



UNIVERSITA DEGLI STUDI DI SASSARI

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

SCUOLA DI DOTTORATO IN DIRITTO ED ECONOMIA DEI SISTEMI
PRODUTTIVI

XXVIII CICLO

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo

Direttore

Chiar.mo Prof. Michele M. Comenale Pinto

Tutor

Chiar.ma Prof.ssa Vittoria Passino

Tesi di Dottorato di

Dott.ssa Valentina Porcu

INDICE

<i>Brevi note introduttive</i>	4
--------------------------------------	---

Capitolo I

IL QUADRO NORMATIVO DEL SISTEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

1. L'ordinamento interno.....	7
2. L'ordinamento europeo.....	31
3. Il decreto legislativo n. 81 del 2008 nei suoi tratti essenziali.....	43
4. La valutazione dei rischi come <i>strumento operativo</i> della prevenzione nel decreto legislativo n. 81 del 2008.....	56

Capitolo II

L'OBBLIGO DI SICUREZZA NELL'ERA DELLA PREVENZIONE ORGANIZZATIVA

1. La legittimazione all'esercizio del potere organizzativo nel quadro della sicurezza sul lavoro: la figura del datore di lavoro.....	68
2. La relazione organizzativa come “nuova fonte” di derivazione dell'obbligo di sicurezza.....	83

Valentina Porcu

*I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di
condivisione del sistema organizzativo.*

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

3. L'interazione tra l'art. 2087 c.c. e il decreto legislativo n. 81 del 2008.....	95
4. La violazione dell'obbligo datoriale di sicurezza e il danno non patrimoniale al lavoratore. Cenni.....	112

Capitolo III

L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

1. L'avvio dei modelli di organizzazione e di gestione tra dimensione giuridica e dimensione aziendalistica.....	126
2. Il modello organizzativo e gestionale: il quadro normativo di riferimento.....	144
3. Il sistema di controllo nel modello organizzativo e gestionale....	153
4. Il sistema disciplinare.....	165

Capitolo IV

LA RIPARTIZIONE INTERSOGETTIVA DELLA RESPONSABILITA' NEI MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

1. L'intersezione tra il decreto legislativo n. 81 del 2008 e il decreto legislativo n. 231 del 2001.....	179
2. La traduzione legislativa dell'istituto della delega di funzioni nel decreto legislativo n. 81 del 2008.....	188
3. La delega di funzioni e la modificazione del contenuto dell'obbligo datoriale.....	199
4. La posizione di garanzia del delegato nel modello organizzativo e gestionale.....	208
<i>Conclusioni</i>	216
<i>Bibliografia</i>	222
<i>Giurisprudenza</i>	252

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Brevi note introduttive

La competitività esasperata dei sistemi nella concorrenza globalizzata mette in discussione la stessa identità del diritto del lavoro nei suoi termini tradizionali, in generale, e del sistema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare, in un momento storico caratterizzato, appunto, dalla centralità dell'impresa.

Ci si deve interrogare, allora, sul ruolo che la stessa organizzazione dell'impresa svolge nell'attuale contesto socio economico e non si può prescindere da una riflessione sull'effettiva capacità dell'odierno assetto normativo del lavoro di rispondere sia alle reali esigenze della vita delle persone, nella loro quotidianità, sia alle esigenze delle aziende di far fronte a nuovi fenomeni, quali la costante instabilità dei mercati e la conseguente precarietà dei risultati economici.

Ciò che emerge, dunque, è la centralità del rapporto tra i lavoratori e l'impresa, all'interno del quale i valori di libertà e di dignità umana si devono confrontare con la logica economicistica, nel doveroso rispetto di un contenuto di valore del lavoro non negoziabile oltre i limiti segnati dai principi costituzionali.

Dall'angolo visuale del giuslavorista, il diritto del lavoro ben può essere letto come una componente del diritto dell'economia;

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

componente capace di plasmarlo e condizionarlo in ragione del rispetto dei valori della persona, il lavoratore, e in particolare della sua sicurezza nel perimetro interno ed esterno dei luoghi di lavoro.

E, per entrare nel cuore del tema che si vuole affrontare in questo lavoro, anche l'analisi della struttura e della funzione dei modelli organizzativi e gestionali nella loro intersezione col sistema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sarà condotta, assumendo come punto di osservazione la persona del lavoratore nell'attuale ampia definizione data nella lettera a) del primo comma dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, secondo il quale il "lavoratore" è la "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa 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 (...)".

Nella consapevolezza che altrettanto ampia, al di là di quella data nel sistema della sicurezza, è diventata la definizione di datore di lavoro; figura che assume ancora il ruolo di parte contrattuale ma, allo stesso tempo in misura preponderante, incarna quella dell'imprenditore che opera nel mercato interno ed esterno, entrando in contatto con sistemi giuridici di altri Paesi, spesso scelti come sedi di produzione *più convenienti*.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Ed è questa, così succintamente delineata, la premessa sulla quale si svilupperà l'analisi dei modelli organizzativi e gestionali, rispettivamente previsti nei decreti del 2001 e del 2008; che si differenziano profondamente tra loro nella *ratio*. L'efficacia prevalentemente esimente della responsabilità amministrativa dell'ente, assegnata al modello del decreto legislativo n. 231, infatti, si arricchisce di una funzione eminentemente prevenzionale nel modello del decreto legislativo n. 81.

I modelli verranno letti nelle loro reciproche intersezioni e in quelle con i diversi istituti, predisposti dal legislatore come strumenti di garanzia del buon funzionamento e della tenuta del sistema di tutela, alla luce dei principi fondamentali di buona organizzazione, prevenzione ed effettività.

E proprio per le oggettive condizioni di difficoltà in cui versa il diritto del lavoro in questo momento, che si deve tentare di instaurare un dialogo fra il diritto del lavoro e il diritto dell'impresa.

E il dialogo, recuperando le virtualità positive del "vecchio" paradigma, all'interno del quale, per ciò che qui maggiormente interessa, esprime un valore preminente l'articolo 2087 c.c., dovrà consentire la ricostruzione di un percorso di *legittimazione sociale* culturalmente condiviso della disciplina del diritto del lavoro, in

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

generale, e di quella relativa alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in particolare.

Un percorso ricostruttivo che, snodandosi nell'intricato sistema di norme giuridiche e norme tecniche, non deve perdere di vista la centralità del comportamento umano, indubbiamente primo fattore di rischio; e proprio per questo deve essere teso a fondare e diffondere una vera e propria cultura della sicurezza, intesa come l'insieme dei valori, degli atteggiamenti, delle credenze, delle norme, delle pratiche e delle competenze di tutti gli attori che, a vario titolo, agiscono nella e gravitano intorno all'organizzazione di lavoro, da quella più rudimentale a quella più sofisticata.

Capitolo I.

Il quadro normativo del sistema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Par. 1 - L'ordinamento interno.

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è disciplinata dal "corposo" D. Lgs. n. 81/2008, emanato in attuazione

Valentina Porcu

*I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di
condivisione del sistema organizzativo.*

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

della legge delega n. 123/2007¹, oggi oggetto di revisione da parte del ddl n. 2489/2016², sul quale il legislatore ha fatto confluire una serie di disposizioni di diritto interno e di matrice comunitaria al fine dichiarato di realizzare il “riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori”.

¹ Sulla legge delega n. 123/2007 fra i numerosi commenti v.: F. CARINCI, *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *ADL*, 2008, p. 333 ss.; C. SMURAGLIA, *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento e di interventi urgenti*, in *RGL*, 2007, Suppl. n.2, pp. 5-22; O BONARDI, *Ante litteram. Considerazioni a caldo sul disegno di legge delega per l’emanazione di un testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, *idem*, pp. 223-262.

² Cfr. ddl. n. 2489, depositato in Commissione Lavoro al Senato in data 19 luglio 2016 dal presidente M. Sacconi, concernente “Disposizioni per il miglioramento sostanziale della salute e sicurezza dei lavoratori”, in www.senato.it. Tra le tante e incisive novità contenute nel ddl si prevede, ad esempio, la partecipazione più attiva dei medici del lavoro e di altri professionisti esperti in materia di salute e sicurezza ai quali viene affidato il compito di certificare la correttezza delle misure di prevenzione e protezione adottate in azienda; e, proprio l’affidamento della certificazione ad un soggetto terzo, come si legge nella relazione di accompagnamento, “permetterà una notevolissima riduzione della documentazione necessaria per dimostrare l’adempimento agli obblighi di legge da parte del datore di lavoro”. Ancora, in riferimento allo spinoso problema della responsabilità del datore di lavoro il ddl ne propone un’attenuazione attraverso l’introduzione della “colpa di organizzazione” alla quale il datore di lavoro si può sottrarre se dimostra di aver provveduto a organizzare l’azienda in modo corretto rispetto alle esigenze di tutela dei propri lavoratori. Un particolare esimente della responsabilità penale e, poi, proposto in caso di infortunio imputabile a “grave negligenza del dirigente, del preposto o del lavoratore” ribaltando così il criterio della protezione oggettiva che ha rappresentato una delle più importanti innovazioni introdotte dalla decretazione degli anni ’50. Sono, altresì, previsti incentivi, anche economici derivanti dall’adozione e dalla efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda demandando al Ministero del Lavoro e all’INAIL l’individuazione delle aziende virtuose beneficiarie degli sgravi sui premi.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Nonostante non si possa non concordare sulla necessità di un ulteriore intervento di riordino e di semplificazione, non si può, altresì, disconoscere che il legislatore del 2008 è riuscito nel suo intento di armonizzare norme e principi emanati in epoche diverse attraverso l'opera di conservazione delle disposizioni ritenute applicabili e con l'abrogazione di quelle norme evidentemente inadeguate rispetto ai modelli attuali di organizzazione del lavoro³.

La certosa opera di "riassetto" del legislatore, che ha condotto al c.d. Testo unico in vigore, ha avuto ad oggetto disposizioni normative emanate a partire dalla seconda metà degli anni cinquanta; è infatti in questo periodo storico che prende vita il primo e autonomo *corpus* legislativo disciplinante la prevenzione degli infortuni e l'igiene sul lavoro, a seguito dell'emanazione dei decreti n. 547/1955 e n. 303/1956⁴, in attuazione della legge delega n. 51/1955⁵.

⁴ I D.P.R. n. 547/1955, "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", e n. 303, "Norme generali per l'igiene del lavoro", sono rimasti in vigore fino al maggio 2008 e il motivo di tale longevità deriva, secondo B. DEIDDA, *Dai D.P.R. degli anni '50 al T.U. 81/08: linee fondamentali e aspetti innovativi*", in www.olympus.uniurb.it., dalla tecnica della loro formulazione alla quale il legislatore ha fatto ricorso perché costretto "dalla forza delle cose". Al termine del conflitto mondiale l'opera di ricostruzione, infatti, ha reso necessario il riutilizzo dei vecchi macchinari delle fabbriche in disuso. Tali macchinari, certamente non dotati di dispositivi di sicurezza, per essere utilizzati dovevano essere "rivestiti di sicurezza" attraverso la costruzione di un involucro che impedisse il contatto tra il lavoratore e gli organi pericolosi. "Ne è venuta fuori una legislazione fondata non

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il ritardo con cui è stata emanata una disciplina complessiva a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori pone in evidenza la concezione del fenomeno infortunistico dominante fino ai primi anni del dopoguerra, caratterizzata dall'accettazione della pericolosità come fattore intrinseco all'esercizio dell'attività lavorativa, tutelabile soltanto *ex post* attraverso un intervento di tipo riparatorio⁶.

già sugli accorgimenti tecnici o sulle caratteristiche intrinseche di sicurezza delle macchine, che come tutte le caratteristiche tecniche sarebbe stata destinata a essere superata nel tempo, ma preoccupata soltanto di mettere distanza di sicurezza tra gli organi pericolosi e gli arti dei lavoratori. E' chiaro che una legislazione di tal genere non è destinata ad invecchiare perché fondata sulla lapalissiana intuizione che, se il lavoratore non impegna le mani vicino agli organi pericolosi oppure ha le mani impegnate per provocare le operazioni della macchina, non può farsi male".

⁵ In attuazione della legge delega sono stati altresì emanati ulteriori provvedimenti che hanno assunto notevole importanza: il D.P.R. n. 302 del 1956 "Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle emanate con D.P.R. n. 547 del 1955"; il D.P.R. n. 320 del 1956 "Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo"; il D.P.R. n. 321 del 1956 "Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa"; il D.P.R. n. 322 del 1956 "Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione"; il D.P.R. n. 323 del 1956 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici"; il D.P.R. n. 164 del 1956 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni"; provvedimenti, tutti, che testimoniano la preoccupazione del legislatore di intervenire in particolare su settori di attività ad alto rischio.

⁶ Sulla concezione del concetto di salute nell'ordinamento giuridico italiano ed europeo v. C. SGARZI, *La concezione di salute nell'ordinamento italiano e la forma di protezione che ne discende: prevenzione primaria e organizzazione del lavoro*, in www.olympus.uniurb.it. Più in generale sulle norme costituzionali alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro: M. NAPOLI, *Lavoro diritto valori*, Torino, 2010, p. 3; M. RINALDI, *La sicurezza*, in *Il diritto privato nella*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il percorso che ha portato il legislatore alla maturazione di una logica ispirata alla prevenzione denota invece lo stretto legame esistente tra sistema sociale e processo economico laddove la persona del lavoratore, in un crescendo di riconoscimenti giuridici, acquista rilevanza fino a diventare il centro dell'ordinato sistema di garanzie⁷ rappresentato dal quadro normativo attuale.

E l'analisi deve necessariamente partire dal periodo a cavallo tra il XIX e il XX secolo; periodo caratterizzato dalla nascita dei complessi industriali, in continua espansione, che richiedeva un reclutamento sempre più ampio di manodopera; periodo lungo il quale il lavoratore veniva considerato come “strumento” finalizzato all'aumento della produzione, rilevando al solo fine di quantificarne gli atteggiamenti macchinali⁸.

giurisprudenza, vol. III, *La tutela del lavoratore*, P. CENDOM (a cura di), Milanofiori Assago, 2009, CEDAM, p.25.

⁷ Sul punto C. SMURAGLIA, *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento e di interventi urgenti*, cit., p. 5; M.V. BALLESTRERO, *Le “energie da lavoro” tra soggetto e oggetto*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” – 99/2010, in www.olympu.uniurb.it. Per una sintesi sull'evoluzione del modello antropologico di lavoratore: O. MAZZOTTA, *Ragionare per modelli: conciliare lavoro e non lavoro nella crisi economica. Spunti per una discussione*, in M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE (a cura di) *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Torino, 2009, G. Giappichelli Editore, p. 3 ss.

⁸ A. GRAMSCI, *Americanismo e fordismo*, Quaderno 22, in *Quaderni dal carcere*, vol. III, 1977, p. 2165.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il lavoratore veniva considerato, in altri termini, alla stregua di un fattore produttivo come altri, con l'inevitabile conseguenza di ricondurre a motivazioni di colposo autolesionismo operaio la maggioranza dei casi di infortunio⁹.

La provenienza della massa di lavoratori dagli ambienti contadini e perciò non qualificati a svolgere il lavoro in fabbrica, la loro estrema mobilità dovuta sia all'elevato tasso di avvicendamento nelle fabbriche sia alla continua ricerca di un impiego migliore¹⁰ e il

⁹ M. PERSIANI, M. LEPORE, *Profilo storico legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, in *Il Nuovo Diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI M. LEPORE (dir. da), Torino, 2012, UTET Giuridica, p. 4.

¹⁰ F. PIVA G. TATTARA, *I primi operai di Marghera. Mercato, reclutamento, occupazione (1917-1940)*, Venezia, 1983, p. 327 ss.; S. FERNANDEZ SANCHEZ, *L'autonomia individuale nelle origini del diritto del lavoro*, Torino, 2012, G. Giappichelli Editore, p. 55 ss.; G. CAZZETTA, *Scienza giuridica e trasformazioni sociali: diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Milano, 2007, Giuffrè, p. 7 ss.; A. DE BERNARDI, *La formazione della classe operaia in Italia. Appunti sulla storiografia*, in A. VARNI, *Storia e storie del lavoro: vicende, riflessioni, immagini tra 800 e terzo millennio*, Torino, 1997, p. 108 ss.; T. FANFANI, *Secondo dopoguerra in Italia; ricostruzione e lavoro*, *idem*, p. 161 ss.; G. LEFRANC, *Storia del lavoro e dei lavoratori*, Milano, 1979, p. 241 ss. Sulla condizione degli operai durante la rivoluzione industriale v. A. ACCORNERO, *Il lavoro nella prima rivoluzione industriale*, Roma, 1971, Editrice sindacale italiana; A. FANFANI, *Storia del lavoro in Italia: dalla fine del secolo XV agli inizi del XVIII*, Milano, 1959, p. 362; L. DEL PANE, *Storia del lavoro in Italia: dagli inizi del secolo XVIII al 1815*, Milano, 1958, p. 248 ss., il quale osserva che l'industrializzazione "segna il distacco del coltivatore dalla terra, qui, si pongono le premesse della separazione del lavoratore dallo strumento del suo lavoro o addirittura si effettua tale separazione. Perché ciò potesse conseguirsi – prosegue l'A: - era necessario che l'operaio, libero giuridicamente, si trovasse sul mercato del lavoro di fronte all'imprenditore come qualsiasi altra

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

costante inserimento di macchinari totalmente sprovvisti di dispositivi di sicurezza, ideati al solo fine di aumentare la produzione di massa, avevano prepotentemente posto all'attenzione del legislatore il fenomeno dilagante degli infortuni sul lavoro.

In questo clima venne varata la legge n. 80 del 17 marzo 1898 che introdusse, a carico degli imprenditori, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro degli operai addetti ai settori industriali ritenuti pericolosi. L'assicurazione garantiva al lavoratore infortunato il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di infortuni determinati da fatti colposi addebitabili all'imprenditore o ascrivibili a quello che all'epoca pareva la giustificazione preponderante, ovvero il caso.

La legge n. 80, pur rappresentando un passo importante verso il riconoscimento, ancorché ai soli fini risarcitori, del problema sociale e umano, utilizzava il mero strumento del premio assicurativo non tenendo conto della necessità di prevenire gli eventi dannosi attraverso la predisposizione di condizioni di lavoro più sicure.

Il forte squilibrio a favore dell'impresa nel rapporto con il lavoratore, dovuto anche al radicamento del principio dell'assoluta

merce e che egli si presentasse come offerente della sua forza di lavoro e di null'altro.”

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

libertà dell'iniziativa economica privata, che non poteva tollerare l'apposizione di limitazioni all'esercizio del potere gerarchico e organizzativo, registra un intervento "riequilibratore" con l'emanazione del codice penale del 1930.

In particolare gli articoli 437 e 451¹¹, tuttora in vigore, sanzionano la rimozione o l'omissione,rispettivamente dolosa o colposa, di cautele contro disastri o infortuni sul lavoro e, malgrado la scarsa applicazione in sede giudiziale, introducono per la prima volta il concetto di sicurezza come bene protetto dall'ordinamento¹².

Come è noto, il codice penale viene emanato durante il lungo e buio periodo nel quale il corporativismo impone il superamento dell'ideale che contrappone l'interesse per il capitale a quello dei lavoratori al fine di perseguire l'unico *interesse superiore della*

¹¹ Si può osservare, ad esempio, che l'art. 437 c.p. è stato applicato in un numero esiguo di casi; la prima condanna per il reato di "rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro" risale al 1983, Trib. Monza, 24settembre 1983, in *R.G.L.*, 1984, IV, p. 458. Sulle norme citate v. fra i tanti V. ZAGREBELSKY, *Omissione o rimozione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXX, Milano, 1980, p. 5.; S. CANESTRARI, *Note in tema di dolo nel delitto di Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*, in *RGL*, 1984, IV, p. 381.; A. PADULA, *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro*, Verona, 2010, p.103; V. VALENTINI, *La sostanziale continuità tra il vecchio e il nuovo diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, L. GALANTINO (a cura di), Milanofiori Assago, 2009, CEDAM, p. 305 ss.

¹² Sul punto v. per tutti C. PERINI, *Gli stadi della tutela e la spiegazione causale*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, in B. DEIDDA e A. GARGANI (a cura di), Torino, 2012, G. Giappichelli Editore, p. 139 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

*produzione nazionale*¹³. Questo periodo, comunque, seppur tristemente noto per le limitazioni alle libertà individuali, si caratterizza anche per un crescente interventismo in materia lavoristica¹⁴ (ancorché finalizzato ad incidere sulle coscienze creando consenso intorno al regime¹⁵), che culmina con l’emanazione del codice civile del 1942.

Con esso la disciplina lavoristica, o meglio i suoi principi fondamentali, entrano a far parte del diritto dei privati¹⁶ che ne rappresenta la più importante fonte normativa. Le sezioni II, III, IV,

¹³ Sul punto U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia un giurista racconta*, Bologna, 1995, p. 100 ss., il quale osserva che in quel periodo, “il fine superiore è la prosperità economica nazionale a cui concorrono tutte le forze di lavoro - organizzative ed esecutive, intellettuali tecniche e manuali – ciascuna delle quali deve poter fruire della tutela commisurata al ruolo svolto nel processo produttivo. L’originalità del principio corporativo sta tutta qui; il lavoro entra nella storia del dibattito blasonato perché viene fatto uscire dalla propria per diventare altro da sé.” Sullo sviluppo storico e giuridico del fascismo G. TODINI, *Corporazioni e corporativismo: per una storia del diritto del lavoro*, Sassari, 2007, p. 56 ss.

¹⁴ Rileva in quest’ambito la prima regolamentazione legislativa dell’orario di lavoro con il r.d.l. 15.3.1923 n. 692; il r.d. n. 1033 del 6.7.1933 istitutivo dell’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali; la legge n. 370 del 22.2.1934 sul riposo domenicale e settimanale; e senz’altro di più ampio respiro il r.d.l. 1825/1924 con il quale si dà vita ad una normativa organica sul rapporto di lavoro degli impiegati.

¹⁵ Sul punto L. GAETA, *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Bari, 2013, Cacucci Editore, p. 33.

¹⁶ Le disposizioni codicistiche in materia di lavoro archiviano il dibattito sulla riconduzione della prestazione lavorativa nello schema della locazione (v. in particolare L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II ed., Milano 1915-1917) “trasformando in archetipo” ciò che prima veniva considerato un “sotto-tipo” ovvero il contratto di lavoro subordinato: M.V. BALLESTRERO, *Le “energie da lavoro” tra soggetto e oggetto*, cit. pp.9-10. V altresì O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, 2015, CEDAM, p. 5.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

capo I, titolo II, libro V del codice civile¹⁷ racchiudono le disposizioni in materia di “lavoro nell’impresa” e rappresentano il frutto di un lungo passato dottrinale, giurisprudenziale e collettivo che, pur essendo stato *inquinato*, non è stato compromesso dall’influsso corporativo¹⁸.

E, se anche il libro V, secondo il legislatore dell’epoca, “per la sua impostazione e per il suo contenuto politico è quello che scolpisce con più saliente evidenza i lineamenti corporativi”¹⁹, in quanto ideato al fine precipuo di dare attuazione alla Carta del Lavoro fino ad allora priva di efficacia giuridica²⁰, i principi in esso contenuti, rilette alla

¹⁷ E’ importante sottolineare che la disciplina del contratto-rapporto di lavoro non è collocata nel Libro IV (Delle obbligazioni), ed in particolare nel Titolo III dedicato ai contratti nominati, ma è stata inserita nel Libro V (Del lavoro) che contiene le regole giuridiche del diritto commerciale. Questa singolare collocazione rappresenta l’idea di fondo del regime corporativo il cui intento era quello di funzionalizzare l’autonomia privata ad un fine esterno definito “interesse superiore della produzione nazionale”. Sul punto ancora O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit. p. 6.

