

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 25.11.2002 il Tribunale di Barcellona Pozzo di Gotto - Sezione distaccata di Milazzo affermava la penale responsabilità di C. G. quale legale rappresentante della s.a.s. "C. S. & G.", in ordine alle contravvenzioni di cui:

- agli artt. 23, comma 4, e 77, lett. c), D.P.R. n. 164/1956;
- agli artt. 24, comma 1, e 77, lett. a), D.P.R. n. 164/1956;
- agli artt. 28, comma 4, e 77, lett. c), D.P.R. n. 164/1956;
- agli artt. 27, comma 1, e 389, lett. a), del D.P.R. n. 547/1955,
- agli artt. 69, comma 1, e 77, lett. c), D.P.R. n. 164/1956;
- agli artt. 328 e 389, lett. c), del D.P.R. n. 547/1955;
- agli artt. 194 e 389, lett. c), del D.P.R. n. 547/1955;

reati acc. in Milazzo, il 30.11.2000

e, riconosciute attenuanti generiche, lo condannava alla pena complessiva di euro 8.263,31 di ammenda.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso il C., il quale ha eccepito, sotto i profili della violazione di legge e della mancanza e manifesta illogicità di motivazione, l'erronea esclusione dell'idoneità della delega, in materia di osservazione delle norme di prevenzione ed antinfortunistiche, formalmente rilasciata all'altro socio S. C..

È stata depositata memoria difensiva del 4.3.2005.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

1. Secondo la giurisprudenza di questa Corte Suprema:

- ai sensi dell'art. 4 della legge n. 547/1955, il datore di lavoro è il primo principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica contemplate in quel disposto normativo e negli altri che a quello fanno riferimento (e tra tali obblighi rientra certamente quello, fondamentale ed ineludibile, di fornire al lavoratore macchine ed attrezzature in regola con le prescrizioni antinfortunistiche).

Tale precipuo obbligo del datore di lavoro può essere ad altri delegato, ossia trasferito, con conseguente sostituzione e subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa originariamente capo al datore di lavoro. Ma, tanto comportando una dismissione da parte del datore di lavoro - specifico e principale, ancorché non esclusivo, destinatario della norma - di tali obblighi assegnatigli dalla legge ed un loro contestuale trasferimento ad altri, il relativo atto di delega deve essere espresso, inequivoco e certo, dovendo inoltre investire persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, che abbia accettato lo specifico incarico, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega, secondo quanto la legge prescrive (vedi Cass., Sez. IV, 25.8.2000, 9343, Archetti);

- l'obbligo di adottare le misure idonee e necessarie alla tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, quando si tratti di società di persone e non risulti l'espressa delega a persona di particolare competenza nel settore della sicurezza, incombe su ciascun socio (vedi Cass., Sez. IV: 22.4.2004, n. 18683, Giudice; 5.9.1997, n. 8195, Bombardieri).

2. Nella specie, risultano prodotti in giudizio due verbali dell'assemblea ordinaria della s.a.s. "C. S. & G.":

- in un verbale del 31.3.1993 S. C. è nominato "responsabile tecnico";

- in un successivo verbale del 15.12.1994 viene attestato che lo stesso S. C. “prende atto, nella veste di responsabile tecnico, dei vari obblighi che scaturiscono dalla legge n. 626 del 19.9.1994”.

A fronte di tali documenti il giudice del merito ha affermato che in essi non può ravvisarsi “delega in senso tecnico”, sia perché una delega siffatta sarebbe *contra legem*, in quanto “violativa di norme imperative”, sia perché difettano “tutti i presupposti giurisprudenzialmente creati: le grosse dimensioni dell'azienda, escluse in radice dalla forma della società nonché dalla sua unica sede, la mancanza di suddivisione interna e scritta dei lavori, la competenza specifica del delegato”.

