro.

Tali definizioni, invece, perdono di significato e valore di fronte ad un qualsiasi fallimento del sistema, quando le categorizzazioni diventano solo un modo per fuggire di fronte alle proprie responsabilità, siano esse morali o giuridiche.

Da questo punto di vista, le norme non dovrebbero essere interpretate secondo la logica della responsabilità successiva, bensì secondo quella della prevenzione e della migliore tutela; le prassi e le procedure non sono contratti da cavillare sperando di uscire indenni da un eventuale giudizio.

Norme, prassi e procedure sono strumenti la cui efficacia si misura in funzione dell'assenza di danni ai lavoratori, e la cui inefficacia, per converso, si misura in funzione della presenza nei tribunali.