¹⁸ Sul punto F. CARINCI, *Un diritto del lavoro “classico” alla vigilia del terzo millennio*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, F. CARINCI (dir. da), vol. I, *Le fonti – Il diritto sindacale*, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2007, UTET Giuridica, p.3. Sulla tenuta dei principi codicistici dopo la caduta del regime fascista v. L. RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, Padova, 1947; L. BARASSI, *Il contratto di lavoro*, Milano, 1949; F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1948.

¹⁹ Così la Relazione del Guardasigilli come rilevano C. CESTER M. MISCIONE C. ZOLI, *Le fonti interne*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, F. CARINCI (dir. da), vol. I, *Le fonti – Il diritto sindacale*, C. ZOLI (a cura di), cit., p. 4.

²⁰ In virtù della legge n. 14/1941 i principi contenuti nella Carta del lavoro vennero intesi come i principi generali dell’ordinamento giuridico dello Stato e

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

luce dei valori costituzionali, guidano ancora i giudici nelle loro decisioni.

Prima di allora, nel codice civile del 1865, sul piano contrattuale un generico obbligo di tutela del lavoratore si faceva risalire ai principi di buona fede, di integrazione equitativa del contenuto dei contratti e di diligenza del buon padre di famiglia²¹.

Il codice del '42 facendo emergere, per la prima volta, “non un’ideale astratto di persona (...) ma l’uomo in carne e ossa (...) lo fa fondamentalmente inserendo all’interno del contratto interessi non patrimoniali ed aprendo alla predisposizione di risorse pubbliche per la soddisfazione di bisogni primari del lavoratore (invalidità vecchiaia

fornirono il criterio direttivo per l’interpretazione e per l’applicazione delle leggi richiamati dall’art. 12, comma 2, delle Disposizioni preliminari al codice civile. Sul punto v. L. RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro, cit.*; L. BARASSI, *Il contratto di lavoro, cit.*

²¹ Cfr.: l’art. 1124 c.c.: “(i) contratti debbono essere eseguiti di buona fede, ed obbligano non solo a quanto è nei medesimi espresso, ma anche a tutte le conseguenze che secondo l’equità, l’uso o la legge ne derivano” e l’art. 1224 c.c.:“(l)a diligenza che si deve impiegare nell’adempimento dell’obbligazione, abbia questa per oggetto l’utilità di una delle parti o d’ambidue, è sempre quella di un buon padre di famiglia (...)” del codice civile del 1865.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

etc.)”²². La persona-lavoratore viene quindi collocata nell’ambito della disciplina legale propria e tipica del rapporto di lavoro subordinato²³.

Nella sistematica del codice del ’42 si legge, pertanto, con tutta evidenza l’intento del legislatore di affidare “ad ognuna delle figure sociali del mondo della produzione un ruolo proprio, così che ognuno potesse concorrere all’incremento della ricchezza del paese”²⁴.

In questa cornice l’imprenditore, che “esercita professionalmente un’attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi” (art. 2082 c.c.), è “capo dell’impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori” (art. 2086 c.c.) ed in quanto tale “è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutela l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.” (art. 2087 c.c.).

Ed è proprio l’art. 2087 la disposizione più significativa perché “include nell’area degli interessi non patrimoniali protetti dal contratto

²² L. MENGONI, *La tutela della vita materiale nelle varie età dell’uomo*, in *RTDPC*, 1982, p. 1117; O. MAZZOTTA, *Ragionare per modelli: conciliare lavoro e non lavoro nella crisi economica. Spunti per una discussione*, cit., p. 5.

²³ Cfr. P. CENDOM, Artt. 2060-2642, in *Commentario al codice civile*, P. CENDOM (dir. da), vol. III, Torino, 2002, p. 32 ss.

²⁴ V. FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell’impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato)*, Art. 2086, in *Il Codice Civile, Commentario*, fondato da P. SCHESINGER e diretto da P. BUSNELLI, Milano, Giuffrè Editore, 2012, p.6.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

la conservazione della salute e dell'integrità fisica, dando così palpabile rilevanza all'implicazione del lavoratore in carne e ossa nel contratto di lavoro"²⁵.

Il sistema di tutele, fino ad allora a carattere meramente risarcitorio, si orienta così verso una direzione più ampiamente etica in grado di attribuire rilievo primario a tutti i valori della persona, imponendo al datore di lavoro il vincolo ineludibile dell'obbligo di sicurezza nei confronti dei lavoratori²⁶.

Tuttora uno "zoccolo duro"²⁷, nel complesso sistema normativo della disciplina della sicurezza sul lavoro, sicuramente dovuto alla felice formulazione della norma in oggetto che consente una "funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica, che ha una dinamicità ben più

²⁵ L. MENGONI, *op. loc. cit.*; M: V. BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto, cit., p. 10.*

²⁶ Per la manualistica v. in particolare F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, XXXV ed., Napoli, Iovene, 1995, p. 153 e pp. 195-196. Per la manualistica più recente v. altresì R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2016, p. 292 ss.; R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, VIII ed., Milano, Giuffrè Editore, 2016, p. 563 ss.; M. PERSIANI – S. LIEBMAN – M. MARAZZA – M. MARTONE – M. DEL CONTE – P: FERRARI – V: MAIO, *Fondamenti di diritto del lavoro*, II ed., Padova, CEDAM, 2015, p. 182 ss.; M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI ed., Torino, G. Giappichelli Editore, 2015, p. 351 ss.; A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, IX ed., Torino, G. Giappichelli Editore, 2015, p. 278 ss.; F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro*, Torino, UTET, 2003, p. 283.

²⁷ Così G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, 1995, p. 5.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

accentuata di quella dell'ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti"²⁸.

L'abrogazione del sistema corporativo, avvenuta meno di un anno dopo l'entrata in vigore del codice civile, apre gli scenari ad una fase convulsa della storia nazionale che fa registrare una sospensione dell'attività di produzione scientifica da parte degli esponenti della cultura giuslavoristica²⁹ fino al 1 gennaio 1948, data di entrata in vigore della Costituzione della Repubblica italiana.

E, si può qui solo accennare, che “fondamentale – appare - il rilievo che in essa l'idea di persona è intesa sia come *essere individuale* che come *essere sociale*”; persona che diventa così “il *concetto unificatore* fra diritti di libertà e i diritti sociali; la nostra

²⁸ Così Cass., 6 ottobre 1988, n. 5048, in *GC*, I, 1988 p. 2871. Sulla continua e perdurante funzione di “adeguato presidio a garanzia dei diritti del lavoratore” dell'art. 2087 c.c., v. altresì: P PASCUCCI, *Appunti sui fondamenti della competenza in materia di vigilanza sulla sicurezza del lavoro, nell'attesa del testo unico*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, t. I, Bari, 2008, Cacucci Editore, p. 833 ss.

²⁹ Sul punto P. ICHINO, *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, Milano, 2008, p. 4 ss.; il quale osserva che l'abolizione formale degli istituti giuridici dell'ordinamento fascista non è stato prontamente metabolizzato dalla dottrina giuslavoristica, infatti, nei manuali che escono nel primo quinquennio del dopoguerra si dà ancora conto delle innovazioni apportate dal codice civile del 42, dal cambiamento di regime sancito con il d. lgs. n. 369 del 1944 ed infine dall'entrata in vigore della Costituzione, senza evidenziare nessuna riflessione in merito alla continuità o discontinuità tra il vecchio e il nuovo regime ed in particolare su quanti e quali elementi della cultura giuslavoristica degli anni 30 dovessero considerarsi ancora attuali.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Costituzione non si è limitata, infatti, a portare il fondamento normativo generale dei diritti sociali nel II comma dell'articolo 3 (principio di eguaglianza sostanziale) ma lo ha esteso anche al principio normativo generale della dignità umana (art. 2) e al principio di eguaglianza formale o di fronte alla legge (art. 3, I c.) e li ha qualificati ulteriormente, *attraverso le definizioni degli ambiti di vita sociale o comunitaria necessari per il libero sviluppo della persona umana come formazioni originarie e, come tali, strutturalmente indipendenti ed essenzialmente intangibili da parte dello Stato*; in questa cornice il lavoro viene indicato come *il valore qualificante o la base di valore della democrazia italiana* (art. 1)³⁰

La Carta costituzionale, dunque, apre una nuova fase nella quale “il diritto del lavoro instaura l’antropologia definitiva del diritto moderno, fissata nell’art. 1 della Costituzione, che proclama essere il nostro ordinamento fondato sul lavoro”³¹.

³⁰ Così V. PASSINO DETTORI, *Il diritto ad essere utili: spunti di riflessione sul lavoro nel settore non profit*, in *DL*, 2005, I, p. 316, alla quale si rimanda per l’ampia bibliografia ivi contenuta. Sul punto v. altresì S. MERLINI, *Introduzione, I fondamenti costituzionali*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A. GARGANI (a cura di), in *Trattato teorico/pratico di Diritto penale* F:PALAZZO C.E. PALIERO (dir. da), pp. 3-17.

³¹ Così G. LOY, *Una Repubblica fondata sul lavoro*, in E. GHERA, A. PACE, *L’attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Napoli, 2009, p. 3.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La Carta, per quanto qui maggiormente rileva, pone fra gli obiettivi della Repubblica quello della tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività (art. 32) e, più in generale, prevede quale limite all'iniziativa economica privata quello del rispetto della sicurezza e della dignità umana (art. 41, II c.)³².

Deve essere rovesciata, quindi, la prospettiva secondo la quale si assegnava rilievo alla “persona umana del lavoratore” avendo esclusivamente riguardo alla sua posizione passiva all'interno dell'organizzazione di lavoro. Il lavoratore diventa, al contrario, un

³² Sull'articolo 41 della Costituzione v. fra i tanti: C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, W.P. Olympus, n. 7/2012, pp.4-5; in www.olympus.uniurb.it; M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, 2006, G. Giappichelli Editore, pp.3-5. Benché non direttamente riferibile al problema della sicurezza sul lavoro, nella più ampia cornice dei cambiamenti delle imprese indotti dalla globalizzazione e dalle innovazioni tecnologiche con particolare riferimento all'individuazione del datore di lavoro per il mantenimento della tutela generale di tutti i diritti dei lavoratori (cfr. Cap. II, par. 1) può essere utile la nuova prospettiva, nel dibattito sul secondo comma dell'art. 41, suggerita da M. BARBERA, *L'idea d'impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona” n. 293/16, in www.csdle.lex.unict.it, p. 3, la quale propone il superamento del dibattito dottrinale sulla norma costituzionale (...) diviso per lungo tempo, (...), fra concezioni organicistico-istituzionali, che vedono l'utilità sociale e la dignità della persona come limiti interni alla razionalità dell'impresa-organo, e le concezioni conflittuali, che sostengono che tali limiti non possono che costituirsi come limiti esterni, etero-imposti da un potere esterno (e superiore)”, per aprirsi alla “possibilità di andare oltre tale contrapposizione e di individuare nel riferimento all'utilità sociale l'esistenza di vincoli di cooperazione alla realizzazione degli interessi degli *stakeholders* ulteriori rispetto a quelli espressamente previsti dalla legge o insiti nell'adozione di modelli codificati di partecipazione”.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

soggetto che all'interno di quell'organizzazione deve "essere individuato esclusivamente considerandone la posizione attiva". Giacché "l'implicazione della persona del debitore nell'attività lavorativa prestata in posizione subordinata determina essenzialmente un'esigenza di tutela della libertà e della stessa personalità del lavoratore. Solo in questo senso il rilievo della persona del lavoratore caratterizza il diritto del lavoro (cfr. art. 41, II c., Cost. e 2087 Cod. Civ.)"³³.

Nel momento del bilanciamento fra la libertà di iniziativa economica e gli altri diritti inerenti la libertà d'impresa, pertanto, sia il diritto al lavoro che gli altri diritti devono essere considerati nell'ambito dei diritti fondamentali della persona, acquisendo così una posizione di supremazia. Ciò non significa, comunque, che la libertà d'iniziativa economica non debba essere ritenuta libertà fondamentale; significa semplicemente che il suo "*nucleo essenziale* è

³³M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., pp. 28-31. Sul punto v. altresì R. CASILLO, *La dignità nel rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 71/2008, in www.csdle.lex.unict.it, p. 21 ss., che indica nell'art. 42, II c., "lo svolgimento in via indiretta" del concetto di dignità umana nella sua unicità che consente di ricondurre "l'istanza di tutela del lavoratore" a quella più ampia di tutela della "persona a-contestualizzata".

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

costituzionalmente più ristretto, meno assoluto di quello proprio del diritto al lavoro, del diritto alla vita o alla salute, (...)”³⁴.

Rispetto a quello dell’iniziativa economica privata o dal suo svolgimento, l’ambito normativo della disciplina legislativa che regola l’esecuzione del rapporto di lavoro si discosta, essendo costituito dall’attività di produzione che richiede, appunto, la collaborazione di lavoratori subordinati. Infatti è l’attività di produzione e non l’iniziativa privata economica, “che comporta lo scambio tra retribuzione e lavoro subordinato. Scambio che è stato previsto dalla cosiddetta <<costituzione economica>> che appresta conseguentemente specifiche tutele per l’uomo che lavora”³⁵.

³⁴ Così S. MERLINI, *Introduzione, I fondamenti costituzionali*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A. GARGANI (a cura di), *cit.*, p. 10, il quale osserva, altresì, che sebbene la stessa giurisprudenza della Corte costituzionale, il riferimento è alla sentenza del 25 luglio 1996, n. 312 alla quale si dedicherà ampio spazio (cfr. Cap. I, Par. 3), “non sembra essere stata mai orientata nel senso della diretta operatività dei limiti di cui all’art. 41, comma 2 Cost., ed ha perciò affermato che quei limiti devono essere positivamente affermati dal legislatore, è però anche vero che la cogenza dei principi costituzionali espressi dalla norma è stata in realtà, valutata in maniera così rigorosa ed insuperabile da far ritenere alla Corte che discenda direttamente dallo stesso art. 41 Cost. un vero e proprio dovere di (generale) protezione del lavoratore in sede civile; mentre per quanto riguarda la normativa penale in materia di lavoro, l’esistenza, anche in questo campo, della generale riserva di legge *ex art. 25*, deve essere valutata tenendo conto del fondamentale dovere costituzionalmente imposto al legislatore di provvedere ad un efficace protezione dei lavoratori”, p. 12.

³⁵ Così M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL*, 1995 p. 27.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

L'applicazione delle disposizioni costituzionali è stata a lungo alterata dalla "tossina corporativa"³⁶ che ha forzatamente attratto nell'orbita dell'art. 38 Cost. la tutela della salute conferendogli, di fatto, un carattere meramente previdenziale in grado di creare "un fertile terreno per fare attecchire e germogliare l'ideologia della fatalità dell'infortunio, il cui rischio finisce per essere imputato alla sfera giuridica del prestatore di opere"³⁷.

Dai documenti della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, portata avanti nel corso della II Legislatura³⁸ (1953-1958), emerge la gravità della situazione in merito all'osservanza delle norme sulla sicurezza del lavoro. L'elevato numero di infortuni causati dalla mancata dotazione dei dispositivi

36 L. MONTUSCHI, Commentario alla Costituzione, G. BRANCA (a cura di), Rapporti etico-sociali, Bologna, 1976, p. 148. In merito al disinteresse verso gli studi in materia sindacale in età repubblicana è eloquente il richiamo fatto da U. ROMAGNOLI, *Introduzione*, in *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Roma, 2009, p. X, laddove l'A. evidenzia come la demonizzazione del fascismo giuridico impediva di vedere le connessioni con il presente e, al contempo, la mitizzazione dell'epoca pre-fascista alimentava "la retorica dell'*heri dicebamus*"

³⁷ Ancora L. MONTUSCHI, *op. loc. cit.*

³⁸ La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una Commissione parlamentare, istituita con Deliberazioni della Camera dei deputati e della Commissione 10a del Senato della Repubblica, rispettivamente del 28 gennaio 1955 e del 3 marzo 1955, con il compito di condurre un'indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende in ordine all'applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, in www.senato.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

individuali, nei vari settori³⁹, oltre ad evidenziare la necessità di un intervento formativo, evidenzia la prevalenza, nella gestione aziendale, delle esigenze economiche rispetto a quelle di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, confermando il mancato accoglimento dei principi costituzionali.

La costosa impalcatura previdenziale e l'influenza della dottrina, che qualifica il diritto alla salute come un diritto pubblico soggettivo⁴⁰, impediscono la penetrazione della norma costituzionale a livello dei rapporti interpersonali fino alla rivoluzione culturale operaia del biennio 1968-70.

Nel breve volgere di pochi anni cresce l'interesse della dottrina verso i diritti fondamentali di libertà; l'organizzazione del lavoro cessa di essere considerata un settore estraneo al conflitto industriale e la Corte costituzionale prende coscienza del suo ruolo fornendo le

³⁹ La Commissione ha preso in considerazione i seguenti settori: industria (metallurgico, meccanico, chimico, tessile, estrattivo, edile, acquedotti, alimentazione, cinematografiche, elettricità e gas, pesca, tabacco); agricoltura e attività connesse (agricoltura, conservieri, lavorazione del tabacco, ortofrutticoli, zuccherifici); comunicazioni e trasporti (ausiliari del traffico, trasporti marittimi, trasporti terrestri); commercio (alberghi e pubblici esercizi, commercio all'ingrosso o al dettaglio); credito e assicurazioni; attività varie (mercati generali e mattatoi e nettezza urbana).

⁴⁰ Sempre L. MONTUSCHI, *op. ult. cit.*, p. 149.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

interpretazioni che saranno via via utilizzate dalla giurisprudenza come corollari sul piano dei rapporti interprivati⁴¹.

Con l'entrata in vigore della legge n. 300 del 1970 l'idea della fabbrica a misura d'uomo trova "un avvallo e una conferma della giustezza dell'impostazione ideologica e tattica nell'art. 9 che proietta in una dimensione collettiva più articolata e, soprattutto, credibile quel diritto all'integrità fisica e morale già previsto a livello individuale nell'art. 2087 del codice civile"⁴².

L'art. 9 riconosce ai lavoratori il diritto, mediante loro rappresentanze, "di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

⁴¹ Sul punto M. PERSIANI, *Conflitto industriale e conflitto generazionale. Cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale*, in www.cortecostituzionale.it, dove l'A. osserva come le sentenze della Corte costituzionale abbiano, nel tempo, suscitato infatuate adesioni o irritate reazioni perché, di volta in volta, concedevano, o negavano, concretezza giuridica alle tesi della dottrina.

⁴² Così L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1989, p. 142 ss.; per una analisi della norma, successiva alle modifiche apportate alla disciplina in materia prima dal D. Lgs. n. 626/1994 e poi dal D. Lgs. n. 81/2008, v. per tutti E. ALES, *L'articolo 9 Statuto dei lavoratori alla luce dell'evoluzione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in Studi in onore di TIZIANO TREU, *Lavoro, Istituzioni, Cambiamento sociale*, vol. II, *Contratti di lavoro*, Napoli, 2011, Jovene Editore, p. 1049 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Si apre così una nuova prospettiva: il singolo lavoratore può pretendere, attraverso l'azione delle rappresentanze, forti anche della tutela di cui all'art. 28 Stat. lav. (procedimento di repressione della condotta antisindacale), una tutela "reale" delle condizioni di lavoro, andando oltre la mera dimensione risarcitoria⁴³; viene riconosciuta, infatti, l'esistenza di un "interesse superindividuale"⁴⁴ alla salubrità dell'ambiente di lavoro, comune a tutta la collettività dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva di riferimento⁴⁵.

Sull'onda innovatrice, apportata dallo Statuto dei Lavoratori, va maturando l'idea circa la necessità di una nuova riforma sanitaria globale in grado di scardinare l'accettazione del rischio lavorativo come fattore connaturato al suo esercizio attraverso il potenziamento del ruolo delle strutture amministrative, la cui azione, finalizzata all'opera di prevenzione, non doveva sostituirsi ma coordinarsi con

⁴³ P. PASCUCCI, S. COSTANZI, *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano*, in Rassegna bibliografica, www.olympus.uniurb.it.

⁴⁴ Così A. TAMPIERI, *La dimensione collettiva della sicurezza sul lavoro nel Testo Unico e nel decreto correttivo*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), Milano, 2009, p. 227 ss..

⁴⁵ Ancora A. TAMPIERI, *op. cit.*, p. 278., dove l'A. afferma che la mancata attuazione della seconda parte della norma e la sostituzione della figura introdotta dall'art. 9 dello Statuto dei lavoratori con quella del responsabile dei lavoratori per la sicurezza ad opera dei più recenti interventi normativi, di cui si dirà in seguito, rendono plausibile l'abrogazione implicita della norma.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

quella degli organismi rappresentativi dei lavoratori, ormai ricondotti all'alveo sindacale⁴⁶.

Entra così in vigore la legge n. 833 del 23 dicembre 1978, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, che propone programmaticamente fra i propri obiettivi quello della “prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro” e prefigura “la promozione e la salvaguardia della salubrità e dell’igiene dell’ambiente di vita e di lavoro”; espressioni, queste, della volontà da parte del sistema pubblico di assumere *in toto* la responsabilità in ordine alla realizzazione del diritto costituzionale alla salute⁴⁷.

Sotto il profilo istituzionale, la legge n. 833 disegna un sistema imperniato sulla riserva allo Stato di tutte quelle funzioni che

⁴⁶ C. ZOLI, *Commento artt.47-50*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011, p.508.

⁴⁷ Cfr. art. 2, numeri 2 e 5, l. n. 833/1978. Sull’istituzione del SSN e l’evoluzione della sua disciplina v. tra i tanti: A. PIOGGIA, *Diritto sanitario e dei servizi sociali*, Torino, 2014, G. Giappichelli Editore, p. 82 ss. Sul ruolo del SSN come soggetto che concorre alla funzione di formare “una moderna coscienza sanitaria (...) – in quanto – tenuto a provvedere alla prevenzione, alla diagnosi e alla cura delle malattie fisiche e psichiche, all’accertamento e alla rimozione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro e di vita (...)”, v. M. PERSIANI M. D’ONGHIA, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Torino, 2016, G. Giappichelli Editore p. 19 e p.243 ss. Definisce la riforma del ’78 “una vera rivoluzione copernicana” R. PESSI, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Milanofiori Assago, 2016, CEDAM, p. 312.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

necessitano di un esercizio unitario, nonché sull'organizzazione a rete dei servizi territoriali a responsabilità locale.

Tra le tante novità, rileva l'unitaria considerazione della tutela dei luoghi di lavoro e quella dell'ambiente circostante e, nel contesto dell'azione di vigilanza, il trasferimento dei compiti di prevenzione e controllo dall'Ispettorato del lavoro alle medesime ASL, alle quali spetta altresì la funzione di organizzare i servizi e presidi multizonali che costituiscono il momento di collegamento territoriale nella gestione dell'attività protettiva della salute.

E, i principi ispiratori della riforma del 1978, primo fra tutti il principio di universalità che il legislatore conferma nell'articolo 1, riprendendo le medesime parole dell'art. 32 della Costituzione ed estendendo il diritto alla salute a tutti gli individui, ed ancora l'equità, la completezza delle prestazioni etc., sono assunti dal legislatore come fondanti anche la riforma degli anni '90 tesa a ridisegnare gli ambiti di competenza regionale e locale, riorganizzando la struttura dei servizi di erogazione all'insegna del concetto di aziendalizzazione⁴⁸.