Trattasi di affermazioni prevalentemente inesatte, poiché la delega - come si è detto dianzi - deve ritenersi ammissibile e rilevante in presenza di precisi requisiti, che possono così comprendersi:

- essa deve essere puntuale ed espressa, senza che siano trattenuti in capo al delegante poteri residuali di tipo discrezionale;

- il soggetto delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli;

- il trasferimento delle funzioni deve essere giustificato in base alle esigenze organizzative dell'impresa;

- unitamente alle funzioni devono essere trasferiti i correlativi poteri decisionali e di spesa;

- l'esistenza della delega deve essere giudizialmente provata in modo certo.

Questa Corte Suprema aveva inizialmente affermato che tra i presupposti di validità del trasferimento di funzioni vi fosse quello, di natura oggettiva, relativo alle notevoli dimensioni dell'impresa, tali da giustificare la necessità di decentrare compiti e responsabilità. Successivamente, però, ha ammesso la possibilità di delega anche in mancanza di notevoli dimensioni dell'impresa, svincolando la valutazione di necessità oggettiva dal dato puramente quantitativo e ricollegandola, invece, a caratteristiche qualitative dell'organizzazione aziendale. Ed al riguardo una condivisibile dottrina ha evidenziato l'irragionevolezza del requisito in esame, facendo richiamo agli innumerevoli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi alla direzione delle imprese moderne, che risultano identici quali che sia la dimensione dell'impresa ed alla circostanza che anche nelle aziende di dimensioni modeste può accadere che l'imprenditore individuale (o gli amministratori, se si tratta di società) non siano in grado o non ritengano opportuno svolgere personalmente tutti gli adempimenti loro imposti dalla legge.

Con il D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, novellato poi dal D.Lgs. 19.3.1996, n. 242, del resto, il legislatore ha conferito dignità normativa allo strumento della delega di funzione ed indirettamente ha escluso che le dimensioni aziendali influiscano sulla validità del trasferimento: la novella del 1996, infatti, introducendo nell'art. 1 il comma 4 ter, ha indicato specificamente gli adempimenti non delegabili dal datore di lavoro, riconoscendo implicitamente e a contrario la delegabilità degli altri senza alcun riferimento al dato dimensionale.

Questa Corte Suprema, inoltre, non ha mancato di affermare che, nell'individuazione delle responsabilità penali, è necessario avere riguardo al “dato sostanziale e funzionale” ed agli “effettivi poteri legati allo svolgimento concreto delle attività” (vedi Cass.: Sez. IV, 24.6.2000, n. 7402, Mantero; Sez. IV, 3.3.1998, Brambilla; Sez. III: 26.2.1998, Caron).

Deve osservarsi, da ultimo, che, nella fattispecie in esame, quanto al requisito dell'effettivo trasferimento dei poteri decisionali e di spesa, il Tribunale neppure ha chiarito quale fosse la qualità di S. C. nella struttura della società in accomandita semplice “C. S. & G.”; la presenza del suo nome nella ragione sociale indurrebbe a ritenere che si tratti di altro socio accomandatario; non è dato conoscere, però, se egli pure avesse poteri di amministrazione e, comunque, anche il socio accomandante può limitarsi soltanto a consentire che il suo nome sia compreso nella ragione sociale, assumendo così responsabilità illimitata e solidale per le obbligazioni sociali ma non acquistando il diritto di partecipare all'amministrazione della società.

3. La sentenza impugnata, conseguentemente, deve essere annullata, con rinvio al Tribunale di Barcellona Pozzo di Gotto, che, nel nuovo giudizio, valuterà le delibere assembleari prodotte, per verificare se ci sia stata una effettiva e consentita delega di funzioni, attenendosi ai principi di diritto dianzi enunciati.

P.Q.M.

La Corte Suprema di Cassazione, visti gli artt. 607, 615 e 623 c.p.p., annulla la sentenza impugnata, con rinvio al Tribunale di Barcellona Pozzo di Gotto per nuovo giudizio.

ROMA, 12.4.2005.

Depositata in cancelleria il 15 luglio 2005.