⁴⁸ Per una accurata ricostruzione dell'evoluzione legislativa in materia v. ancora A. PIOGGIA, *Diritto sanitario e dei servizi sociali*, cit., pp. 85 ss. In particolare per una ricostruzione dell'affermarsi del principio di universalità nell'ordinamento sovranazionale e nel nostro ordinamento e, al contrario, delle difficoltà della sua affermazione nella giurisprudenza v. O BONARDI, *Campo di applicazione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*,

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Par. 2 - L'ordinamento europeo.

Una ricognizione dell'evoluzione del quadro normativo posto a presidio della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nel nostro ordinamento non può non dare rilievo al ruolo propulsivo svolto, almeno a far data dagli anni '90, dall'ordinamento europeo⁴⁹; all'interno del quale il sistema di tutele della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce "il capitolo forse più importante (...) del diritto del lavoro comunitario"⁵⁰, nonché l'obiettivo prioritario della politica sociale europea come si evince dal combinato disposto degli articoli 136 e 137 del TCE, oggi rispettivamente articoli 151 e 153 del TFUE⁵¹.

Commentario, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 59 ss.

⁴⁹ Definisce di "comunitarizzazione" della materia la fase che va dai primi anni '90 ai giorni nostri: G. NATULLO, *Il quadro normativo dal codice civile al codice della sicurezza sul lavoro. Dalla massima sicurezza (astrattamente) possibile alla massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, WP Olympus n. 39/2014, in www.olympus.uniurb.it.

⁵⁰ Così B. CARUSO, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, Giappichelli, p. 1 ss.

⁵¹ L'articolo 153 del TFUE, riproducendo la formula dell'art. 137 TCE, indica al primo posto, nella lettera a) del I c., l'azione per il "miglioramento, in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori", come strumento per conseguire gli obiettivi della politica sociale europea indicati dall'art. 151 TFUE, che riproduce la formula dell'art. 136 TCE.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Un “ruolo d’avanguardia – dunque – nel perseguimento della coesione sociale europea”⁵².

Volgendo lo sguardo al passato, la graduale attenzione alla dimensione sociale europea, e dunque anche alla tutela dei lavoratori, coincide con il percorso evolutivo di emancipazione dalla matrice mercantilistica della Comunità⁵³ imposta dai padri fondatori, verso una politica di intervento in materia sociale⁵⁴.

L’impostazione mercantilistica era espressione, da un lato, della “fiducia nelle capacità spontanee del mercato di promuovere anche il miglioramento e l’armonizzazione dei sistemi sociali”⁵⁵, dall’altro, dell’esigenza di far ripartire l’economia dei paesi devastati dai conflitti mondiali .

⁵² Così P. TULLINI, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un’ipotesi di sviluppo*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, t. II, cit., p. 1257.

⁵³ Sul punto F. MANCINI, *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell’ordinamento delle Comunità europee*, in AA.VV. *Il lavoro nel diritto comunitario e l’ordinamento italiano*, Padova, 1988, p. 26

⁵⁴ Come si vedrà, la tematica del miglioramento degli ambienti di lavoro rappresenta, tra le materie sociali, quella che ha raggiunto i più elevati livelli di armonizzazione tra i paesi membri dell’Unione, sul punto, L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell’ordinamento europeo*, WP Olympus n. 29/2013, in www.olympus.uniurb.it, V., altresì, S. SCIARRA, *Diritto del lavoro e diritto sociale europeo. Un’analisi delle fonti*, in *Manuale di diritto sociale europeo*, S. SCIARRA (a cura di), Torino, 2010, p.4, secondo l’A., “la filosofia dei padri fondatori si esplicitò in seguito in alcuni punti salienti, significativi anche nell’analisi contemporanea, orientati alla creazione del mercato, piuttosto che a stabilire sistemi di protezione sociale.”

⁵⁵ Così M. ROCCELLA T. TREU, *Diritto del lavoro della comunità europea*, IV ed., Padova, 2007, CEDAM, p. 3.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

A dire il vero, già nei Trattati istitutivi delle prime Comunità europee venivano enunciati alcuni principi relativi alla tutela della salute nei luoghi di lavoro senza, tuttavia, che essi fossero tradotti in adeguati strumenti normativi.

Così il Trattato istitutivo della CECA (Comunità economica del carbone e dell'acciaio) firmato a Parigi nel 1951, indicava tra gli obiettivi quello di “promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera permettendone l’eguagliamento nel progresso” (art. 3, I c., lett. e)⁵⁶.

Anche il Trattato istitutivo dell’EURATOM (Comunità europea dell’energia atomica), firmato a Roma il 25 marzo del 1957, attribuiva alle sue istituzioni poteri normativi in materia di igiene, medicina del lavoro e sicurezza, al fine di stabilire alcune importanti norme di sicurezza per la protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori e per vigilare sulla loro buona occupazione, in particolare sui pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti (v. in particolare artt. 30 e 31)⁵⁷.

⁵⁶ Il Trattato, benché prevedesse la cooperazione tra gli Stati firmatari (Germania, Francia, Italia, Belgio, Lussemburgo) limitatamente ad un solo settore, può considerarsi il primo passo verso la creazione di un’unione economica tra gli Stati europei: obiettivo finale posto dal c.d. Piano Schuman.

⁵⁷ Intendendo per norme fondamentali: a) le dosi massime ammissibili con sufficiente margine di sicurezza, b) le esposizioni e contaminazioni massime ammissibili, c) i principi fondamentali di sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Ma ancora nel Trattato istitutivo della CEE (Comunità economica europea), anch'esso firmato a Roma il 25 marzo del 1957, manca un sistema organico di norme sociali soprattutto in riferimento al settore della salute e della sicurezza.

Nell'articolo 117, infatti, si leggeva “gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera che consenta la loro parificazione nel progresso”; tale miglioramento, tuttavia, era condizionato innanzitutto dal buon funzionamento del mercato comune, al quale si attribuiva anche l'effetto di favorire l'armonizzazione dei sistemi sociali, prevedendo in caso di mancato funzionamento dell'automatismo il ricorso alle “procedure previste dal Trattato” e al “ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative”⁵⁸.

L'art. 118, inoltre, si limitava ad attribuire alla Commissione “il compito di promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri (...)”, in particolare per le materie riguardanti l'occupazione, il diritto al lavoro e alle condizioni di lavoro, la formazione e il

⁵⁸ In questo senso M. ROCCELLA T. TREU, *op. cit.*, p. 5. Più di recente nello stesso senso: F. CARINCI, *Origine ed evoluzione storica dell'Ordinamento comunitario*, in *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, F. CARINCI A: PIZZO FERRATO (a cura di), Torino, 2015, G. Giappichelli Editore, p. 20.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

perfezionamento professionale, la sicurezza sociale, e per ciò che qui maggiormente interessa, la protezione contro gli infortuni, le malattie professionali e l'igiene del lavoro, e infine il diritto sindacale, con un'attenzione particolare alla contrattazione collettiva.

Dal tenore letterale di queste norme emerge, “il carattere derivato, se non marginale, della dimensione sociale (...) come scelta consapevole”⁵⁹; con l'inevitabile conseguenza della “dipendenza del diritto comunitario del lavoro dal funzionamento del mercato comune e, quindi, dalle basi giuridiche generali volte a questo precipuo fine”⁶⁰.

L'evoluzione dei modelli di organizzazione produttiva secondo il sistema taylor-fordista, tuttavia, impone all'attenzione del legislatore comunitario il problema della salute del lavoratore assegnandole il “valore di autonomo bene giuridico, da proteggere attraverso l'apprezzamento di specifiche misure di sicurezza *ambientale* all'interno dei luoghi di lavoro.” Ne prende atto la Carta

⁵⁹ Ancora M. ROCCELLA T. TREU, *op. cit.*, p. 4.

⁶⁰ Così G. ARRIGO, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, F. CARINCI (diretto da), vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, M. RUSCIANO e G. NATULLO (a cura di), Torino, 2007, p.7.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sociale europea del 1961 che “codifica espressamente il *diritto alla sicurezza e all’igiene sul lavoro.*”⁶¹

I primi anni ‘70 aprono una nuova stagione contrassegnata da “un clima intellettuale (...) più vivace” che spinse verso l’adozione da parte del Consiglio europeo di programmi di azione sociale particolarmente rilevanti in materia sociale⁶².

Il primo passo verso una concreta strategia europea per la tutela della sicurezza si può identificare nel programma di azione sociale, adottato con la Risoluzione del 21 gennaio 1974, che copre “l’intero spettro” della politica sociale comunitaria⁶³ all’interno della quale assume un rilievo particolare l’adozione delle misure necessarie per migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

La via indicata per perseguire questo obiettivo è stata quella di ricondurre la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori alle materie “che – avessero - un’incidenza sull’instaurazione o sul funzionamento del mercato comune”, per le quali l’art.100del Trattato CEE⁶⁴ prevedeva che“il Consiglio, deliberando all’unanimità, su proposta

⁶¹ Così G. RICCI, *Tutela della salute e orario di lavoro*, in *Manuale di diritto sociale europeo*, S. SCIARRA (a cura di), *cit.*, p. 51 .

⁶² Così S. SCIARRA, *Diritto del lavoro e diritto sociale europeo. Un’analisi delle fonti*, in *Manuale di diritto sociale europeo*, S. SCIARRA (a cura di), *cit.*, p. 6.

⁶³ Sul punto M. ROCCELLA T. TREU, *op. cit.*, p. 11.

⁶⁴ Per una raccolta dei Trattati UE vedi <http://eur-lex.europa.eu/>.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo e del Comitato economico e sociale” potesse stabilire direttive volte al “ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che – avessero - un’incidenza diretta sull’instaurazione o sul funzionamento del mercato comune”.

Tra i provvedimenti più rilevanti riconducibili a questa fase spicca la Direttiva 80/1107/CEE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall’esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici. L’importanza di questa direttiva, che si configura come una direttiva quadro, sta nel fatto di aver dettato un impianto normativo generale che verrà poi integrato da ulteriori disposizioni e divieti, ad opera di quattro direttive “figlie”, per la regolamentazione di altri settori relativi alla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi all’esposizione al piombo, all’amianto, al rumore, e alla proibizione di certi agenti specifici e/o di certe attività⁶⁵.

⁶⁵ Sul punto L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell’ordinamento europeo*, cit., p. 6, il quale afferma che la direttiva n. 80/1107/Cee ha dato “un importante impulso alla successiva normativa comunitaria in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso l’introduzione di alcuni significativi principi che troveranno conferme e progressivi rafforzamenti, tra i quali meritano segnalazione la priorità delle misure di protezione collettiva su quelle di protezione individuale, il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, l’adeguamento delle misure di sicurezza al progresso tecnico. Per non parlare, infine, delle c.d. “clausole di non regresso”, che diverranno una costante di tutta la disciplina comunitaria in campo sociale, al fine di

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La fase successiva, indubbiamente maggiormente incisiva, si apre con l'adozione dell'Atto Unico Europeo, firmato a Lussemburgo il 17 febbraio 1986, con il quale si procede ad una revisione dei Trattati di Roma al fine di rilanciare l'integrazione europea e portare a termine la realizzazione del mercato interno.

Attraverso un “*escamotage* istituzionale”, finalizzato a disinnescare il ricorrente veto britannico su qualunque misura di politica sociale⁶⁶, il Trattato Cee viene integrato dall'art. 118A, ora 153 TFUE, che impone agli Stati membri di adoperarsi “per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori”, fissando a tal fine come obiettivo “l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore”.

Per la realizzazione degli obiettivi, il secondo comma della norma in oggetto prevede, per la prima volta, una semplificazione delle modalità di voto, attribuendo al Consiglio il potere di deliberare a maggioranza qualificata, e non all'unanimità, l'adozione di direttive contenenti “prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo

salvaguardare le norme nazionali, esistenti o future, di più ampio contenuto protettivo”; v. altresì M. ROCCELLA T. TREU, *op. cit.*, p. 321 ss.

⁶⁶ Così S. SCIARRA, *op. cit.*, p. 8.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascun Stato membro”⁶⁷.

Un'altra tappa importante, che segnerà “l'irreversibile evoluzione del carattere sociale dell'ordinamento comunitario”⁶⁸, è rappresentata dall'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 che, ancorché approvata sotto forma di dichiarazione solenne quindi non vincolante per gli Stati membri, sarà destinata a ricevere legittimazione giuridica grazie alla successiva stipulazione del Trattato di Maastricht che ha posto come valori ineludibili per il raggiungimento degli obiettivi della Comunità i diritti sociali fondamentali definiti nella Carta, appunto, conferendo così al diritto alla sicurezza sul lavoro lo *status* di diritto sociale fondamentale⁶⁹.

⁶⁷ Sul punto v. “Trattati che istituiscono le Comunità europee. Trattati che modificano tali Trattati. Atto Unico europeo, Risoluzioni, Dichiarazioni”, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1987, p. 1007, in <http://europa.eu/>.

⁶⁸ Così L. ANGELINI, *op. cit.*, p. 8.

⁶⁹ Recita oggi l'articolo 6, I c., del TUE, come sostituito dal Trattato di Lisbona: “(1) l'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati” e prosegue al III c. “(i) i diritti fondamentali garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e risultanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, fanno parte del diritto dell'Unione in quanto principi generali”.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

E, giusto per fare un esempio, l'articolo 31 della Carta, rubricato "Condizioni di lavoro eque e giuste", in generale prescrive al primo comma il diritto dei lavoratori "a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose", indicando, in particolare al secondo comma, alcune specifiche condizioni quali la "limitazione della durata massima del lavoro", il godimento di "periodi di riposo giornalieri e settimanali e - di - ferie annuali retribuite."

Apprendosi così nel sistema giuridico europeo, come osserva un'attenta dottrina, quella "duplice dimensione" della tutela dell'ambiente di lavoro che abbraccia, da un lato, "la definizione delle condizioni *materiali*" del luogo dove si svolge la prestazione e, dall'altro, "la garanzia delle condizioni *immateriali* del lavoro, rifluente in un'adeguata organizzazione degli orari di lavoro ed osservanza dei periodi di riposo, secondo una logica complessiva di limitazione e controllo dello sforzo erogato a fini lavorativi (disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro)"⁷⁰.

Ed è la Direttiva quadro n. 89/391 del 12 giugno 1989 che accoglie la nuova concezione della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, delineata dall'Atto Unico e dalla Carta del 1989;

⁷⁰ Così G. RICCI, *Tutela della salute e orario di lavoro*, in *Manuale di diritto sociale europeo*, S. SCIARRA (a cura di), *cit.*, pp. 52-53.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

la Direttiva, cd. Direttiva madre, diventa, pertanto, l'architrova di tutta la futura disciplina comunitaria in materia.

L'adozione nel diritto interno dei principi enunciati nella Direttiva, avvenuta in Italia con cinque anni di ritardo attraverso l'emanazione del D. Lgs. n. 626/1994⁷¹, rappresenta una svolta in termini culturali⁷². Si passa, così, da un sistema di tipo tecnico-protezionistico, basato sulla sicurezza oggettiva delle macchine, degli impianti e degli ambienti di lavoro⁷³, ad un sistema soggettivo-comportamentale che pone al centro dell'impianto normativo, ormai diventato prevenzionistico, l'uomo che lavora antepoendo, finalmente, in maniera chiara la protezione della personalità, fisica e

⁷¹ Questa Direttiva ha costituito la base per l'emanazione delle successive "Direttive figlie" relative alle attrezzature di lavoro, alla movimentazione manuale dei carichi, ai videoterminali, agli agenti chimici fisici e biologici, ai cantieri temporanei e mobili, alla segnaletica di sicurezza, alle lavoratrici gestanti puerpere e in periodo di allattamento, alle miniere e cavee alle attività svolte a bordo delle navi da pesca.

⁷² In una prospettiva più ampia v. L. ZOPPOLI, *I rapporti interordinamentali in una prospettiva orientata alla tutela dei diritti sociali europei*, in *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e Costituzione italiana: il contributo della giurisprudenza multilivello*, B. CARUSO, m. MILITELLO (a cura di), WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – *Collective Volumes* – 1/2011, p. 70 ss., in www.csdle.lex.unict.it

⁷³ M. LEPORE, *Organizzazione del lavoro ed integrità psico-fisica del lavoratore*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di Lavoro e Organizzazione*, t. II, *Diritti e obblighi*, M. MARAZZA (a cura di), Padova, 2012, CEDAM, p. 1689.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

morale del lavoratore alle “considerazioni di carattere puramente economico”⁷⁴.

I principi generali previsti nella Direttiva, ai quali il D. Lgs. n. 626/94 si è in parte conformato, sono ispirati da un’idea nuova di prevenzione, non più statica e fatalistica ma dinamica e orientata alla programmazione e pianificazione⁷⁵, realizzabile soltanto grazie al coinvolgimento di tutti gli “attori” del sistema prevenzionistico, compreso il lavoratore che assume l’insolita veste di debitore e creditore dell’obbligo di sicurezza.

Tra gli strumenti che il legislatore ha previsto per il raggiungimento degli obiettivi, vengono menzionati per la prima volta: i concetti di formazione e informazione, la partecipazione attiva dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti al sistema di prevenzione, l’istituzione di appositi servizi di prevenzione e protezione,

⁷⁴ E’ importante sottolineare che nella Direttiva n. 89/391CEE per la prima volta viene inserita tra i considerando una materia di diritto sociale svincolata da motivazioni riconducibili al funzionamento del mercato comune; precisandosi “(...) che il miglioramento della sicurezza, dell’igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico”.

⁷⁵ Si può altresì precisare che il legislatore comunitario ha fatto propri alcuni orientamenti dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro quali: l’approccio multidisciplinare alla materia, la necessaria collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro, il principio che qualifica la disciplina introdotta come “disciplina minima”, previsti dalla Convenzione n. 155/1981 e dalla Raccomandazione n. 164/1981, in www.ilo.org.

l'ampliamento dell'ambito di efficacia oggettiva e soggettiva che comprende anche la pubblica amministrazione, rappresentando il primo caso di una direttiva di armonizzazione che incide su una branca del diritto dellavoro riservata al diritto statale.

Par. 3. - Il decreto legislativo n. 81 del 2008 nei suoi tratti essenziali.

La tutela della salute nei luoghi di lavoro nel nostro ordinamento si inserisce così in un intricato tessuto normativo composto da una pluralità di fonti concorrenti che vanno dall'art. 2087 c.c. alla legislazione speciale prevenzionistica degli anni cinquanta, dalla legislazione di derivazione comunitaria al complesso apparato di norme tecniche e buone prassi emanate dagli organismi internazionali, per finire con le competenze attribuite al legislatore regionale dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001 di riforma del titolo V della Costituzione.

L'ingresso sulla scena della competenza legislativa regionale⁷⁶ sotto forma di competenza concorrente, ad opera del novellato art. 117

⁷⁶ Sul punto v. A. MORRONE, *Commento art. 1*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, *Commentario*, L.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Cost., ha contribuito non poco a complicare l'intreccio di fonti arricchendola disciplina, già di per se complessa, di un ulteriore problema di natura fondamentale concettuale "qual è quello relativo alla previsione di discipline a dimensione territoriale a fronte dell'esigenza di proteggere beni la cui rilevanza pare postulare una regolamentazione omogenea ed uniforme su tutto il territorio nazionale"⁷⁷.

La disorganicità e la frammentazione del sistema normativo certamente rappresentavano un ostacolo per il legislatore il cui intento era quello di elevare gli standard di sicurezza in un contesto storico in cui cresceva l'attenzione verso la tutela della sicurezza dei lavoratori a causa del succedersi di vicende la cui eclatante tragicità aveva monopolizzato l'interesse dell'opinione pubblica, mantenendo alta la

MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 29; A. PIOGGIA, *La potestà legislativa regionale in materia di sicurezza*, in www.olympus.uniurb.it; C. TIMELLINI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza nel D. Lgs. n. 81/2008*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *cit.* p. 206.

⁷⁷ Così P. PASCUCCHI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, parte I, in www.olympus.uniurb.it. Per una visione complessiva degli effetti della riforma costituzionale sul diritto del lavoro, con una particolare attenzione al rapporto tra norme statali e norme regionali nella più ampia cornice dell'attuazione delle norme dell'ordinamento comunitario v. ancora A. MORRONE, *Commento art. 1*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, *Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 25 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

soglia di interesse sulle azioni intraprese dalle istituzioni. Non stupisce pertanto che da tempo aleggiasse l'idea di un intervento normativo a livello centrale-statale volto a razionalizzare ed integrare il frammentato apparato di tutele.

Con la legge n. 123 del 2007 il Governo è stato delegato ad adottare “uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (...) in conformità all'articolo 117 della Costituzione (...) e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali (...)”⁷⁸.

Il legislatore delegato poteva disporre di due alternative per attuare la delega: un testo completo che ricomprendesse la regolazione legislativa statale di tutti i rischi e di tutti i settori oppure l'adozione di un testo essenziale fondato su di un *corpus* centrale contenente le

⁷⁸E' interessante notare come il legislatore delegato abbia risposto alla laconicità della delega in merito al vincolo di conformità all'art. 117 Cost. con la cooperazione e la condivisione degli obiettivi e degli strumenti normativi con le Regioni, attraverso la Conferenza Stato-Regioni anche al fine di costituire un presupposto decisivo per attenuare eventuali censure successive, sul punto: G. NATULLO, *Riassetto normativo e sistema delle fonti*, in *Ambiente e sicurezza sul lavoro. Quali tutele in vista del Testo Unico?*, in *Atti*, Convegno Benevento 9 novembre 2007, G. NATULLO R. SANTUCCI (a cura di), Milano, 2008, p. 12.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

norme di carattere generale a cui aggiungere successivamente dei regolamenti disciplinanti settori di rischio specifici.

Il processo di attuazione termina con la scelta della prima opzione; il testo del D. Lgs. n. 81/2008 appare infatti assai ponderoso (306 articoli divisi in XIII Titoli), corredato da una nutrita serie di allegati tecnici che ricomprendono le specifiche degli obblighi di sicurezza. Il cuore del decreto comprende gli articoli da 62 al 297 che corrispondono ai Titoli dal secondo all'undicesimo che si caratterizzano per la prescrizione di norme di carattere tecnico-scientifico, indispensabili per garantire la prevenzione dei rischi nella concreta gestione dell'organizzazione di lavoro.

Non si deve, tuttavia cedere alla tentazione di interpretare come frattura, nel *corpus* del decreto, il passaggio dai principi generali alle norme specifiche che governano la gestione della prevenzione; come osserva Patrizia Tullini, evidenti sono “i nessi strettissimi” che collegano le due parti e “i richiami ai principi comuni e alle indicazioni metodologiche”, che si rinvergono nel Titolo I, “sono intensi e continui.”

E', infatti, indispensabile istituire un “raccordo sistematico” per cogliere a pieno la “*ratio* autentica delle misure *specifiche* di

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

prevenzione e protezione, oltre che per indirizzarne la concreta (e corretta) applicazione nei luoghi di lavoro”⁷⁹.

Sull’opera di “riassetto” del legislatore delegato la dottrina maggioritaria è concorde nel constatare che, sebbene il provvedimento abbia riassorbito la maggior parte delle disposizioni vigenti in materia⁸⁰, non le contiene tutte⁸¹, tanto da far dubitare della correttezza

⁷⁹ Così P. TULLINI, *Presentazione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, *Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. II, *Gestione della prevenzione*, P. TULLINI (a cura di), *cit.*, p. 1 ss., dove l’A. prosegue osservando che “(o)ve non fossero collocate nell’idoneo contesto giuridico-teleologico, le prescrizioni – così puntuali e minuziose – dettate dal legislatore si risolverebbero in un mero catalogo di vincoli destinati a gravare sull’organizzazione aziendale e sui processi produttivi, di cui il datore di lavoro riuscirebbe a percepire unicamente il peso e l’onerosità.”

⁸⁰ Fra i tanti v.: P. PASCUCCHI, *Dopo la legge n. 123/2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, *cit.*, p. 14; P. ALBI, *Adempimento dell’obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Il Codice civile, Commentario*, fondato e già diretto da P. SCHLESINGER, continuato da F. D. BUSNELI, Art. 2087, Milano, 2008, Giuffrè Editore, p. 103, F. CARINCI, *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, *cit.*, p. 343.

⁸¹ Non sono integrati nel decreto del 2008: il D. Lgs. n. 271/1999, recante norme in materia di adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali; il D. Lgs. n. 272/1999 recante norme in materia di adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell’espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, trasformazione riparazione delle navi in ambito portuale; il D. Lgs. n. 334/1999, attuazione della direttiva 96/82/ce relativa al controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose; il D. Lgs. n. 626/1996, attuazione della direttiva 92/91/ce relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori nelle industrie estrattive a cielo aperto o sotterranee; il D. Lgs. 230/1995 Attuazione delle direttive 89/618/EURATOM, 90/641/EURATOM, 96/29/EURATOM, 2006/117/EURATOM in materia di radiazioni ionizzanti, 2009/71/EURATOM in materia di sicurezza nucleare degli

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

della definizione di Testo Unico genericamente attribuita alla riforma⁸².

A chiusura del decreto è lo stesso legislatore delegato che, nel definire quali norme sono abrogate (art. 304), fa espressamente richiamo ad un successivo intervento normativo integrativo (art. 304, comma 2) da attuarsi su proposta dei Ministri competenti, di concerto con i Ministri del lavoro e della salute, acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni; intervento finalizzato a coordinare le norme speciali, riguardanti settori particolari⁸³, con la disciplina prevista nel decreto stesso.

La complessità del provvedimento in oggetto e la consapevolezza che il processo di risistemazione della materia non è stato interamente compiuto non ne devono scalfire l'innovatività. Con l'entrata in vigore del D. Lgs.n.81/2008 muta ancora una volta il concetto di sicurezza che ampliandosi permea di effettività tutti i

impianti nucleari e 2011/70/EURATOM in materia di gestione sicura del combustibile esaurito e dei rifiuti radioattivi derivanti da attività civili; il D. Lgs. n. 298/1999 Attuazione della direttiva 93/103/CE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca; il D. Lgs. n. 52/2007 Attuazione della direttiva 2003/122/CE EURATOM sul controllo delle sorgenti radioattive sigillate ad alta attività e delle sorgenti orfane.

⁸² Il legislatore stesso nell'art. 1, comma 1, fa riferimento ad "un unico Testo normativo".

⁸³ In ambito portuale e nel settore delle navi da pesca.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

settori di attività e di gestione attraverso la sua incardinazione nel cuore pulsante dell'attività lavorativa: l'organizzazione.

La centralità dell'organizzazione viene “prepotentemente alla ribalta”: l'organizzazione si configura come “obbligo giuridico che si aggiunge ai già esistenti obblighi di natura tecnica, comportamentale e formativi (...) e si concretizza come principale strumento metodologico per il loro efficace adempimento”⁸⁴; tanto che in dottrina è maturata l'idea dell'avvento di una nuova fase definita di “sicurezza organizzativa”⁸⁵.

La connaturata intrinseca dinamicità dell'organizzazione di lavoro ha consentito e consente al legislatore di abbandonare la vecchia logica formalistica incentrata sul *nomen* per estendere l'ambito di applicabilità oggettivo e soggettivo del decreto, plasmando le disposizioni ivi contenute alle esigenze fattuali.

⁸⁴ M. PERSIANI, M. LEPORE, *Profilo storico legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI e M. LEPORE (dir. da), *cit.*, p. 14, dove gli Autori sottolineano che gli obblighi organizzativi, benché non “esplicitati espressamente dalle disposizioni normative (...) erano – già - implicitamente riconducibili al principio generale secondo il quale la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori sono nella responsabilità di quanti esercitano i poteri per l'esecuzione e la disciplina del lavoro; in altri termini, coloro che, in azienda, hanno il potere di organizzare il lavoro ai sensi dell'art. 2082 c.c.”.

⁸⁵ *IBIDEM*; sul punto v. altresì V. PASSINO DETTORI, *Sicurezza sul lavoro: una valutazione a tre anni dalla riforma*, GEORGOFILI QUADERNI, 2012, p. 4 ss., la quale sottolinea che è la titolarità del potere di organizzazione a comportare di per se il vincolo dell'obbligo di sicurezza (artt. 2082, 2087, 2094 c.c.).

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Con specifico riferimento al campo di applicazione oggettivo l'art. 3, comma 1, il D. Lgs. n. 81/2008 fa proprio il criterio direttivo secondo il quale la normativa avrebbe dovuto applicarsi “a tutti i settori di attività anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi, quali quelli presenti nella pubblica amministrazione”⁸⁶. Il legislatore dimostra così “di aver definitivamente scelto la strada della generalizzata applicabilità della normativa antinfortunistica a qualunque realtà lavorativa”⁸⁷.

Il secondo comma dell'art. 3 in esame, in coerenza con l'art. 2, par. 2, della direttiva 89/391Cee⁸⁸, fa salve le discipline specifiche e differenziate per determinati settori ed ambiti lavorativi peculiari che si caratterizzano “per effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative” quali ad esempio le

⁸⁶ Art. 1, comma 2, legge delega n. 123/2007.

⁸⁷ Così L. FANTINI, *Il campo di applicazione oggettivo: i settori di attività*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI e M. LEPORE (dir. da), *cit.*, p. 38.

⁸⁸ L'art. 2, par. 2, della Direttiva prevede che la stessa direttiva non sia applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego (es. Forze armate) vi si oppongano in modo operativo.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Forze armate e di Polizia, le Università e le strutture giudiziarie e penitenziarie da individuarsi con successivo decreto⁸⁹.

La tecnica utilizzata dal legislatore per l'individuazione dei decreti regolativi dei settori specifici, ovvero l'apposizione dei termini per la loro emanazione ai sensi dell'art. 17, comma 2, L. n. 400/1988, si è rivelata pressoché infruttuosa a causa dei ripetuti rinvii⁹⁰ tanto da indurre il legislatore stesso a chiarire, nel comma 3, che “fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative (...)” contenute nelle vecchie norme⁹¹.

L'impostazione omnicomprensiva e universalistica dettata dalla legge di delega ha consentito al legislatore delegato di estendere l'applicazione della disciplina antinfortunistica “a tutti i settori di

⁸⁹ E' stato regolamentato soltanto il settore dell'ordinamento militare ad opera del D.P.R. n. 90 del 15 marzo 2010 (artt. 244-264).

⁹⁰ Tra i tanti vedi il D.L. 30 dicembre 2008, n. 207, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2009, n. 14 ha disposto (con l'art. 32, commi 2-bis e 2-ter) la modifica dell'art. 3, comma 2; Il D.L. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito con modificazioni dalla L. 26 febbraio 2010, n. 25, ha disposto (con l'art. 6, comma 9-ter) la modifica dell'art. 3, comma 2; Il D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, ha disposto (con l'art. 8, comma 12) la modifica dell'art. 3, comma 2

⁹¹ Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nonché le disposizioni di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

attività e a tutte le tipologie di rischio” ed a “tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati nonché ai soggetti ad essi equiparati” (cfr. art. 3, IV c.)⁹².

L’ambito di applicazione soggettiva della norma muove dal combinato disposto dell’art. 3, che ne definisce il campo di applicazione, con l’art. 2 nel quale l’innovativa definizione di lavoratore inteso 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” consente di “adeguare il dato giuridico formale alla evoluzione dei modelli organizzativi d’impresa”⁹³.

⁹² O. BONARDI, *Campo di applicazione*, in *La nuova disciplina sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), cit., p. 59 ss., la quale, come si è già rilevato, ritiene che la formulazione sia talmente ampia da poter considerare la norma espressione e applicazione di un vero e proprio principio di universalità della tutela della salute e della sicurezza inteso come principio fondamentale dell’ordinamento giuridico sulla base dell’applicazione dell’art. 32 della Costituzione e degli artt. 3 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea che stabiliscono rispettivamente che “ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica” e che “ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose”.

⁹³ Così M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D. Lgs 106/2009)*, M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), Milano, 2009, p. 136.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La piena applicazione del principio di effettività è rinvenibile nel nucleo definitorio della norma che “nel prescindere completamente dalla tipologia contrattuale e dalla onerosità gratuita della prestazione, si concentra sull’inserimento del soggetto nella organizzazione datoriale”⁹⁴.

Il requisito della subordinazione, considerato necessario in passato per beneficiare delle tutele, non è più essenziale e la tutela abbraccia categorie di lavoratori che fino all’emanazione del T.U. erano esclusi, come, in veste di equiparati: gli associati in partecipazione e i lavoratori socialmente utili⁹⁵, i prestatori di lavoro nell’ambito di un contratto di somministrazione⁹⁶, i lavoratori in distacco⁹⁷, i lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro

⁹⁴ Così G. DI GIORGIO, *Notazioni generali sui lavoratori inclusi nel campo di applicazione soggettivo della normativa antinfortunistica*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *cit.* p. 43.

⁹⁵ Esclusi dall’ambito di applicazione dei decreti degli anni 50 e dal D. Lgs. n. 626/1994

⁹⁶ L’art. 35, IV c., del D. Lgs. n. 81/2015 ha formalmente abrogato il comma 5 dell’art. 3, D. Lgs. n. 81/2008 attribuendo nuovamente gli obblighi formativi e informativi al somministratore salvo che il contratto disponga diversamente. L’utilizzatore osserva, comunque, nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

⁹⁷ Per i quali l’art. 3, VI c., D. Lgs. n. 81/2008, prevede che tutti gli obblighi di prevenzione e protezione siano a carico del distaccatario, fatto salvo l’obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

accessorio⁹⁸, i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza⁹⁹, i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i soci lavoratori di cooperativa che prestano la loro attività in modo autonomo, i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile¹⁰⁰.

⁹⁸Il comma 8 dell'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008 è stato oggetto di revisione da parte del D. Lgs. n. 151/2015, art. 20, comma 1, lett. a), il quale ha previsto l'applicazione del decreto soltanto nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le previsioni di cui all'art. 21. Conferma altresì l'esclusione dall'applicazione del decreto i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

⁹⁹ Il legislatore affronta la particolarità di questa categoria di lavoratori dovuta all'estraneità per il datore di lavoro del luogo dove viene esercitata l'attività lavorativa, che spesso coincide con l'abitazione del prestatore attraverso l'applicazione del Titolo VII disciplinante le attrezzature munite di videoterminale e disponendo, nel caso in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature, che queste siano conformi alle disposizioni di cui al Titolo III (uso delle attrezzature e dei DPI). Prevede inoltre, e questo è sicuramente il tratto più peculiare, al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore a distanza, che le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti abbiano accesso al luogo di lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo però tale accesso essere subordinato al preavviso e soprattutto al consenso del lavoratore se il luogo di lavoro coincide con il suo domicilio.

¹⁰⁰ Sul punto v. S. FERRUA, *La tutela della salute e sicurezza dei volontari*, in WP Olympus n. 22/2013, in www.olympus.uniurb.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Per i lavoratori autonomi¹⁰¹ e i componenti dell'impresa familiare¹⁰², il legislatore ha previsto una forma di tutela minima di "auto protezione"¹⁰³, in applicazione della raccomandazione 2003/134/Cee del Consiglio del 18.02.2003, che mira ad assicurare l'accesso ad una informazione e formazione dettagliate e l'estensione della sorveglianza sanitaria.

A nulla è valsa la critica dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro in merito alla mancata applicazione della direttiva 89/391/CEE anche ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari¹⁰⁴, che pur rappresentando un fenomeno tutt'altro che

¹⁰¹ Per i lavoratori autonomi l'art. 4 del D. Lgs. n. 81/2008 prevede l'applicazione dell'art. 21 che dispone l'utilizzo delle attrezzature di lavoro in conformità al Titolo III, l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale da utilizzare conformemente alle disposizioni di legge, l'obbligo di munirsi di tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o sub-appalto. Il secondo comma prevede la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici. Al lavoro autonomo si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 26 quando si sia in presenza di attività (oggetto di contratti di appalto, o d'opera o di somministrazione) affidate ai lavoratori autonomi dal datore di lavoro all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima.

¹⁰² A tali soggetti si applicano le disposizioni di cui all'art. 21.

¹⁰³ Sul punto A. ANTONUCCI, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo*, in *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo I del D. Lgs. n. 81/2008*, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), Milanofiori Assago, 2008, p. 447.

¹⁰⁴ Dallo studio effettuato nel 2004 dall'Agenzia "Prospettive di genere applicate alla salute sicurezza del lavoro stato dell'arte", in <https://osha.europa.eu>, emerge il crescente fenomeno legato non solo al fenomeno infortunistico ma soprattutto

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

marginale e in continua crescita, sono stati ancora una volta esclusi dall'opera di riordino, perdendo anche le più elementari tutele risalenti agli anni 50¹⁰⁵.

Par. 4 - La valutazione dei rischi come *strumento operativo* della prevenzione nel decreto legislativo n. 81 del 2008.

La *prevenzione*, definita dall'art. 2, comma 1, lett. n.) come “il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”, è lo strumento per eliminare, o comunque ridurre al minimo i fattori di rischio; essa, pur rappresentando il sistema nervoso del complesso normativo, ne costituisce “il punto di maggior sofferenza”¹⁰⁶.

all'insorgenza di malattie professionali di un settore escluso dalle tutele prevenzionistiche e formato prevalentemente da donne e da lavoratori immigrati. In argomento v. anche il Rapporto annuale INAIL 2008, in www.inail.it.

¹⁰⁵ Il legislatore delegato ha mantenuta intatta la posizione di esclusione dei lavoratori domestici contenuta nel D. Lgs. n. 626/1994; soltanto i decreti degli anni 50 avevano disciplinato il settore.

¹⁰⁶ Così F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in *ADL*, 2008, p. 987.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La formulazione della norma in oggetto richiama il contenuto dell'art. 2087 c.c., ma l'inserimento dell'inciso "nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno" pare indirizzare la portata applicativa verso un ambito più ampio rispetto a quello relativo alla tutela dei lavoratori rendendo ancora più complesso il dibattito dottrinale relativo ai limiti del dovere di sicurezza.

A voler calare nella realtà il complesso sistema normativo di tutele della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'imprescindibile cornice della prevenzione si ha innanzitutto la sensazione di una copertura globale dell'area spaziale in cui il lavoratore opera. L'ambito di applicazione pare definito a trecentosessanta gradi in ossequio alla logica del "tutto a tutti"¹⁰⁷ che rappresenta, almeno negli intenti, l'ambizioso obiettivo del legislatore.

E' sicuramente manifestazione di questa concezione onnicomprensiva la previsione normativa che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo non delegabile (art. 17) di valutare tutte le attività facenti parte della vita di un'impresa¹⁰⁸ in quanto potenziali portatrici

¹⁰⁷ Ancora F. CARINCI, *op. ult. cit.*, p. 985.

¹⁰⁸ In merito alla ripetizione dell'oggetto della valutazione v. E. GRAGNOLI *Art. 30, Commento*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

di fonti di rischio¹⁰⁹ per la salute e la sicurezza dei lavoratori “ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro (...)” (art. 28, I c.)).

“Apprezzabile nelle intenzioni, ma non sufficientemente attrezzata per essere all’altezza delle aspettative”¹¹⁰ la disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 81/2008, peraltro apparentemente minuziosa nel prevedere le possibili situazioni di rischio, sconta un eccesso di genericità in campo applicativo abbandonando di fatto il datore di

di), *cit.*, p. 393, il quale obietta che “dal punto di vista sistematico ed anche da quello stilistico, è stucchevole tale barocca reiterazione dell’idea dell’onnicomprendività dell’oggetto della valutazione, quasi che la continua precisazione di profili ulteriori possa rendere più chiaro ciò che è insito nella stessa categoria dell’art. 28.”

¹⁰⁹ Cfr. art. 28, I c., D. Lgs. n. 81/2008 che fa riferimento “alla scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro”

¹¹⁰ Così F. CARINCI, *op. ult. cit.*, p. 985.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

lavoro a se stesso nella gestione dei c.d. *priority groups*¹¹¹ per i quali i dati statistici evidenziano la maggiore esposizione al rischio¹¹².

Gli esiti della valutazione dovranno essere riportati nel documento di valutazione dei rischi (dvr) (art. 28), la cui redazione rientra, come si è detto, tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro ai sensi dell'art. 17, I c., lett. a).

La scelta operativa del legislatore in questa fondamentale fase del processo organizzativo della sicurezza è quella di prediligere la sostanziale efficacia del documento, abbandonando ogni formalismo e attribuendo al datore di lavoro piena libertà di scelta sulla modalità di redazione che deve rispettare i soli criteri di semplicità, brevità e comprensibilità (art. 28, II c., lett. a).

¹¹¹ Secondo uno studio dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro, *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered*, del 20 ottobre 2009 in <https://osha.europa.eu>, ci sono cinque categorie "per le quali dovrebbero essere intraprese immediate azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Si tratta dei lavoratori anziani, dei lavoratori migranti, delle persone disabili, delle donne e dei giovani", così O. BONARDI, *Campo di applicazione*, in *La nuova disciplina sul lavoro*, L. MONTUSCHI, cit., p. 80 ss.; v. altresì, B. ROMANO, *Aziende tedesche a misura di anziani*, in www.ilsole24ore.com; M. CLEMENTE, A. NINCI, F. VENANZETTI, *La valutazione dei rischi per i lavoratori "non standard": il fattore età come aggravante del rischio, le ripercussioni delle discriminazioni su salute e sicurezza nel lavoro, i rischi ricollegabili alla tipologia contrattuale*, in www.puntosicuro.it.

¹¹² Sul punto v. lo studio condotto nel 2014 dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro: *Indagine europea per le imprese sui rischi nuovi ed emergenti* (ESENER – 2), in <https://osha.europa.eu>; sull'andamento infortunistico v. la *Relazione annuale INAIL 2014*, in <https://www.inail.it>.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La *ratio* della norma è quella di imporre al datore di lavoro la conoscenza dei rischi presenti nell'impresa attraverso la ricognizione, completa e razionale¹¹³, ma soprattutto aderente alla realtà, tanto da rappresentare la “fotografia” dell'azienda in quella data certa¹¹⁴.

“Fotografia” di una realtà non certo statica, ma sicuramente dinamica, suscettibile di ritocchi, ai sensi dell'art. 29, comma 3, “in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità”, sulla base dei mutamenti organizzativi.

La valutazione, dunque, non deve essere compiuta occasionalmente, ma deve essere oggetto di un processo di verifica

¹¹³ Sul punto fra le tante particolarmente significativa: Cass. Pen., Sez. III, 4 ottobre 2007, n. 4063, in www.olympus.uniurb.it., in un caso di inadeguatezza del documento di valutazione dei rischi che non individuava sia i pericoli specifici ai quali i lavoratori erano esposti in relazione alle diverse mansioni svolte, sia la specificazione delle misure di prevenzione da adottare.

¹¹⁴ Il dvr deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato. In merito alle teorie funzionalistica e formalistica sul significato di data certa v. A. STOLFA, *La valutazione dei rischi*, in W.P. Olympus, n. 36/2014, in www.olympus.uniurb.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

continuo lungo l'arco dell'intera vita dell'impresa, secondo gli opportuni adeguamenti determinati e suggeriti dalle diverse variabili presenti in ogni organizzazione del lavoro, con il conseguente obbligo di adeguare le misure in ragione della diversa valutazione¹¹⁵.

Se la *ratio* della norma è indubbiamente quella della cognizione dei rischi dell'organizzazione del lavoro in funzione preventiva, non si può negare la difficoltà di trasporre nella realtà il dettato normativo.

Difficoltà che derivano, *in primis*, dalla formulazione assai ampia della norma in relazione ai concetti di pericolo, rischio, prevenzione e salute, che non sempre sono idonei a delimitare l'obbligo di intervento posto a carico del datore di lavoro.

In considerazione della rilevanza del bene tutelato, la salute, (art. 2, I c., lett. o), il legislatore, mutuando la definizione dell'Organizzazione mondiale della Sanità, la definisce come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità", indicando tra le tante misure generali di tutela, al fine di preservarne l'integrità: "l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile" "la loro riduzione al minimo in

¹¹⁵ Sul punto E. GRAGNOLI, *Art. 30, Commento*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, Principi comuni, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 400.

relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico” (art. 15, I c., lett. c) e attraverso “la sostituzione di ciò che è *pericoloso* con ciò che non lo è, o è meno pericoloso” (art. 15, I c., lett. f).

Il concetto di pericolo inteso come “proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni” (art. 2, I c., lett. r) sembra rappresentare un segno prodromico del manifestarsi di qualcosa di più concreto, il *rischio*, che viene infatti definito come la “probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione a un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione” (art. 2, I c., lett. s).

Il dvr, ai sensi del secondo comma dell’art. 28, dovrà obbligatoriamente contenere: una relazione sulla valutazione di tutti i rischi, con specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa; criteri rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro, con l’eccezione di quelli della semplicità, brevità e comprensibilità che, come si è detto, vengono prescritti dal legislatore per la redazione del documento.

Ancora, il secondo comma della norma in esame prescrive come contenuti obbligatori del documento di valutazione dei rischi: l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione; il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dei soggetti che, all'interno dell'organizzazione aziendale, vi debbono provvedere e che devono obbligatoriamente essere in possesso di adeguate competenze e poteri; l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi; l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e che, pertanto, richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il documento, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 53 del medesimo decreto sulla conservazione dei documenti, può essere tenuto su supporto informatico e deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente.

Il contenuto del documento evidenzia, dunque, il valore generale della valutazione per la realizzazione della quale si chiede la partecipazione di “attori” (datore di lavoro, dirigenti, preposti, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione) che, per le loro capacità tecniche, il legislatore ha inserito nella complessa scena del sistema prevenzionistico, che già il “modello circolare di prevenzione” varato dal d. lgs. n. 626 del 1994 ha basato “sul legame sistematico che tiene uniti gli adempimenti di prevenzione dei vari soggetti attraverso procedure e interrelazioni la cui violazione è penalmente sanzionata”¹¹⁶.

¹¹⁶ Così B. DEIDDA, *La vigilanza sui luoghi di lavoro*, Relazione al Convegno su *Il Testo Unico per la riforma e il riassetto normativo della salute e sicurezza sul lavoro* (Bologna, 6 giugno 2007), in www.olympus.uniurb.it; in senso adesivo P. PASCUCCI, *Appunti sui fondamenti della competenza in materia di vigilanza sulla sicurezza del lavoro, nell’attesa del testo unico*, cit., p. 847. Sui soggetti e i criteri di ripartizione degli obblighi di sicurezza v.: G BOLEGO, *Commento artt. 18-19*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, *Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), cit., pp. 176-178, il quale osserva che l’innovazione apportata dal decreto n. 81 è “di carattere strutturale - e - deriva dalla circostanza che, se in passato la distinzione di ruoli atteneva alla differenziazione tra la figura del datore e dei suoi collaboratori, nell’attuale disciplina prevale una considerazione pragmatica che inerisce all’effettiva possibilità di conoscenza del rischio ed alle concrete possibilità di intervento da parte dei singoli soggetti coinvolti.”

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Tra questi un rilievo particolare si ritiene di dover dare , proprio per quel che riguarda l'importanza dell'attività di valutazione, ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP); non è un caso, infatti, che uno dei due *obblighi del datore di lavoro non delegabili*, ai sensi dell'articolo 17 del D. Lgs. n. 81, sia *la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi*.

Figura “tecnica”, questa, già prevista dal D. Lgs. n. 626/1994, e oggi definita nell'art. 2, I c., lett. f), come “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”, pur nei limiti circoscritti a compiti “strumentali ed ancillari rispetto all'attività normativamente imposta al datore di lavoro”¹¹⁷.

Tali soggetti, infatti, individuati come “consulenti che operano come ausiliari del datore di lavoro (...) che li ha scelti e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivamente destinatario”¹¹⁸, sono quelli, dipendenti interni o

¹¹⁷F. BASENGHI, *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L. GOLZIO, A. ZINI, (a cura di), *cit.*, p. 201.

¹¹⁸ Così Cass., Sez. Pen., 15 maggio 2008, n. 19523, in www.olympus.uniurb.it.

professionisti esterni, più prossimi ai compiti e alle responsabilità del datore di lavoro nella strategia complessiva indirizzata alla prevenzione.

Anche se, l'art. 33 nell'elencare il complesso delle funzioni attribuite al RSPP (l'individuazione dei fattori di rischio, l'elaborazione delle misure preventive e protettive, l'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, la proposta di programmi di informazione e formazione ai lavoratori (...)), ne attesta la dimensione essenzialmente consultiva, che si ricava direttamente dalla mancata inclusione degli RSPP tra i soggetti destinatari dell'apparato sanzionatorio penale (cfr. artt. 55-60).

Tuttavia questa esclusione non rappresenta una immunità; la giurisprudenza ha infatti individuato, in diverse occasioni, dei profili di responsabilità personale del RSPP quando per imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanze di legge e discipline, abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio o abbia solo dato un suggerimento sbagliato, inducendo così il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale¹¹⁹.

¹¹⁹ Tra le tante v. Cass. Sez. Pen., 15 maggio 2008, n. 19523, *cit.*; dove la S.C. precisa che: “il RSPP, che pure è privo dei poteri decisionali e di spesa e, quindi, non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio, può essere ritenuto responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP il legislatore richiede il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e relativi alle attività lavorative (art. 32, II c.), oltre che il possesso di un attestato di frequenza a corsi di formazione riguardanti settori particolari (ad es. valutazione del rischio da stress lavoro-correlato) rispondenti ai requisiti previsti dall'Accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano¹²⁰.

oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione.” Fra le sentenze più recenti v.: Cass. Pen., Sez. IV, 27 gennaio 2011, n. 2814, in www.puntosicuro.it; Cass. Pen. Sez. IV, 29 maggio 2014 n. 22233; Cass. Pen. Sez. IV, 23 gennaio 2015, n. 3264; Cass. Pen. Sez. IV, 25 giugno 2015, n. 26993, Cass. Pen. Sez. III, 30 giugno 2015 n. 27120, Cass. Pen. Sez. IV, 7 dicembre 2015 n. 48376, Cass. Pen., Sez. IV, 22 marzo 2016, n. 12224; Cass. Pen., Sez. IV, 13 maggio 2016, n. 20051, tutte in www.olympus.uniurb.it.

¹²⁰ L'Accordo Stato–Regioni del 26 gennaio 2006 è stato revisionato dall'Accordo tra la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e il Governo del 7 luglio 2016, pubblicato nella G. U. n.193 del 19 agosto 2016.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Capitolo II

L'obbligo di sicurezza nell'era della prevenzione organizzativa.

Par. 1. - La legittimazione all'esercizio del potere organizzativo nel quadro della sicurezza sul lavoro: la figura del datore di lavoro.

L'attore "protagonista" rimane, comunque il datore di lavoro legittimato all'esercizio del potere organizzativo.

La definizione della figura del datore di lavoro, se osservata dall'angolo prospettico della sicurezza sul lavoro, assume elementi di peculiarità tali da porre l'interrogativo se il suo marcato carattere distintivo possa giustificare una "considerazione autonoma del diritto della salute e della sicurezza sul lavoro rispetto al diritto del lavoro *tout court*"¹²¹.

¹²¹ C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, cit., p. 1.

Valentina Porcu

*I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di
condivisione del sistema organizzativo.*

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La definizione di datore di lavoro compare nel nostro ordinamento giuridico con il D. Lgs. n. 626/1994, grazie al recepimento della Direttiva n. 89/391/CEE¹²².

Prima di allora sia il codice civile che la decretazione degli anni 50 si sono limitati ad individuare chi dovesse intendersi per lavoratore subordinato. Se la ragione di ciò è legata alla caratterizzazione protettiva tipica della materia, la necessità di creare un impianto normativo dove l'individuazione di tutti i soggetti operanti all'interno dell'organizzazione della sicurezza è fondamentale per garantire un elevato *standard* protettivo al diritto alla salute, ha imposto un ampliamento dell'oggetto dell'analisi relativa ai soggetti, parti del contratto di lavoro.

Le grandi trasformazioni registratesi a partire dalla fine del secolo scorso, riconducibili principalmente all'innovazione tecnologica e alla globalizzazione, determinando un diverso contesto produttivo e normativo, hanno accentuato l'interesse e mutato la prospettiva nella quale considerare la figura datoriale; più in generale,

¹²² Ed è l'art. 3, lett. *b*, della dir. n. 89/391/CEE, sull'attuazione delle misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, che, "ai fini della presente direttiva", definisce il datore di lavoro come "qualsiasi persona fisica o giuridica che sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento".

i fenomeni indicati hanno accentuato l'esposizione del diritto all'economia con l'effetto di modificare le relazioni contrattuali "disarticolando la struttura dell'impresa e ridefinendo lo spazio interno ed esterno entro cui si muovono gli attori del mercato del lavoro"¹²³.

Le nuove esigenze del mercato spingono il datore di lavoro a cercare soluzioni più competitive ampliando l'ambito della ricerca che, non essendo più circoscritta ai confini nazionali, gli consente di scegliere non solo, e non più, la collocazione territoriale ma anche, e soprattutto, le regole che disciplinano i rapporti¹²⁴.

Alla condizione di debolezza del lavoratore si affianca una sempre maggiore condizione di dipendenza dal mercato dello stesso

¹²³ M. BARBERA, *La trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole di diritto*, in *GDLRI*, 2010, p. 204, dove l'A., nella prospettiva riassunta dal titolo, conduce un'attenta analisi sulle diverse direttrici che può assumere l'identificazione del datore di lavoro, secondo un approccio funzionale, nel contesto della frammentazione delle figure contrattuali (ad es. somministrazione) e, per quanto qui interessa, in relazione alla legislazione previdenziale e della sicurezza del lavoro, in particolare, p. 231, dove l'A. osserva che, "non solo il datore di lavoro da tempo non coincide con la nozione di titolare del contratto di lavoro subordinato(...), ma anche i dirigenti, i preposti, i delegati della sicurezza condividono con il primo porzioni consistenti di obbligo, tanto che anche in questo caso potrebbe parlarsi di codatorialità". Sul punto C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, cit., pp. 2-3, alla quale si rimanda per l'ampia bibliografia ivi indicata.

¹²⁴ Da questa constatazione nasce l'eloquente sintesi degli effetti della globalizzazione di Stefano Rodotà che fa riferimento allo "shopping planetario dei diritti", in *Repubblica* del 9 marzo 2002.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

datore di lavoro; elemento che concorre alla “disarticolazione della sua figura economica e giuridica”¹²⁵.

Ciò comporta la ricerca spasmodica da parte di quest’ultimo di strumenti per fronteggiare la concorrenza e la “tirannia della tecnica”¹²⁶, per ciò che gli stessi istituti giuridici del diritto del lavoro diventano strumenti di regolazione e competizione della concorrenza fra imprese; ne è effetto immediato il favore verso una pluralità di nuovi schemi contrattuali atipici. Favore che il legislatore ha dimostrato codificando e potenziando le tipologie contrattuali flessibili.

I nuovi strumenti giuridici fanno sfumare la nitidezza della figura del datore di lavoro, tipica del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, secondo la regola generale dell’ordinamento che riconosce l’unicità del datore di lavoro¹²⁷, per intraprendere sentieri

¹²⁵ Così P. TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro*, in *ADL*, 2003, p. 85, dove l’A. già analizza le concause che hanno “accelerato i processi di scissione e /o scomposizione della figura unitaria del datore di lavoro, considerato quale centro d’imputazione giuridica del potere organizzativo e di direzione”, p. 90.

¹²⁶ Così M. BARBERA, *La trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole di diritto*, cit., p. 207.

¹²⁷ Sul punto M. T. CARINCI, *Unicità o duplicazione, unificazione o scissione del datore di lavoro fronte dei a processi di riorganizzazione dell’impresa*, in *La figura del datore di lavoro articolazioni e trasformazioni*, in ricordo di Massimo d’Antona, dieci anni dopo, Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania, 21-23 maggio 2009, Milano, 2010, p. 307, dove l’A., interrogandosi sulla

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

tortuosi dove l'individuazione stessa dei contraenti appare complessa in quanto la fluidità delle esigenze ha eroso il terreno che divide e contrappone le parti contrattuali tanto da trascinare il contraente "forte" verso quell'alveo di tutele, tradizionalmente rappresentativo del carattere redistributivo del diritto del lavoro, destinato al lavoratore quale contraente "debole"¹²⁸.

Il legislatore comunitario aveva, già con l'emanazione della direttiva n. 89/391, preso coscienza dei rapporti intercorrenti tra mercato e lavoro tanto da imporre agli Stati membri una nuova tecnica di individuazione delle figure operanti all'interno del sistema prevenzionistico basata su una individuazione di tipo funzionale ovvero che utilizza "canoni funzionalistici" in grado di caratterizzarsi

tenuta del concetto di unicità in riferimento alla figura del datore di lavoro, richiama la sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n. 22910 del 26 ottobre 2006 nella parte in cui afferma, appunto, il principio che il nostro ordinamento è caratterizzato dal principio di unicità del datore di lavoro.

¹²⁸ Sulla condizione di dipendenza dal mercato del datore di lavoro v. M. BARBERA, *La trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole di diritto*, cit., pp. 206-213, la quale sottolinea la corrispondenza tra il criterio di individuazione della dipendenza dal mercato del datore di lavoro, e cioè la "soggezione al potere di un soggetto dominante sul piano dei rapporti di mercato", e il criterio di individuazione della posizione di subordinazione del lavoratore; trasformazione che comporta l' "inclusione nel *topos* del contraente debole" della figura del datore di lavoro.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

diversamente “a seconda del contesto e dei fini che l’ordinamento intende realizzare”¹²⁹.

Il D. Lgs. n. 81/2008 ha seguito lo stesso criterio di identificazione e quindi di imputazione della responsabilità ampliando ulteriormente, rispetto alla definizione data dal D. Lgs. n. 626/1994¹³⁰, la definizione di datore di lavoro, e anche quelle di dirigente e preposto.

L’art. 2, I c., lett. b), infatti, definisce 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”.

L’avverbio “comunque” unisce il primo criterio “formale-cartolare” basato sulla titolarità del rapporto di lavoro al secondo

¹²⁹ Così M. BARBERA, *op. ult. cit.*, p.

¹³⁰ L’art. 2, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 626/1994 riconosceva lo *status* datoriale al soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque al soggetto che, secondo il tipo e l’organizzazione dell’impresa avesse la responsabilità dell’impresa stessa ovvero dell’unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Il D. Lgs. n. 81/2008 conferma questo orientamento di fondo scostandosene solo in parte per utilizzare dei termini maggiormente orientati alla valorizzazione sostanziale come la sostituzione del riferimento alla “organizzazione dell’impresa” con il più ampio concetto di “organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività”

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

criterio “sostanziale- relazionale” che allude cioè al rapporto di fatto. La preferenza del legislatore è senza dubbio per la seconda tecnica identificativa, figlia di quel principio di effettività, affermato dalla giurisprudenza e successivamente codificato dall’art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008¹³¹, che innerva l’intero sistema prevenzionistico¹³².

Tecniche identificative, queste, che non si pongono in rapporto di esclusione l’una dall’altra ma tendono ad un’applicazione estensiva della responsabilità anche nei confronti di chi, pur dotato di qualifica formale, volontariamente non abbia esercitato i poteri decisionali e di spesa al fine di evitare l’attribuzione della quota di responsabilità spettante¹³³.

L’introduzione nel decreto della nuova regola di imputazione dell’obbligo di sicurezza dunque se, da un lato, ha avuto il merito indiscusso di trasformare in legge una tendenza da tempo consolidata in giurisprudenza, dall’altro, ha segnato il “definitivo ed irrevocabile

¹³¹ L’art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008, “Esercizio di fatto dei poteri direttivi”, prevede che “(l)e posizioni di garanzia” relative al datore di lavoro, dirigente e preposto “gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”

¹³² Sul punto C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, cit., p. 4.

¹³³ Sul punto G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*”, in WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”, n. 91/2009, p. 10, in www.csdle.lex.unict.it, il quale afferma che i criteri appaiono allo stesso tempo sussidiari e concorrenti.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

divorzio tra la collaudata strumentazione civilistica e la materia prevenzionistica, nella quale si impongono canoni *altri*”¹³⁴.

L’esame della regolazione giuridica del rapporto di lavoro, presieduta dal codice civile, fa apparire quantomeno come singolare la possibilità di individuare una pluralità di datori di lavoro. Resta tuttora vigente, infatti, ancorché depenalizzato ad opera del D. Lgs. n. 8 del 2016¹³⁵, il divieto di interposizione di manodopera¹³⁶ che impedisce la dissociazione fra datore di lavoro formale (soggetto contraente) e datore di lavoro sostanziale (colui che organizza e dirige la forza

¹³⁴ Così F. BASENGHI, *I soggetti dell’obbligo di sicurezza*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, cit., p. 186.

¹³⁵ Nell’ambito del generale divieto di interposizione di manodopera il D. Lgs. n. 8 del 15 gennaio 2016 depenalizza i seguenti reati: a) somministrazione abusiva, vale a dire la condotta di chi esercita attività di somministrazione di lavoro in assenza di apposita autorizzazione, originariamente punita con l’ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, diviene un illecito amministrativo punito con una sanzione amministrativa di tipo proporzionale progressivo pari a 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, ma la sanzione da irrogare non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro, b) utilizzazione illecita di manodopera, ovvero il caso in cui un’impresa che impiega lavoratori facendo ricorso a soggetti non autorizzati o al di fuori dei limiti delle autorizzazioni rilasciate per la cui violazione è prevista la medesima sanzione prevista per la prima ipotesi, ad eccezione della somministrazione abusiva con sfruttamento di minori per la quale permane invece la natura penale della sanzione che prevede l’applicazione della pena dell’arresto fino a 18 mesi e dell’ammenda fino a euro 300. Identica sorte delle prime spetta alle fattispecie di c) appalto e di d) distacco illecitamente poste in essere, senza gli elementi di liceità e di legittimità delineati dal legislatore. Sul punto v. P. RAUSEI, *Gli effetti della depenalizzazione sul diritto sanzionatorio del lavoro*, in www.adapt.it.

¹³⁶ Inizialmente previsto dalla legge n. 1369/1960, successivamente abrogata dalla legge n. 276/2003 anche questa in parte abrogata dal D. Lgs. n. 81/2015.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

lavoro).Se, pertanto, in ambito civilistico l'imputazione dello *status* datoriale avviene attraverso l'attribuzione formale della titolarità del rapporto di lavoro,se ne potrebbe dedurre l'incompatibilità con l'ipotesi della multidatorialità¹³⁷.

Affermazione che non può essere riferibile all'interno del sistema prevenzionistico che, attribuendo la qualifica di datore di lavoro altresì a chi eserciti di fatto i poteri decisionali e di spesa, anche della singola articolazione autonoma d'impresa ancorché priva di autonomia giuridica, ammette una potenziale diffusione del debito di sicurezza fra una pluralità di datori di lavoro sostanziali¹³⁸.

Se ricorrono i requisiti di legge, il principio di effettività, allora, impone “una moltiplicazione dei datori di lavoro in senso sostanziale

¹³⁷ Di parere opposto V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *La figura del datore di lavoro articolazioni e trasformazioni*, in ricordo di Massimo d'Antona, dieci anni dopo, *Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Catania, 21-23 maggio 2009, *cit.*, p. 113, dove l'A., muovendo dalla considerazione “che sono maturi i tempi per ipotizzare in alcune specifiche situazioni, vere e proprie forme di codatorialità”, conduce una dettagliata analisi sui diversi fattori che hanno determinato le nuove realtà organizzative delle imprese e il conseguente riflesso sui diversi istituti giuridici. La scelta è stata quella di appuntare l'attenzione “sulle ipotesi di unicità/pluralità di datori di lavoro” sotto i diversi profili relativi, ad esempio, alle “ragioni economiche e organizzative della *scomposizione* del datore di lavoro e gli effetti sul datore di lavoro, alla disciplina internazionale in tema di decentramento produttivo, la “tutela dei lavoratori nelle organizzazioni integrate e la codatorialità”, la “contitolarità del contratto di lavoro e la subordinazione nell'impresa integrata” e la “codatorialità e il potere direttivo nelle integrazioni produttive”:

¹³⁸ C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, *cit.* p.10.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sconosciuta alla tradizione civilistica, che può indurre a ragionare in termini di “multidatorialità” (più che di codatorialità): infatti, in questo caso “non sarà lo stesso lavoratore ad avere più (co)datori di lavoro, ma la stessa azienda ad avere più datori di lavoro per la sicurezza”¹³⁹, individuabili in quei soggetti che possono esercitare i poteri decisionali e di spesa.

Ciò che rileva è infatti l’effettività potenziale, cioè l’essere davvero titolari di reali poteri ed avere quindi la capacità di intervenire nel sistema organizzativo; e dall’ampiezza di questi deriva il *quantum* di responsabilità attribuito a ciascun soggetto dal sistema prevenzionistico. Si delinea, così, un sistema piramidale di distribuzione intersoggettiva a cascata del debito di sicurezza in cui sono coinvolti datore di lavoro, dirigente¹⁴⁰, preposto e lavoratore nella nuova veste di creditore e debitore.

Analoghe considerazioni riguardano il datore di lavoro pubblico, segnato, però, dalla dissociazione tra organo di governo e

¹³⁹ *IBIDEM.*

¹⁴⁰ Definito dall’art. 2, comma 1, lett. d), come “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”.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dirigenza¹⁴¹, per il quale il legislatore ha effettuato una operazione di “riferibilità al ribasso della posizione datoriale”; posizione che può essere rivestita dal funzionario non avente qualifica dirigenziale purché gli siano riconosciuti poteri decisionali e di spesa¹⁴².

Il D. Lgs. n. 81/2008, nel secondo periodo della lett. b) del primo comma dell’art. 2, indica, innanzitutto, il datore di lavoro pubblico nella figura del dirigente “al quale spettano i poteri di gestione”.

E la scelta del dirigente è motivata dal ruolo a questo attribuito dal sistema normativo che disciplina il pubblico impiego. Secondo l’art. 4, II c., D. Lgs. n. 165/2001, spetta, infatti, al dirigente “l’adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti

¹⁴¹ Sulla questione C. SPINELLI, *Organizzazione e poteri datoriali nelle pp. aa.*, in *La figura del datore di lavoro articolazioni e trasformazioni*, in ricordo di Massimo d’Antona, dieci anni dopo, *Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Catania, 21-23 maggio 2009, *cit.*, p. 314, la quale sostiene che l’identificazione della titolarità formale e sostanziale delle prerogative datoriali all’interno delle pubbliche amministrazioni rappresenta il *punctum dolens* della disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pp. aa., in quanto se anche il II c. dell’art. 5, *Potere di organizzazione*, dispone che “(n)ell’ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all’articolo 2 comma 1, le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”, rafforzato dal II c. dell’art. 4, il ruolo, così assegnato ai dirigenti “non è stato agito del tutto o è stato agito male”, da un lato, per le continue ingerenze della politica e, dall’altro, per le pressioni della parte sindacale.

¹⁴² F. BASENGHI, *I soggetti dell’obbligo di sicurezza*, *cit.*, p. 188.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi *poteri di spesa di organizzazione* delle risorse umane, strumentali e di controllo", con la specificazione che su di esso ricadono "in via esclusiva" le responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

Nella prima parte la definizione di datore di lavoro pubblico, in chiave prevenzionistica, denota caratteri di omogeneità con la definizione di datore di lavoro privato, in quanto il criterio di imputazione di obblighi e responsabilità è lo stesso.

Differenze si riscontrano, invece, quando il legislatore del 2008 attribuisce, lo *status* datoriale anche al "funzionario non avente qualifica dirigenziale nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo" (art. 2, c. II, lett. b).

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La norma, rispetto alla regolamentazione precedente, fa proprie le indicazioni della S.C. che in più occasioni¹⁴³ ha sottolineato “l’esigenza di effettività dei poteri di gestione e la necessità che questi siano correlati ad una capacità gestionale di natura patrimoniale”¹⁴⁴, per l’individuazione della figura datoriale nel pubblico impiego.

Poco chiaro appare invece il riferimento ad un non meglio specificato atto di nomina con il quale l’organo di vertice dovrebbe individuare il dirigente o il funzionario destinatario della qualifica datoriale. L’assenza di specificazioni in merito al contenuto e alla natura di tale atto di nomina ha diviso dottrina e giurisprudenza su due soluzioni interpretative.

Secondo una parte della dottrina¹⁴⁵ l’atto di nomina non sarebbe costitutivo dello *status* datoriale in quanto il dirigente è insignito di tale ruolo e della corrispondente responsabilità *ab origine*, dalla stessa disposizione normativa. La struttura della norma parrebbe richiamare piuttosto la possibilità della coesistenza, all’interno di uno stesso ente

¹⁴³ Cfr. tra le tante Cass. Pen, Sez. III, 20 febbraio 2002, n. 6804; Cass. Pen, Sez. III, 4 marzo 2003, n. 19634; Cass. Pen., Sez. III, 20 settembre 2007 n. 35137; tutte in www.olympus.uniurb.it. Verso la stessa direzione sostanzialistica si muove la prima sentenza sul datore di lavoro pubblico emanata dalla Corte di Cassazione dopo l’entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/08: Cass. Pen., Sez. III, 17 luglio 2009 n.29543, in www.puntosicuro.it.

¹⁴⁴ Così fra le tante Cass. Pen., Sez. III, 13 luglio 2004, n. 39268, in www.olympus.uniurb.it.

¹⁴⁵ F. BASENGHI, *I soggetti dell’obbligo di sicurezza*, cit., p. 188;

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

pubblico, di un datore di lavoro inteso in senso civilistico, identificabile con l'organo di vertice, e di un datore di lavoro per la sicurezza, individuato dall'organo di direzione politica nel dirigente o nel funzionario preposto ad un ufficio, investito della gestione dell'organizzazione funzionale dell'ente e dei rapporti di lavoro e perciò dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

Secondo questo orientamento la necessaria adozione dell'atto si rinverrebbe, ai fini dell'esclusione della responsabilità sussidiaria dell'organo di vertice, soltanto nel caso in cui la pubblica amministrazione risultasse priva di qualifiche dirigenziali; l'identificazione in questo caso dovrebbe ricadere necessariamente sul funzionario preposto ad un ufficio dotato di autonomia gestionale¹⁴⁶.

¹⁴⁶ Cfr. in particolare Cass. Pen., Sez. III, 22 marzo 2012, n. 15206, nel caso di specie la Corte condanna un dirigente di un Comune in quanto indicato come datore di lavoro dal Sindaco, organo di vertice del Comune. In senso contrario Cass. Pen., Sez. IV, 2 luglio 2010, n. 34804, nella quale si conferma la condanna pronunciata, nei giudizi di merito, nei confronti di una dirigente ospedaliera accusata di non avere predisposto le cautele necessarie ad impedire la verificazione delle lesioni personali patite da una lavoratrice dipendente, osservando che, in base alla legislazione nazionale e regionale, l'organizzazione delle aziende ospedaliere è strutturata in modo da prevedere una suddivisione di poteri in materia di prevenzione infortuni tale da consentire ed imporre ai dirigenti posti a capo delle singole unità operative di assolvere ai relativi obblighi non in forza di delega ma della legge stessa, così rendendo superflua ogni ulteriore attività di individuazione o delega per l'attribuzione di competenze già facenti

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Secondo altra parte della dottrina la nomina del dirigente/datore di lavoro, qualificabile come “atto di alta amministrazione”¹⁴⁷, deve ritenersi un vero e proprio atto dovuto che gli organi di governo devono compiere necessariamente al momento del proprio insediamento”¹⁴⁸; atto a carattere vincolante alla stregua di qualsiasi altro incarico dirigenziale e negli ampi limiti dell’oggetto del contratto di lavoro¹⁴⁹. In caso di omissione l’organo di vertice, oltre ad essere considerato corresponsabile dell’eventuale evento lesivo, sarà chiamato a rispondere della mancata realizzazione del sistema prevenzionale interno.

Traendo le fila del discorso sin qui condotto e, così ridotta ai termini essenziali la sua poliedrica figura, si può dire che datore di lavoro in chiave prevenzionistica può essere sia colui che gestisce l’organizzazione di lavoro attraverso l’esercizio del fascio dei poteri

capo a quello che sarebbe il delegato, entrambe in www.penalecontemporaneo.it, con commento di I. SCORDAMAGLIA.

¹⁴⁷ Così P. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori pubblici: cosa cambia dopo le riforme del 2008/2009?*, in *LPA*, 2009, *ID.*, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, *cit.*, p. 16.

¹⁴⁸ In questo senso F. STOLFA, *L’individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro*, *W.P. Olympus*, n. 33/2014, p.11, in www.olympus.uniurb.it.

¹⁴⁹ *IBIDEM*, secondo l’A. la nomina richiede l’accettazione del dirigente soltanto quando esso non appartenga all’area tecnica.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

tipici sia colui al quale viene riconosciuta la capacità di intervenire nel sistema organizzativo in quanto dotato di poteri decisionali e di spesa.

Par. 2 - La relazione organizzativa come “nuova fonte” di derivazione dell’obbligo di sicurezza.

E allora, non si può non sottolineare che il complesso sistema di tutela della sicurezza dei lavoratori, frutto di una serie di influenze di stampo europeista come si è detto, si discosta per ciò stesso dalla rigidità del nostro sistema civilistico.

L’inserimento nell’ordinamento di un nucleo di norme non in linea con i criteri tradizionali, per rispondere a esigenze di effettiva tutela, ha comportato, per ciò che qui interessa, l’emersione del concetto di multidatorialità nella cornice più ampia della crisi del concetto stesso di subordinazione come particolare vincolo dal quale traggono origine i poteri e i corrispettivi doveri delle parti nel contratto di lavoro *ex art. 2094 c.c.*¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Sull’origine contrattuale dell’obbligo di sicurezza l’elaborazione di un’autorevole dottrina ha condotto alla individuazione del contratto di lavoro quale elemento costitutivo dell’organizzazione all’interno della quale si esercitano i poteri e i doveri tra le parti: M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966; v. altresì M. MARAZZA, *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, Padova, 2002.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Si avvia, così, sullo scorcio del '900, l'elaborazione del “concetto di lavoro *sans phrase* (...) concepito come un *genus* idoneo a ricomprendere una categoria generale o aperta di rapporti, in cui la nozione di subordinazione scolora, fino a diventare una *species*”¹⁵¹.

Si stempera, dunque, la rigidità del sistema di tutele garantite al solo prestatore di lavoro subordinato e lo si rimodula in funzione estensiva così da riconoscere tali tutele a soggetti parte di contratti di lavoro non subordinati, secondo modelli “altri” di collaborazione e di assoggettamento ai poteri datoriali.

E, giova anticipare, che il legislatore della recente riforma del lavoro del 2015 amplia il campo di applicazione delle tutele, un tempo riservate ai lavoratori subordinati¹⁵² e ora notevolmente affievolite,

¹⁵¹ Sulla crisi del concetto di subordinazione v. M. MARTONE, *La subordinazione. Una categoria del novecento*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), Padova, 2012, CEDAM p. 44., al quale si rimanda per l'ampia bibliografia ivi contenuta. In tal senso già M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Opere*, B. CARUSO S. SCIARRA (a cura di), Torino, 2000, p. 1206, secondo il quale è necessario “decongestionare la nozione di subordinazione, per evitare che continui ad essere concepita come l'ombra cinese della prestazione di lavoro dedotta dal contratto, sul presupposto che una sola definizione, un solo concetto, caratterizzato oltretutto da un puro disvalore (la mancanza di autonomia) non può governare la crescente diversificazione dei fenomeni normativi che si riconducono ai rapporti di lavoro.”

¹⁵² Sul punto tra i tanti L. ZOPPOLI, *Il riordino dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT n. 213-2014, www.csdle.lex.unict.it; V. SPEZIALE, *Le*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

estendendole ai “rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”¹⁵³, recuperando e modificando così una categoria, ben nota nel nostro ordinamento almeno a far data dal 1973.

E’ opportuno, a questo punto, fare un passo indietro e seppur sommariamente analizzare il concetto e la natura della subordinazione. Ai sensi dell’art. 2094c.c. è prestatore di lavoro subordinato “chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

Data l’anfibologia della definizione degli elementi essenziali (collaborazione nell’impresa, dipendenza dall’imprenditore, eterodirezione), dei quali nessuno appare dotato di qualità

politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro, Relazione al Convegno *Le politiche del lavoro del Governo Renzi*, Seminari di Bertinoro, 23-24 ottobre 2014, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT n.233/2014, in www.csdle.lex.unict.it.

¹⁵³ Così art. 2, I c., D. Lgs. n. 81/2015. Sulla scissione tra il contratto di lavoro e la subordinazione v. R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il jobs act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT n. 282-2015, www.csdle.lex.unict.it

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

definitoria ¹⁵⁴ , è ricaduto sulla dottrina e soprattutto sulla giurisprudenza l'onere di individuare gli elementi da utilizzare nel processo di identificazione, sebbene come è ovvio con un diverso approccio.

Infatti, mentre il compito prevalente della dottrina è quello di individuare, “alla stregua delle valutazioni accolte dall’ordinamento giuridico, quale sia la figura tipica del lavoro subordinato”, la giurisprudenza ha la funzione “di stabilire a posteriori, e attraverso una valutazione dei fatti, se sussistano o no le ragioni che giustificano l’applicazione della disciplina dettata per la figura tipica”, secondo “un procedimento logico che è diverso e, per certi aspetti, più complesso di quello seguito dalla dottrina”. I giudici, infatti, non devono preoccuparsi “di individuare concetti astratti né di formulare criteri, ma solo di risolvere i casi concreti”¹⁵⁵.

¹⁵⁴ Così O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 180.

¹⁵⁵ Così M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie lavoro subordinato*, in Studi in onore di F. SANTORO PASSARELLI, vol. V, Napoli, Jovene, 1972, pp. 868-872. Sul punto M. MARTONE, *La subordinazione. Una categoria del novecento*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), cit., p. 41. Sulla crisi d’identità del diritto del lavoro come conseguenza del “dissesto del paradigma originario” ex art. 2094 c.c. v. V. PASSINO DETTORI, *Ancora sul lavoro pubblico: variazioni e modulazioni sul tema*, in *Diritto @ Storia. Rivista Internazionale di Scienze Giuridiche e Tradizione Romana* 12, 2014, in

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La “trasposizione pratica” della norma ha portato i giudici a “polverizzare” la definizione individuando degli indici empirici di riconoscimento della fattispecie lavoro subordinato, quali: la continuità della prestazione, il suo carattere personale, la cessione di energie lavorative (quale oggetto del contratto), l’estraneità dal risultato produttivo (assenza di rischio) ma, soprattutto, l’inserimento nell’impresa del datore di lavoro e la sottoposizione all’esercizio dei suoi poteri direttivi.

Se si considerano, in particolare, gli indici dell’inserimento del lavoratore nell’impresa e della sottoposizione al potere direttivo, si comprende come l’attribuzione al datore di lavoro di poteri di direzione, controllo e disciplinari (artt. 2094, 2104 e 2106 c.c.) comporti la soggezione di una persona ai poteri discrezionali di un’altra, determinando così “quel potenziale lesivo che alimenta la reattività garantista del diritto del lavoro”¹⁵⁶.

E’ dalla posizione di “sottomissione” del lavoratore che nasce il *favor* dell’ordinamento nei suoi confronti attraverso l’introduzione di strumenti di correzione dell’asimmetria all’interno del contratto.

www.dirittoestoria.it/12/contributi/Passino/Lavoro-pubblico-variazioni-modulazioni.htm.

¹⁵⁶ R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 1/2005, p. 268

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Favor che si può leggere come conseguenza del rilievo attribuito alle *inalienabili qualità della persona umana inserita in una organizzazione*, infatti, proprio a ragione del rilievo che assume la persona, l'organizzazione non potrebbe raggiungere il suo obiettivo senza quell'iniziativa che solo una persona, a differenza dei beni, può dare¹⁵⁷.

Il potere direttivo, in particolare, ha contenuti e caratteristiche che gli conferiscono una “posizione singolare” rispetto agli altri poteri unilaterali riconosciuti dalla legge per regolare la composizione degli interessi tra i privati.

Posizione singolare giustificata dal fatto che “il rapporto di lavoro subordinato, ancorché sia un rapporto giuridico patrimoniale, - è - l'unico rapporto che comporta, nel suo svolgimento, l'inevitabile implicazione della persona del debitore nell'adempimento dell'obbligazione di lavorare (...) - dato il - costante assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro e ancor più agli altri poteri ad esso accessori che, - ad esempio - come avviene per il potere di modificare unilateralmente il luogo di adempimento dell'obbligazione

¹⁵⁷ Così M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione, cit.*. Sul rilievo assegnato alla persona nel passaggio dal sistema disegnato dal legislatore del '42 alla più ampia prospettiva costituzionale, cfr. Cap. I, par. 1.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

di lavoro, possono influire non solo sulla vita del lavoratore, ma anche su quella della sua famiglia”¹⁵⁸

Ora, se tradizionalmente per l’esercizio dei poteri datoriali si è ritenuta necessaria una legittimazione giuridica derivante dal contratto di lavoro subordinato, riconducendo alla stessa fonte le misure protettive della disciplina giuslavoristica, questa stretta correlazione può dirsi ormai superata.

Il legislatore, infatti, nel corso degli anni soprattutto a partire dalla svolta decisiva segnata dal D. Lgs. n. 276 del 2003, passando per la L. n. 92 del 2012, per arrivare alla L. n. 183 del 2014, per citare solo i provvedimenti battezzati rispettivamente come Riforme: Biagi, Fornero e Jobs Act, ha rimodulato il sistema dei poteri e delle correlative tutele, ampliandone o riducendone di volta in volta gli spazi reciproci.

E, la disciplina della sicurezza sul lavoro si inserisce proprio nella sequenza logica secondo la quale all’esercizio dei poteri consegue il rispetto degli obblighi, accentuandone la dimensione organizzativa, prediletta dal legislatore del 2008.

¹⁵⁸ Così M. PERSIANI, *Lineamenti del potere direttivo*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), cit., p. 407

In questa dimensione, infatti, il mancato rispetto degli obblighi datoriali, che traggono origine dal mero inserimento dei lavoratori nell'organizzazione¹⁵⁹ di cui il datore di lavoro ha la responsabilità¹⁶⁰, incide profondamente sui valori della persona di rilievo costituzionale (art. 32 Cost.).

E, ancora, il concetto di lavoro come “un *genus*” idoneo a ricomprendere una categoria generale o aperta di rapporti”¹⁶¹ è confermato dalla stessa definizione di lavoratore (art. 2, c: I, lett. a), che abbraccia *status* differenti da quelli desumibili dal rapporto di lavoro subordinato e si estende a chiunque svolga un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, e viene altresì rafforzato nell'art. 3, c. IV, che prescrive l'applicazione delle disposizioni protezionistiche “a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati”.

¹⁵⁹ Il criterio dell'inserimento nell'organizzazione aziendale era già noto alla giurisprudenza, v. tra le tante, Cass., 19 aprile 2002, n. 5698 in <http://www.ambientediritto.it>.

¹⁶⁰ C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell'obbligo datoriale di sicurezza*, in W.P. Olympus, n. 16/2012, www.olympus.uniurb.it.

¹⁶¹ Sul punto M. MARTONE, *La subordinazione. Una categoria del novecento*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), *cit.*, p. 44.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Se così non fosse non si comprenderebbe quella giurisprudenza secondo la quale la normativa in materia di sicurezza sul lavoro, quando si riferisce ai lavoratori subordinati e a quelli ad essi equiparati, “non intende individuare in costoro i soli beneficiari della normativa ma ha la finalità di definirne l’ambito di applicazione, ossia di stabilire in via generale quali siano le attività assoggettate all’osservanza di essa”¹⁶².

Con la conseguenza di estendere anche ai meri “frequentatori degli ambienti di lavoro” l’applicazione delle norme prevenzionistiche, delineando così l’ambito soggettivo di applicazione della disciplina della sicurezza sul lavoro che viene pertanto a collocarsi “nel labile punto di intersezione tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale (...), dischiudendo (...) delicate questioni di disciplina applicabile”¹⁶³.

Dalla definizione di datore di lavoro e dall’ampliamento della nozione di lavoratore, positivizzata dal D. Lgs. n. 81/2008 oltre la

¹⁶² Così Cass. Pen., Sez. IV, 10 novembre 2005, n. 2383 in www.bollettinoadapt.it.

¹⁶³ Così G. LUCCHETTI, *La tutela dei frequentatori a vario titolo degli ambienti di lavoro*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (dir. da), *cit.*, pp. 118-127, il quale specifica che questi soggetti non sono legati all’imprenditore dal alcun rapporto contrattuale e non rientrano in alcuna delle tipologie elencate dagli artt. 2, I c., lett. a) e 3, IV c., del D. Lgs. n. 81/2008; sono soggetti che si trovano comunque a frequentare i luoghi di lavoro e, per questo motivo, risultano esposti ai rischi intrinsecamente legati a quei luoghi e allo svolgimento delle attività per le quali quei luoghi sono stati costituiti.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

subordinazione, si evince un concetto di organizzazione come “azione che organizza” basata “sull’inserimento funzionale del lavoratore nell’ambito di un’organizzazione determinata da altri e sulla quale egli non può esercitare alcun potere di modifica”¹⁶⁴.

E la ragione di tale scelta risiede nel fatto che qualunque sia il tipo contrattuale, la prestazione di lavoro, “in quanto inserita nel progetto produttivo del datore di lavoro, - li espone- potenzialmente ai rischi per la loro salute e sicurezza da quello derivanti ”¹⁶⁵.

Ora, se la progressiva estensione delle tutele rappresenta una risposta alle vecchie e nuove forme di collaborazione nell’organizzazione del datore di lavoro, problemi di tipo applicativo emergono nel momento del loro inserimento nell’ordinamento giuridico, che fa riemergere il problema fondamentale della qualificazione dei “rapporti di lavoro”.

Di particolare evidenza è, solo per fare un esempio, il problema della configurabilità in capo al committente di un potere direttivo, in materia di sicurezza, cui corrisponderebbe un dovere di conformazione del collaboratore, tenuto nello specifico a rispettare le “disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti

¹⁶⁴ Così C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell’obbligo datoriale di sicurezza*, pp. 7-8.

¹⁶⁵ *IBIDEM*.

e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale” (art. 20, comma 2, lett. b), la cui violazione, oltre a rilevare sotto il profilo penale ai sensi dell’art. 59 del D. Lgs. n. 81/2008, potrebbe essere sanzionata sul piano contrattuale con il ricorso ai rimedi civilistici¹⁶⁶.

Pacifica sembra l’interpretazione di estendere l’applicazione di sanzioni penali (art. 59, *(s)anzioni per i lavoratori*) a tutti i lavoratori che violino gli obblighi previsti dall’art. 20, c. 2, lett. b)-lett. i), senza operare nessuna distinzione tra chi collabora con la qualifica di lavoratore subordinato e chi invece viene inserito nell’organizzazione ad altro titolo.

Problemi si pongono, invece, in relazione alla legittimazione all’esercizio del potere direttivo nei confronti di lavoratori non legati al datore di lavoro dal vincolo della subordinazione. La lettura della norma potrebbe far propendere per una estensione a tutti i soggetti

¹⁶⁶ Così C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell’obbligo datoriale di sicurezza*, cit., pp. 20-21, dove l’A. specifica che “(n)el momento in cui i prestatori parasubordinati svolgono la propria attività nei luoghi di lavoro del committente, (...), a fini di sicurezza, sono in tutto e per tutto considerati alla stregua di lavoratori subordinati: il dato normativo non sembra ammettere interpretazioni difformi, sancendo in maniera inequivocabile l’applicabilità del d.lgs. n. 81/2008 in ogni sua parte. Atteso che il contenuto dell’obbligo di sicurezza risulta il medesimo per il lavoratore subordinato e per quello parasubordinato (a progetto e non), v’è, allora, da chiedersi se, alla stessa posizione obbligatoria, corrisponda, in capo al datore di lavoro/committente, il diritto di esigerne l’adempimento attraverso l’esercizio di un potere dai contenuti diversi nell’un caso e nell’altro”:

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

operanti a vario titolo all'interno dell'organizzazione, ma la contestualizzazione nell'ordinamento suggerisce risposte differenti.

Questione fondamentale è la riconduzione del potere direttivo ad un “vero e proprio potere inteso in senso privatistico” o in alternativa la sua riduzione ad una “particolare manifestazione del potere di coordinamento riconosciuto al committente alla luce delle differenze fra quest'ultimo e le prerogative di direzione tipiche del lavoro subordinato, (...)”¹⁶⁷.

Vero è, per quanto fin qui detto, che ulteriori profili problematici si pongono alla luce della disposizione contenuta nell'art. 2, I c. del D. Lgs. n. 81 del 2015 che ha delineato una nuova figura contrattuale quella delle “collaborazioni organizzate”¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Così C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell'obbligo datoriale di sicurezza*, cit., p. 18.

¹⁶⁸ Per un'approfondita disamina v. M. MARAZZA, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *GC*, 2016, p. 215 ss., al quale si rimanda per l'ampia bibliografia ivi contenuta; *ID.*, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”. IT – n. 315/2016, in www.csdle.lex.unict.it, p. 2, dove l'A., proprio in riferimento all'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 81 del 2015, osserva che “le collaborazioni organizzate hanno ad oggetto una prestazione d'opera (art. 2222 c.c.) caratterizzata da un'intensità di coordinamento (art. 409, n. 3, c.p.c.) qualificata: perché estesa “anche” ai profili spazio temporali del lavoro necessario alla realizzazione, continuativa, del “servizio” (...). Si tratterebbe, in altri termini, di collaborazioni d'opera esclusivamente personali, continuative e coordinate secondo specifiche modalità tipizzate dalla legge, al ricorrere delle quali l'ordinamento riconduce l'effetto

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Disposizione “dirompente”, questa, che pone problemi sia sotto il profilo teorico che applicativo, ancora una volta in ordine alla possibile “distinzione generalmente valida tra lavoro subordinato e lavoro organizzato”; che ovviamente si connette strettamente a quello della distinzione tra potere direttivo e potere di istruzione, nell’ambito delle collaborazioni organizzate, così come delle collaborazioni coordinate e continuative¹⁶⁹.

Par. 3 – L’interazione tra l’art. 2087 c.c. e il decreto legislativo n. 81 del 2008.

Vero è che, nel sistema della sicurezza, il problema dell’individuazione dei soggetti titolari dei poteri datoriali nel loro rapporto con i soggetti sui quali ne ricadono gli effetti, si radica ancora nell’art. 2087 c.c. che costituisce, all’interno del contratto di lavoro subordinato, la fonte dell’obbligo di sicurezza.

La norma va, comunque, riletta alla luce del complesso articolato di disposizioni di carattere generale e particolare contenute nel Testo unico.

della applicazione della disciplina del lavoro subordinato (che resta ben diverso, a questo punto, dall’effetto della riqualificazione del rapporto).”

¹⁶⁹ M. MARAZZA, *op. ult. cit.*, p. 3.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Testo unico che, con una scelta che sembra ponderata, all'articolo 2, I c., lett. n), come si è detto, definisce negli stessi termini il concetto di prevenzione come onnicomprensivo di tutte le “disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica per evitare o diminuire i rischi professionali”¹⁷⁰.

Recita, infatti, la norma codicistica: “(l)'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore”, introducendo così in capo al datore di lavoro un obbligo di sicurezza che costituisce ancora oggi il riferimento normativo fondamentale per la tutela e protezione del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

E da essa trae origine il principio prevenzionistico, a lungo ignorato, e oggi riscoperto e anzi valorizzato, al di là della densa

¹⁷⁰ Sul punto L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 9, dove l'A. afferma che l'art. 2087 c.c. è stato inserito del nuovo sistema della sicurezza e, anzi, “ne costituisce un elemento essenziale e fondante”, ampliandone altresì la prospettiva così da ricomprendervi “anche il dovere di rispettare la *salute della popolazione e l'integrità dell'ambiente esterno*.”

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

serie di prescrizioni di carattere generale e specifiche di natura tecnica, corredate da una disciplina penale *ad hoc*, dettate dai successivi interventi legislativi in materia, in particolare dal Testo unico.

La portata applicativa della norma ha risentito dei rapporti di forza tra azienda e lavoratore e la sua traduzione nelle politiche del diritto ha influenzato l'interpretazione di dottrina e giurisprudenza in vario modo, con il risultato di ampliare l'area del debito di sicurezza del datore di lavoro, ovvero di restringerla, anche con ricadute di incertezza sul piano penale.

Soprattutto su questo piano, infatti,, secondo un'autorevole dottrina, “è diffusa la consapevolezza che – della norma – non si possa fare a meno”¹⁷¹

I parametri di riferimento “particolarità del lavoro”¹⁷², “esperienza” e “tecnica”¹⁷³ impongono al datore di lavoro di

¹⁷¹ Così L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, commento al D. Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 10.

¹⁷² Rientrano nell'ampio concetto di “particolarità del lavoro” tutti quegli elementi che caratterizzano una data attività lavorativa, concorrendo a determinare la specifica pericolosità in modo diretto o indiretto. Il criterio include, pertanto, non solo le tecniche usate per la lavorazione, i processi produttivi impiegati, gli strumenti, gli attrezzi e le macchine utilizzate dai lavoratori, ma anche tutte le

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

adempiere la sua obbligazione non, con la sola diligenza del buon padre di famiglia *ex art. 1176 c.c.*, ma, come prescrive il secondo comma, con riguardo alla natura dell'attività esercitata. La natura della prestazione dovuta, per converso, qualifica la diligenza richiesta al prestatore di lavoro *ex art. 2104 c.c.*, nell'adempimento della sua obbligazione.

Il principio generale riguarda il dovere di garantire nell'ambiente di lavoro "la massima sicurezza tecnologicamente possibile"¹⁷⁴. E' dall'ambiguità di questa formula che muovono le differenti interpretazioni basate sul maggiore o minore rigore da attribuire alla sua lettura.

condizioni ambientali, di eventuale pericolo proprie di una specifica attività di lavoro.

¹⁷³ In riferimento all'esperienza e alla tecnica una significativa sentenza, Cass. Pen, Sez. V, 14 ottobre 2008, n. 38819, in www.olympus.uniurb.it, ribadisce, con riferimento al settore del lavoro, la necessità che il garante ottemperi non soltanto alle regole cautelari *scritte*, ma anche alle norme prevenzionali che una figura - modello di buon imprenditore è in grado di ricavare dall'esperienza, secondo i canoni di diligenza, prudenza e perizia. Il datore di lavoro deve, in altre parole, ispirare la sua condotta alle acquisizioni della miglior scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza. L'art. 2087 c.c., infatti, - nella sua formulazione - stimola obbligatoriamente il datore di lavoro anche ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche."

¹⁷⁴ Sul M. LEPORE, *Le prestazioni di sicurezza*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F. CARINCI (dir. da), volume IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. II, M. MARAZZA (a cura di), *cit.*, p. 1713 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Secondo una lettura più rigorosa il datore sarebbe tenuto a ricercare le misure di sicurezza più avanzate, anche se non ancora previste dalla normativa in materia né diffusamente adottate, applicandole volontariamente come buone prassi. Questa interpretazione affida alla volontarietà del rispetto di “buone prassi” l’individuazione dell’adempimento collocandolo fuori dall’obbligo di sicurezza¹⁷⁵.

L’ipotesi interpretativa intermedia sposa il concetto di ragionevolezza obbligando il debitore ad impiegare le tecnologie previste dalla legge e già reperibili sul mercato secondo quanto è ragionevolmente praticabile¹⁷⁶. Da ultimo l’interpretazione, tanto cara al mondo anglosassone¹⁷⁷, secondo cui il datore sarebbe vincolato ad applicare le misure corrispondenti agli *standard* più diffusi e conosciuti nel settore produttivo in cui opera.

¹⁷⁵ L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, commento al D. Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 7.

¹⁷⁶ Ancora L. MONTUSCHI, *op. loc. cit.*; e già ID., *La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza sul lavoro*, in *ADL*, 2006, p. 3 e ss.

¹⁷⁷ Cfr. Corte di Giustizia, Sez. III, causa n. C/127/05, 14 giugno 2007, con nota di O. BONARDI, *La Corte di Giustizia e l’obbligo di sicurezza del datore di lavoro: il criterio del reasonably practicable è assolto per insufficienza di prove*, in *RIDL*, 2008, II, p. 3 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La giurisprudenza si è orientata verso giudizi ispirati dal principio di ragionevolezza imponendo di adottare tutte le misure di sicurezza ritenute necessarie in riferimento al grado di evoluzione della tecnica esistente in quel dato momento storico, indipendentemente dal loro costo economico. Secondo tale orientamento si è espressa la Corte Costituzionale nell'ambito del dibattito sulla fattibilità tecnologica¹⁷⁸, che in occasione di una sentenza resa in riferimento alla prevenzione contro i rischi lavorativi derivante dall'esposizione a rumore, ha affrontato il tema dell'estensione del principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile".

In particolare, si legge nella sentenza, secondo il giudice *a quo* la genericità della norma violerebbe gli artt. 25 e 70 Cost., *per contrasto con i principi di riserva di legge in materia penale e di tassatività e determinatezza della fattispecie penale, in quanto porrebbe a carico del datore di lavoro un obbligo del tutto generico e indeterminato, che fa riferimento oltre che alle prescrizioni ed*

¹⁷⁸ Corte Cost. n. 312, 25 luglio 1996, in *MGL*, 1996, p. 503, dove il Giudice delle leggi esamina la questione di legittimità costituzionale dell'art. 41, comma 1 del D. Lgs. n. 277/1991, ora abrogato dal D. Lgs. n. 81/2008, che imponeva al datore di lavoro di ridurre "al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti da esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte".

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

acquisizioni tecniche, anche ad altre non meglio specificate misure organizzative e procedurali, senza contestualmente fissare un valore limite di tollerabilità del rumore.

Secondo la Corte l'eliminazione della norma oggetto di esame *comporterebbe anche l'eliminazione del generale dovere di protezione che esso pone a carico del datore di lavoro e segnerebbe così un arretramento, e non un avanzamento, sul piano della concretizzazione dei principi costituzionali*, pur tuttavia rileva la Corte delle leggi che il diritto del lavoratore a ricevere adeguata protezione non è il solo valore in gioco; la delimitazione tra ciò che è normalmente oggetto di discrezionalità dell'imprenditore e l'attività suscettibile di trasformarsi in attività penalmente vincolata viene rimessa alla discrezionalità dell'interprete, violando così il principio di determinatezza della legge penale.

La soluzione va quindi ricercata nella delimitazione del potere discrezionale dell'interprete, che non avviene attraverso una descrizione dettagliata dei comportamenti vietati ma nel fare riferimento, laddove si parla di misure concretamente attuabili *alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standard di sicurezza propri, in concreto e al momento applicati dalle diverse attività produttive.

Ed è in questa direzione che dovrà, di volta in volta, essere indirizzato l'accertamento del giudice: ci si dovrà chiedere non tanto se una determinata misura sia compresa nel patrimonio di conoscenze nei diversi settori, ma se essa sia accolta negli standard di produzione industriale.

Alla pronuncia della Corte è stato ascrivito l'indubbio merito di aver dettato le coordinate in base alle quali valutare, in concreto, la corretta applicazione dell'obbligo di sicurezza; essa ha lasciato, tuttavia, irrisolti una serie di quesiti derivanti dalla trasposizione in chiave pratica del principio.

Non emerge, infatti, chiaramente il concetto di misura "generalmente praticata" o "acquisita", né se il termine di riferimento è rappresentato da misure praticate solo in Italia o anche all'estero; né ancora, se, in rapporto ad un dato settore, tale misura, praticata da poche aziende o anche da una sola, sia sufficiente a garantire l'effettiva diffusione delle tecnologie prevenzionali già

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

disponibili, oppure se sia necessario che sia praticata da una percentuale di esse¹⁷⁹.

Occorre fare ricorso, pertanto, ai concetti di matrice europea di norme tecniche, buone prassi e linee guida che “regolamentano” in via esclusiva le attività rischiose di numerosi settori produttivi tanto da spingere il legislatore italiano a codificarne le definizioni all’art. 2, comma 1, lett. u),v),z), D. Lgs. n. 81/2008. Si tratta di “specifiche tecniche approvate e pubblicate da un’organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione¹⁸⁰ la cui osservanza non è obbligatoria”.

¹⁷⁹ Sul punto C. TIMELLINI, *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza nel D. Lgs. n. 81/2008*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), Milano, 2009, p. 212.

¹⁸⁰ Con risoluzione del Consiglio del 7.5.1985 in materia di armonizzazione tecnica e normalizzazione, in GUCE, C-136 del 4.6.1985, l’allora CE elabora un “Nuovo approccio” alla normalizzazione si concretizza nel conferire agli enti europei di normalizzazione (*Comitèeuropèen de Normalisation* CEN, *Comitèeuropèen de Normalisationelectronique et èlectrotechnique* (CENELEC) e *l’EuropeanTelecommunication Standard Institute* (ETSI) l’obbligo di specificare, attraverso le norme tecniche, i requisiti essenziali di sicurezza dettati dalle direttive di prodotto *not self executing*. L’adesione da parte degli operatori del settore economico è facoltativa; tuttavia, il rispetto è garantito dalla partecipazione degli operatori economici interessati (rappresentanti degli enti di normalizzazione nazionali dei vari Stati) ai lavori dell’organismo europeo e dai vantaggi economici derivanti dalla libera esportazione dei prodotti conformi ai requisiti dettati dalle norme tecniche in tutti i paesi dell’Unione. Le norme tecniche sono pubblicate sulla GUUE ad opera della Commissione e vengono

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il carattere facoltativo e non vincolante delle norme tecniche è valevole se la loro funzione viene considerata isolatamente; esaminate all'interno del complesso sistema normativo della sicurezza sul lavoro acquistano ruoli ed efficacia differenti.

Il richiamo alla “tecnica” operato dall'art. 2087 è tanto ampio da ricomprendere qualunque riferimento riconducibile al settore esaminato e lo “stato dell'arte”, riprodotto dalle norme tecniche, rappresenta indubbiamente un riferimento imprescindibile in settori, non regolamentati da disposizioni normative, caratterizzati da un elevato livello di tecnicità.

E, conforto a questa tesi arriva dalla giurisprudenza, in particolare per tutte dalla sentenza cardine della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n. 38343 del 2014, nella quale si legge che *(t)ale normativa rinvia, quale strumento al servizio del datore di lavoro, alle esperienze acquisite e alle situazioni anormali prevedibili, alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, sempre aggiornate in relazione alle modifiche della produzione incidenti sulla sicurezza.*

recepite dagli enti nazionali di normalizzazione dopo l'attività di recepimento della direttiva a livello legislativo.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il rinvio eleva a fonte dell'obbligo l'esperienza sul campo del datore di lavoro sui propri impianti ed i risultati della tecnica di settore accreditata a livello mondiale. È il richiamo che la legge fa alle regole a conferire loro la forza di precetto giuridico.

Per entrare nel vivo della tragica vicenda si può sottolineare che la S. C., nel dichiarato intento di sintetizzare “con qualche ampiezza”, il ragionamento della Corte di assise di appello di Torino rammenta che le prove mostrano che all'azienda arrivarono indicazioni su precisi fattori di incendio nel sito in cui si verificò il sinistro; e giunsero sollecitazioni ad installare impianti di rivelazione e spegnimento automatico da almeno tre fonti: le esperienze interne all'azienda, i richiami formali della TKL (Tyssen Krupp Stainless) attraverso il suo WGS (Working group stainless: gruppo tecnico di lavoro per le strategie di lotta al fuoco); le relazioni stilate dagli ingegneri della compagnia assicuratrice AXA che doveva assicurare gli impianti. Le ultime due sollecitazioni traevano la loro legittimazione anche dalle norme tecniche che la legge eleva a fonti di obbligo giuridico. Sicché se e vero che gli indicati richiami non costituivano direttamente fonti di doveri

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

giuridici, è altrettanto vero che essi richiamavano all'obbligo indicato dalla legge di aggiornamento tecnico e scientifico¹⁸¹.

Dimostrando così che la vincolatività delle norme di esperienza è esclusa solo per le esperienze circoscritte all'azienda.

Sul piano normativo si può, pertanto affermare che l'art. 2087 c.c. è la norma di chiusura del sistema in quanto, anche in assenza di una specifica misura preventiva, impone al datore di lavoro il rispetto dell'obbligo di sicurezza nella sua accezione più ampia, e cioè l'adozione delle misure generiche di prudenza, diligenza e l'osservanza delle norme tecniche e di esperienza con la conseguenza di estendere oltre i limiti prescrittivi della norma l'obbligazione datoriale la cui violazione è sanzionata penalmente.

¹⁸¹ V. Cass. Pen., Sez. Un., 18 settembre 2014, n. 38343, in www.olympus.uniurb.it occorre precisare che la richiamata pronunzia d'appello fa riferimento al precedente quadro normativo, e cioè il combinato disposto del d. lgs. n. 626 del 1994 e del d.m.10 marzo 1998. Tra i tanti commenti alla prima sentenza: G.P. DEMURO, *Sulla flessibilità concettuale del dolo eventuale*, nota a Corte d'Assise di Torino 15 aprile 2011, in www.penalecontemporaneo.it; G. MARRA, *La prevenzione degli infortuni sul lavoro e il caso Thyssenkrupp. I limiti penalistici delle decisioni rischiose nella prospettiva delle regole per un lavoro sicuro*, in W.P. Olympus 8/22, in www.olympus.uniurb.it; R. GUARINIELLO, *La sentenza Thyssenkrupp e il futuro del dolo eventuale*, in www.puntosicuro.it; A. AIMI, *Il dolo eventuale alla luce del caso Thyssenkrupp*, in www.penalecontemporaneo.it; P. CAFIERO, *La controversa linea di confine tra dolo eventuale e colpa cosciente alla luce del caso Thyssenkrupp*, in www.giurisprudenzapenale.com.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Ecco allora che si ripropone il contrasto tra il tecnicamente possibile e il principio di riserva di legge sancito dall'art. 25 Cost. Se il “ragionevolmente praticabile” per essere atteso necessariamente deve fare riferimento a norme tecniche, linee guida e buone prassi, non si può prescindere dalla conseguenza di dotare di carattere vincolante, anche sul piano penale, regole che non assurgono al rango di legge ma che da questa, direttamente¹⁸² o indirettamente¹⁸³, vengono richiamate.

Diverso e maggiormente annoso è il caso in cui la fonte della norma penale incriminatrice vada ricercata non nel già estremizzato richiamo fatto dalla norma imperativa, ma nel più generico principio di precauzione¹⁸⁴, anch'esso di matrice europeista.

Il problema investe la scelta di fondo fatta dal legislatore di far ruotare la disciplina delle azioni e degli strumenti sul concetto di

¹⁸² E' il caso del rinvio fatto dall'art. 71, comma 4, D. Lgs. n. 81/2008, in tema di attrezzature da lavoro le quali “devono essere controllate periodicamente anche secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero, in assenza di queste dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o da linee guida”. La violazione è sanzionata

¹⁸³ Il riferimento alla “particolarità del lavoro all' “esperienza” e alla “tecnica” quali parametri di riferimento dell'art. 2087 c.c.

¹⁸⁴ Cass., Pen., Sez. IV, 17 maggio 2006, n. 4675, sul caso del polo petrolchimico di Porto Marghera ove è detto che il datore di lavoro ha un obbligo “di informazione in relazione alle più recenti acquisizioni scientifiche, anche se non ancora patrimonio comune ed anche se non applicate nel circolo di riferimento, a meno che si tratti di studi isolati ancor privi di conferma”, in *DPL*, 2007, 9, p.611.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

prevenzione dei rischi connessi all'attività lavorativa e della transizione, nel diritto penale della sicurezza del lavoro, dal principio di prevenzione “che si fonda sulla possibilità di individuare e fissare specifiche regole cautelari idonee a mostrare al soggetto agente quale sia la via da seguire”¹⁸⁵ per prevenire il verificarsi di eventi infortunistici, al principio di precauzione per il quale “ove le attività socialmente utili ma rischiose incidano su beni di rilevanza primaria quali l'ambiente o la salute umana, si dà, comunque, la necessità di adottare tutte le misure ritenute potenzialmente idonee ad azzerare o contenere gli effetti di tali attività, anche se non interamente dimostrabili”¹⁸⁶ per insufficienza o contraddittorietà dei dati scientifici.

V'è da chiedersi a questo punto se il nuovo sistema abbia ancora bisogno della stampella dell'art. 2087 c.c.¹⁸⁷ e, a valutare il contenuto ed i richiami operati dal D. Lgs. n. 81/2008, pare che la norma abbia conservato l'originale *vis* innovativa.

¹⁸⁵ I. SCORDAMAGLIA, *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, in www.penalecontemporaneo.it.

¹⁸⁶ Così L. MARINI, *Il principio di precauzione nel diritto internazionale e comunitario*, Padova, 2004, p. 26 ss.

¹⁸⁷ L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, *Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 9.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La dottrina è concorde nell'affermare che l'art. 2087 è “norma di apertura e di chiusura del sistema, che essa è norma viva e vegeta, connotata da una irriducibile funzione prevenzionale, che riempie di contenuto la disciplina di derivazione comunitaria e che fonda un obbligo di elevata intensità e di particolare rigore per il datore di lavoro¹⁸⁸. Non a caso, in sede di commento alla Direttiva n. 89/391/CE è stato evidenziato che questa “riscopre, almeno quanto all'ordinamento italiano, quegli originali ed esaltanti valori che stanno al centro dell'art. 2087”¹⁸⁹.

L'attualità della sua formulazione trova conferma in diverse disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008, basta leggere la definizione stessa di prevenzione dettata dall'art. 2, comma 1, lett. n), che la qualifica come “il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno” per comprendere il carattere di continuità rispetto al passato.

¹⁸⁸ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1986, p. 73 ss.

¹⁸⁹ L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in *RIDL*, 1990, p. 184.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Alla stessa conclusione pare addivenire in seguito alla lettura dell'art. 15 al quale viene demandato l'arduo compito di determinare concretamente il contenuto dell'obbligo di sicurezza. La norma prevede una lunga elencazione di misure generali di tutela¹⁹⁰ che si prestano ad essere intese come criteri generali del

¹⁹⁰ Recita l'art. 15: "(1) Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro; c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; e) la riduzione dei rischi alla fonte; f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro; i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; l) il controllo sanitario dei lavoratori; m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; q) le istruzioni adeguate ai lavoratori; r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori; s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi; u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sistema della sicurezza sul lavoro, non innovando di fatto le prescrizioni codicistiche ma rappresentandone meramente “una esplicitazione puntuale e concreta”¹⁹¹ come una “scomposizione e parcellizzazione della medesima disposizione ovvero come una sua procedimentalizzazione”¹⁹²

L’art. 2087 c.c. apre, dunque, il sistema legislativo di tutela delle condizioni di lavoro ed allo stesso tempo lo integra e lo chiude, ponendosi quale chiave di lettura fondamentale e sostegno indispensabile di tutto il sistema di sicurezza e igiene del lavoro , evidenziando un carattere di straordinaria duttilità verso le situazioni di pericolo più varie. In conclusione se l’art. 15 del T.U. in materia di sicurezza ha l’indubbio pregio di conferire nuova vitalità all’art. 2087, attraverso l’elencazione di obblighi specifici e distinti, certamente non può comunque essere letto come superamento di tale disposizione.

fabbricanti. 2. Le misure relative alla sicurezza, all’igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”.

¹⁹¹ L. GALANTINO, *La sicurezza sul lavoro*, Milano, 1996, p. 22, sull’art. 3 del D. Lgs. n. 626/1994, ora abrogato.

¹⁹² P. ALBI, *Adempimento dell’obbligo di sicurezza e tutela della persona*, cit., p. 2016.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Par. 4 - La violazione dell'obbligo datoriale di sicurezza e il danno non patrimoniale al lavoratore. Cenni.

La stratificazione di norme che caratterizza l'intricato sistema di fonti da cui trae origine il diritto del lavoro pone in evidenza la complessità del metodo da usare quando si affrontano le discipline che studiano il lavoro; "un metodo che dev'essere in grado di tenere assieme valori costituzionali e dati di realtà, specialmente economici, e questo non può che essere un metodo improntato ad un intelligente e proficua interdisciplinarietà"¹⁹³.

In particolare la materia della sicurezza evidenzia nella trama delle fonti l'emergere di problemi cruciali del diritto del lavoro mettendo a fuoco, attraverso l'art. 2087 c.c., il tema della dignità della persona. E' attraverso "l'approccio umanistico"¹⁹⁴ e necessariamente interdisciplinare che si cercherà di analizzare se il sistema normativo della sicurezza sul lavoro è in grado di esercitare *effettivamente* la sua efficacia prevenzionistica, o se, alla luce dei

¹⁹³M. RUSCIANO, *Il pensiero di Massimo D'Antona sul diritto al lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – n. 216/2014, in www.csdle.lex.unict.it.

¹⁹⁴ Cfr. M. RUSCIANO, *Una rilettura di Luigi Mengoni (forma giuridica e materia economica)*, in *RDPC*, 2011, p. 987 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

numerosi interventi normativi, prevalga quale deterrente la funzione risarcitoria¹⁹⁵.

Occorre a tal fine partire con la prudenza del mero osservatore dalle riflessioni civilistiche in tema di danno alla persona¹⁹⁶ nel rapporto di lavoro nel tentativo di verificare se l'art. 2087 e il sistema normativo posto a presidio della salute dei lavoratori, come sostenuto da una parte della dottrina¹⁹⁷, siano in grado di assolvere una funzione meramente risarcitoria

Scontando un'ovvia semplificazione, il tema del danno alla persona nel rapporto di lavoro si è sviluppato all'interno della cornice normativa disciplinante l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Non deve stupire se

¹⁹⁵ Sul punto P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, richiamata in *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *DSL*, 1-2016, p. 83, dove l'A., partendo dall'esigenza "insopprimibile" di tutelare la persona nel rapporto di lavoro e ritenendo a tal fine "non soddisfacente" la prospettiva del "fatto compiuto" riconducibile al versante risarcitorio, considera l'azione di adempimento degli obblighi datoriali lo strumento di tutela più efficace.

¹⁹⁶ A. PIZZOFERRATO, *Il danno alla persona: linee evolutive e tecniche di tutela*, in *Contratto e impresa*, 1999, p. 1087.

¹⁹⁷ Sul punto P. ALBI *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, *cit.*, p. 92, secondo il quale "è la tutela risarcitoria a svolgere un ruolo centrale sul piano rimediale a fronte dell'inadempimento dell'obbligo di sicurezza".

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

l'attenzione per la tutela del danno non patrimoniale al lavoratore¹⁹⁸
sia affiorata nel diritto del lavoro in tempi relativamente recenti¹⁹⁹.
Il punto di svolta è segnato dall'intervento della Corte
costituzionale che con le sentenze n. 87²⁰⁰, 356,²⁰¹ e 485²⁰² del 1991

¹⁹⁸ V. SPEZIALE, *Situazioni delle parti e tutela in forma specifica nel rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it – n. 23/2004, in www.csdle.lex.unict.it.

¹⁹⁹ A. PIZZOFERRATO, A. MONTANARI, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di Lavoro e Organizzazione*, t. II, *Diritti e obblighi*, M. MARAZZA (a cura di), p. 1912; M. PERSIANI, *Tutela previdenziale e danno biologico*, in *DL*, 1992, p. 231.

²⁰⁰ La Corte nella sentenza n. 87 del 15 febbraio 1991, è chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale degli art. 3, 2 e 74 del d.p.r. n. 1124/1965 "nella parte in cui non prevede il risarcimento del danno c.d. biologico patito dal lavoratore nello svolgimento e a causa delle proprie mansioni". Nel caso di specie al lavoratore veniva negata la rendita da malattia professionale, di cui era stato già accertato il nesso eziopatologico, in quanto la patologia denunciata (fotofobia e azoospermia riconducibile all'esposizione ai gas anestesivi dovuti allo svolgimento di mansioni infermieristiche in sala operatoria) non incideva sulla capacità lavorativa e pertanto non era previsto il riconoscimento come danno risarcibile dal T.U.. Secondo la Corte la mancanza di una adeguata copertura INAIL nel caso in cui la menomazione dell'integrità psico-fisica non abbia alcuna incidenza sull'attitudine al lavoro "non può dirsi in sintonia con la garanzia della salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività (art. 32 Cost.) e, ad un tempo, con la tutela privilegiata che la Carta costituzionale riconosce al lavoro come valore fondante della nostra forma di Stato (artt. 1, primo comma, 4, 35 e 38 Cost.), nel quadro dei più generali principi di solidarietà (art. 2 Cost.) e di eguaglianza, anche sostanziale (art. 3 Cost.)". In www.giurcost.org.

²⁰¹ Anche in questo caso la Corte è chiamata a giudicare la legittimità delle disposizioni del T.U. nella parte in cui escludono dalla risarcibilità il danno biologico derivante da malattia professionale la voce relativa al ristoro da danno biologico. Nel caso di specie il comportamento del datore di lavoro non costituiva reato ma illecito civile per violazione dell'art. 2087 c.c.. La Corte dopo aver richiamato sinteticamente la sequenza concettuale delineata dalla stessa sul tema della tutela risarcitoria del diritto alla salute, ribadisce che la tutela della salute

Valentina Porcu

*I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di
condivisione del sistema organizzativo.*

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

è stata chiamata a pronunciarsi sulla completezza del sistema previdenziale, disciplinato dal D.P.R. n. 1124/1965, il Testo unico delle “disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, laddove prevedeva che la tutela previdenziale fosse circoscritta esclusivamente al danno patrimoniale derivante dalla capacità di produrre reddito.

La Consulta, con il triplice intervento, ha affermato la piena risarcibilità del danno biologico derivante da un infortunio sul lavoro o da una malattia professionale, ai sensi degli artt. 2087 e 2043 c.c., confermando così in ambito giuslavoristico i fermenti che animavano la dottrina e la giurisprudenza civilistica ormai da tempo.

rappresenta un “diritto primario e pienamente operante anche nei rapporti tra i privati” e pertanto non sono configurabili limiti alla risarcibilità del danno biologico per sé considerato. In www.giurcost.org.

²⁰² In questo caso la Corte si esprime in merito alla legittimità costituzionale dell’art. 10, 6° e 7° comma del d.p.r n. 1124/1965 secondo cui "non si fa luogo a risarcimento qualora il giudice riconosca che questo non ascende a somma maggiore dell'indennità che, per effetto del presente decreto, è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto", mentre, "quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate a norma degli articoli 66 e seguenti". La Corte ha dichiarato illegittime le norme del T.U. e ancora una volta ha ribadito che il danno biologico “è rappresentato dalla menomazione dell'integrità psicofisica della persona in sé e per sé considerata, in quanto incidente sul valore "uomo" in tutta la sua concreta dimensione, che non si esaurisce nella sola attitudine a produrre ricchezza, ma si collega alla somma delle funzioni naturali afferenti al soggetto nell'ambiente in cui la vita si esplica”. In www.giurcost.org

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Prima di allora il panorama del lavoro non era stato pervaso dalle nuove voci risarcitorie di danno alla persona affermatesi in ambito civilistico²⁰³, “per la cui liquidazione si prescindeva dal criterio della capacità del soggetto di produrre reddito”²⁰⁴ e a cui la dottrina e la giurisprudenza di settore avevano dedicato numerosi sforzi ricostruttivi.

In questo scenario il legislatore è intervenuto con il D. Lgs. n. 38/2000 a riorganizzare l’apparato indennitario dell’INAIL, ormai superato dai principi civilistici consolidati dalla giurisprudenza, inserendo nell’ambito oggettivo di applicazione della tutela previdenziale il danno biologico, la cui definizione considerata “sperimentale” dallo stesso legislatore, consiste nella “lesione all’integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medicolegale”.

Tale lesione è ristorabile dall’INAIL, sotto forma di indennizzo, con prestazioni economiche che vengono svincolate dal

²⁰³Fra le diverse tipologie di danno elaborate dalla giurisprudenza v.: il danno alla vita di relazione, considerato dalla S.C., seppur con qualche tentennamento, come un componente del danno biologico; Cass., 25 maggio 2007, n. 12247; Cass., 20 aprile 2007, n. 9510; Cass., 24 aprile 2001, n. 6023, in www.altalex.it; il danno estetico, costitutivo del danno biologico, Cass., 8 giugno 2007, n. 13391; Cass., 27 marzo 2007, n. 7492; Cass., 29 settembre 1999, in www.altalex.it; il danno alla vita sessuale, anch’esso pacificamente considerato dalla giurisprudenza come componente del danno biologico, Cass., 18 aprile 1996, n., 3686, in www.altalex.it.

²⁰⁴A. PIZZOFERRATO, A. MONTANARI, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, cit., p. 1903

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

riferimento alla retribuzione del lavoratore e quantificate non più attraverso le tabelle riguardanti la perdita della capacità lavorativa generica ma con un nuovo meccanismo di quantificazione basato sulle singole menomazioni subite, anch'esse disciplinate da apposite tabelle approvate con d.m. del 12 luglio 2000.

La norma in esame, a differenza del risarcimento previsto in ambito civilistico, non prevede il pieno ristoro da parte dell'INAIL che interviene con l'erogazione dell'indennizzo qualora le lesioni denunciate comportino postumi invalidanti superiori al 6%²⁰⁵. Residua pertanto un margine di danno non indennizzabile dall'ente assicuratore che necessita di tutela.

Così è emersa la *vexata quaestio* della possibilità per il lavoratore di ottenere dal datore di lavoro il risarcimento di quelli che sono stati battezzati “danno complementare”²⁰⁶ e “danno

²⁰⁵ Mentre per le lesioni comprese tra il 6% e il 15% l'indennizzo si concretizza nell'erogazione di una somma capitale commisurata al grado di menomazione e all'età del danneggiato; per le lesioni pari o superiori al 16% è previsto il pagamento di una rendita annua da imputare in parte al danno biologico e in parte alle conseguenze di natura patrimoniale della lesione.

²⁰⁶ Si considerano danni complementari quelli biologici inferiori alla soglia di indennizzabilità del 6%, il danno biologico temporaneo, il danno patrimoniale che si colloca sotto la franchigia del 16% ma soprattutto il danno morale soggettivo e il danno esistenziale. Sulla risarcibilità del danno complementare e sulla responsabilità civile del datore di lavoro per i danni estranei alla sfera di operatività dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali v. fra le tante Cass. n. 16376 del 18.7.2006; Cass. n. 4020 del

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

differenziale”²⁰⁷, ovvero le voci non indennizzate dall’ente per le quali resta configurabile la responsabilità datoriale.

E’ proprio nello spazio caratterizzato dall’assenza di tutele che ha trovato lo sbocco identificativo un’altra qualificazione risarcitoria di danno non patrimoniale²⁰⁸, generalmente menzionata come danno esistenziale. Si tratta di una categoria in grado di contenere qualsiasi aggressione alla persona del lavoratore non suscettibile di valutazione medico legale e non configurabile come “ingiusta perturbazione dell’animo e sensazione dolorosa”²⁰⁹ ma come “il peggioramento oggettivamente riscontrabile delle condizioni di esistenza della vittima”²¹⁰. La figura del danno esistenziale da un certo momento in poi viene invocata “a fronte di qualunque tipo di torto suscettibile di procurare alterazioni in

23.2.2006; Cass. n. 19150 del 29.9.2005, Trib. Trento, Sez. Lav., 12 marzo 2013, tutte in www.olympus.uniurb.it.

²⁰⁷ Si sostanzia nell’eventuale differenza tra le prestazioni erogabili dall’ente previdenziale e l’ammontare del risarcimento dovuto secondo le regole del diritto civile, vedi Cass. Sez. Lav. n. 8243 del 26.04.2016, in con nota di G. MATTIELLO, in www.altalex.com.

²⁰⁸ P. TULLINI, *I nuovi danni risarcibili nel rapporto di lavoro*, in RIDL, 2004, I, p. 572.

²⁰⁹ Sulla configurazione di danno morale Corte Cost., 14 luglio 1986, n. 184, in www.giurcost.org.

²¹⁰ Trib. Palermo, 8 giugno 2001, in Giur. It., 951.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

quell'universo di azioni, consuetudini, affezioni, attraverso cui l'individuo costruisce la propria identità e la propria vita”²¹¹.

Il panorama così sommariamente delineato può essere schematizzato nella classica ripartizione in danno patrimoniale, ascrivibile alla violazione dell'art. 2043 c.c., e danno non patrimoniale, a sua volta suddiviso in danno morale, biologico, esistenziale e in tutte quelle categorie “la cui proliferazione non conosce altro limite che quello della fantasia dei giuristi”²¹².

A chiarire i numerosi problemi affiorati dalle sperimentazioni giurisprudenziali è intervenuta la Suprema Corte con le sentenze 26972, 26973, 26974 e 26975 dell'11 novembre 2008²¹³. In queste decisioni la Corte fa proprio il bipolarismo del sistema risarcitorio del danno alla persona tra danno patrimoniale *ex art. 2043c.c.* e non patrimoniale *ex art. 2059 c.c.*, affermando che “non è corretto distinguere più figure di danni all'interno dell'area del pregiudizio non reddituale”²¹⁴ e unificando le voci di danno sulle quali la

²¹¹ A PIZZOFERRATO, A. MONTANARI, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro, cit.*, p. 1909

²¹² M. ROSSETTI, *Tecniche di liquidazione dei danni civili*, 2014, in www.altalex.it;

²¹³ Così G. BUFFONE, *Il danno non patrimoniale a tre mesi dalle Sezioni Unite. Morale vs biologico cosa è cambiato?*, in www.altalex.com.

²¹⁴ A PIZZOFERRATO, A. MONTANARI, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro, cit.*, p. 1929

giurisprudenza e la dottrina avevano profuso tante energie, sottolineando, altresì, che la distinzione in danno morale soggettivo, danno biologico e danno esistenziale poteva ravvisarsi ai soli fini descrittivi.

Tuttavia nei più recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità si registra la tendenza a ribadire l'autonomia del danno morale ed esistenziale rispetto al danno biologico. La Corte riprende il principio di unitarietà del danno non patrimoniale, affermato dalle richiamate sentenze di San Martino dell'11 novembre 2008, ribadendo lo scopo di “evitare le duplicazioni risarcitorie, che si configurano solo allorquando lo stesso aspetto (ovvero, la stessa voce) venga computato due o più volte, sulla base di diverse e meramente formali denominazioni”²¹⁵.

La S:C. specifica, tuttavia, che “è altrettanto vero che la predetta nozione di unitarietà significa che lo stesso danno non può essere liquidato due volte solo perché chiamato con nomi diversi” ma questo non significa che “quando l'illecito produce perdite non

²¹⁵ Cass. Sez. Civ. n. 1361 del 23 gennaio 2014, in dirittocivilecontemporaneo.com; lo stesso orientamento si registra anche in Cass. Sez. Civ. n. 18611 del 22 settembre 2015, in www.altalex.com e Cass. Sez. Lav. n. 7818 del 3 aprile 2014, in www.bollettinoadapt.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

patrimoniali eterogenee, la liquidazione dell'una assorba tutte le altre",²¹⁶.

Per la parte che qui interessa è importante evidenziare come l'art. 2087 c.c. rappresenti uno strumento fondamentale per il diretto accesso alla tutela dei danni non patrimoniali, complessivamente intesi, offrendosi come "contenitore universale"²¹⁷ idoneo a tutelare i più diversificati pregiudizi riconducibili alla sfera personale del lavoratore; superando così il limite insito nell'art. 2059 c.c., secondo il quale "(i)l danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge."

Lo sviluppo del danno alla persona del lavoratore registrato dalla giurisprudenza, del quale si è cercato di riassumere gli interventi principali, ha fatto affiorare la centralità della funzione svolta dall'art. 2087 c.c. anche in materia di risarcimento del danno non patrimoniale.

A ben vedere però il complesso sistema di norme posto a presidio dell'integrità psico-fisica del lavoratore, che come visto riconosce nell'art. 2087 l'attore principale, appare in grado di

²¹⁶ Cass. Sez. Civ. n. 9320 del 8 maggio 2015; Cass. Sez. Civ. n. 12594 del 18 giugno 2015, entrambe in www.diritto24.ilsole24ore.com.

²¹⁷ M. CINELLI, *Il ristoro del danno non patrimoniale alla persona del lavoratore tra diritto civile e diritto speciale*, in *GDLRI E*, 2006, n. 2, p. 277.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

intervenire soltanto in seguito al verificarsi dell'evento dannoso confermando l'inadeguatezza di un sistema prevenzionistico che vede come unico rimedio lo strumento risarcitorio²¹⁸.

Tuttavia tale strumento è evidentemente in contrasto con la *ratio* prevenzionistica delle norme stesse potendosi configurare piuttosto come processo di “patrimonializzazione dei diritti fondamentali del lavoratore” derivanti “dall’espansione del danno alla persona nel rapporto di lavoro” inteso quale adattamento della categoria civilistica del danno “all’impalcatura del rapporto di lavoro subordinato”²¹⁹.

Un simile adattamento però non può prescindere dalla constatazione che il danno alla persona in ambito civilistico si è sviluppato prevalentemente intorno all’area della responsabilità extracontrattuale mentre l’adempimento dell’obbligo di sicurezza rappresenta uno degli obblighi principali derivanti dal contratto di lavoro. In questo senso gli obblighi risarcitori muovono nell’area dell’eventualità, intervengono in un momento successivo rispetto a

²¹⁸ P. ALBI, *L’obbligo di sicurezza del datore di lavoro tra inadempimento e danno*, nota a Cass. Sez. Lav., 23 marzo 2003, n. 8230, in *DR*, 2004, p. 55; P. TULLINI, *Persona e danni risarcibili (...piccole provocazioni)*, in *ADL*, 2006, p. 1047 ss.

²¹⁹ P. ALBI, *L’obbligo di sicurezza del datore di lavoro tra inadempimento e danno*, nota a Cass., Sez. Lav., 23 maggio 2003, n. 8230, in *GL*, 2004, p. 57.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

quello dell'esecuzione del contratto e derivano da inadempimento; e ciò appare tanto più evidente se si osserva la differenza di scopo perseguita dalla responsabilità contrattuale: "volta a garantire al contraente e/o creditore la corretta esecuzione del contratto" e da quella extra contrattuale: finalizzata a "perseguire o reprimere *ex post* fatti dannosi, imputabili a dolo o colpa, attraverso la rimozione del danno provocato"²²⁰.

Ciò premesso il punto di incontro tra le differenti elaborazioni è ravvisabile nella collocazione della categoria del danno non patrimoniale come derivante da inadempimento contrattuale; questo rende di fatto inutile l'impiego della responsabilità extracontrattuale emancipandosi dalle "strette" dell'art. 2059 c.c.²²¹.

L'inadeguatezza della tutela risarcitoria in relazione ai beni protetti dall'obbligo di sicurezza impone la ricerca, all'interno della cornice contrattuale, di un principio di priorità logica

²²⁰ A. DI MAJO, *Delle obbligazioni in generale, artt. 1173-1176*, in *Commentario del codice civile* SCIALOJA, BRANCA, Roma, 1988, p. 249 A. DI MAJO, *La tutela civile dei diritti*, Milano, 2001, p. 193

²²¹ P. ALBI, *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro tra inadempimento e danno*, cit. p. 61.

dell'adempimento dell'obbligo rispetto alla tutela risarcitoria²²² quale strumento in grado di prevenire il verificarsi dell'evento lesivo.

La ricerca conduce inevitabilmente verso il sistema del diritto delle obbligazioni che trovano titolo in un contratto. In questo quadro l'inadempimento, definibile come “la non esatta esecuzione del prestatore”²²³ rileva di per se stesso anche quando non cagioni un danno al creditore.

Un riconoscimento della priorità logica dell'adempimento può cogliersi nell'art. 1218 c.c. che scandisce in due momenti ordinati da una sequenza logica, l'esatta esecuzione della prestazione e il risarcimento del danno, chiamato quest'ultimo a intervenire quale rimedio all'inadempimento totale, inesatto o difforme dell'obbligazione principale.

Rilievo centrale al riguardo assume l'art. 1453 c.c. laddove pone il contraente nella condizione di scegliere l'esatto adempimento o la risoluzione del contratto “salvo in ogni caso il risarcimento del

²²² L'orientamento che crede nella centralità dell'adempimento dell'obbligo di sicurezza e nella sua prevalenza sulla tutela risarcitoria alla quale viene assegnata una funzione residuale è seguito da una parte minoritaria della dottrina che riconosce in ALBI il principale sostenitore. V. al riguardo P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, cit., p. 13. Tra gli altri autori vedi L. DE ANGELIS, *Interrogativi in danno alla persona*, in *FI*, I, 2000, p. 1566.

²²³ G. SANTORO, *Commentario al codice civile*, artt. 1173-1320, P. CEDON (a cura di), Milano, 2009, p. 450

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

danno”. E proprio nell’azione di esatto adempimento, ascrivibile all’area della tutela specifica o soddisfattoria, che i sostenitori di questa tesi individuano il supporto normativo.

La trasposizione nel contratto di lavoro della teoria sopra descritta conferisce al lavoratore il potere di pretendere dal datore di lavoro debitore le stesse condizioni in cui egli si sarebbe trovato se il contratto fosse stato adempiuto²²⁴, e ciò a prescindere dalla colpevolezza dell’obligato e dal verificarsi del danno.

La regola di adempimento non è una regola riparatoria del danno in quanto la *ratio* risiede proprio “nell’esigenza di dare attuazione al diritto di credito²²⁵. Questo schema ricostruttivo ben si conforma alla materia della sicurezza sul lavoro rappresentando una soluzione in grado di rispondere all’esigenza di tutela che non può trovare fondamento “nell’ipertrofia della tutela risarcitoria” ma necessita di norme garantiste che supportino “la vocazione prevenzionale dell’obbligo di sicurezza”²²⁶.

²²⁴ A. DI MAJO, *Delle obbligazioni in generale*, artt. 1173-1176, cit., p. 249.

²²⁵ S. MAZZAMUTO, *L’inattuazione dell’obbligazione e l’adempimento in natura*, in *Il contratto e le tutele. Prospettive di diritto europeo*, S. MAZZAMUTO (a cura di), Torino, 2002, p. 503.

²²⁶ P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, cit., p. 97.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Capitolo III

L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

Par. 1. - L'avvio dei modelli di organizzazione e di gestione tra dimensione giuridica e dimensione aziendalistica.

Il legislatore con il D. Lgs. n. 81/2008 conferisce centralità alla disciplina dell'organizzazione di lavoro²²⁷; organizzazione di lavoro che viene assunta come principale strumento prevenzionistico e “moderno modello culturale per la gestione del rischio in cui il dato prescrittivo della norma si accompagna necessariamente all'elemento aziendale/organizzativo quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele”²²⁸.

La politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza²²⁹ è supportata, così, dalla previsione legislativa di un

²²⁷ Sul punto P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *DLRI*, 2010, p. 404.

²²⁸ Così M. TIRABOSCHI, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica di cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro*, in www.adapt.it.

²²⁹ L'art. 1, comma 1, lett. dd), D. Lgs. n. 81/2008, definisce il “modello di organizzazione e gestione” come “modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

modello organizzativo e gestionale che procedimentalizza per la prima volta l'obbligo datoriale di sicurezza integrandolo con elementi "presi in prestito" da altre discipline che ben si inseriscono nella concezione "aperta"²³⁰ di gestione dell'organizzazione e offrono ai destinatari della norma un valido strumento che, producendo dinamiche proprie, consente di raggiungere finalità ulteriori rispetto a quelle per le quali è stato prescelto.

L'evoluzione delle discipline organizzative, infatti, non può essere la conseguenza di "un *loop* incestuoso fra risultati di ricerche svolte solo da accademici"; deve, invece, derivare da "una pluralità di apporti diversificati provenienti sia dalla teoria che dalla pratica, sia dal mondo accademico che da quello operativo"²³¹.

L'articolo 30 del Testo unico del 2008 detta le condizioni per l'adozione e "l'efficace attuazione" del modello organizzativo attraverso una lunga e dettagliata serie di obblighi che, se correttamente incasellati nel quadro sistemico, non solo presumono il rispetto delle regole cautelari ma hanno "un'efficacia esimente della

penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro".

²³⁰ L'approccio multidisciplinare al sistema organizzativo scelto dal legislatore pare richiamare il concetto di "innovazione aperta" teorizzato da R. L. DAFT, *Organizzazione aziendale*, Milano, 2010, APOGEO, p. xiv.

²³¹ *IBIDEM*.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231”²³²; disposizione che gioca un ruolo determinante nelle interpretazioni sulla configurazione del modello organizzativo-gestionale.

E’ da premettere che l’adozione di tale modello ha carattere meramente facoltativo²³³ e si inserisce nel più generale contesto organizzativo di cui fanno parte tutti i soggetti che, a vario titolo, popolano la realtà aziendale e che, come si è già avuto modo di rilevare (Cap. II, Par. 1), il legislatore del 2008 ha investito del ruolo di “attori” nel complicato sistema della sicurezza delineato.

E’ bene infatti chiarire sin d’ora che il modello organizzativo e gestionale per la sicurezza, ove adottato, è uno strumento operativo che si inserisce armonicamente nel contesto organizzativo tipico e ordinario quale necessaria componente della struttura aziendale.

La peculiarità del modello organizzativo della sicurezza, infatti, risiede proprio nell’estensione dei suoi effetti a soggetti che ancorché

²³² Così l’art. 30, comma 5bis, D. Lgs. n. 81/2008.

²³³ Secondo la Relazione ministeriale al D. Lgs. n. 231/2001, par. 305, , in www.iusexplorer.it, l’adozione di un modello organizzativo e gestionale costituisce un “onere” rimesso alle valutazioni discrezionali delle persone giuridiche.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

estranei al rapporto di lavoro²³⁴ entrano a vario titolo in contatto con la realtà organizzativa (come ad esempio i fornitori, i clienti e i visitatori); realtà che dovrebbe essere considerata nella sua unicità e non somma di tutte le “micro organizzazioni”²³⁵ che eventualmente la compongono. Le “micro organizzazioni” a loro volta dovrebbero essere considerate come insiemi di attività, parte del tutto, che svolgono le funzioni richieste per la sopravvivenza dell’organizzazione stessa²³⁶.

Per quanto attiene l’emersione e la progressiva attenzione al profilo gestionale dell’organizzazione di lavoro, giova sottolineare che essa è riconducibile alla fine della seconda guerra mondiale, quando il Giappone, nell’urgenza di fronteggiare la grave crisi economica conseguente alla sconfitta bellica²³⁷, adottò nella produzione

²³⁴ In merito all’estensione dell’obbligo di sicurezza oltre i confini contrattuali cfr. Cap. II, par. 2. Sulla scissione tra contratto e subordinazione v. inoltre R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il jobs act*, in WP-CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 282/2015, in www.csdle.lex.unict.it; ID., *Contributo alla fattispecie lavoro subordinato*, Milano 1989, p. 55; appare altresì interessante la considerazione di azienda come sinonimo di organizzazione teorizzata da F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*, in W.P. Olympus 28/2013, www.olympus.uniurb.it.

²³⁵ Utilizza il termine C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell’obbligo di sicurezza*, cit., p. 33.

²³⁶ Per una definizione unitaria di organizzazione nell’ambito della teoria organizzativa v. R. L. DAFT, *Organizzazione aziendale*, cit., p. 12.

²³⁷ Sul sistema di produzione definito *Toyota Production System* v. B. CORIAT, *Ripensare l’organizzazione del lavoro. Concetto e prassi nel modello giapponese*,

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

industriale i principi teorizzati da William Edward Deming, studioso già noto per aver supportato la produzione negli Stati Uniti.

Invitato in Giappone dallo JUSE²³⁸, nel 1950 Deming espose la sua teoria basata sulla dimostrazione²³⁹ che la produttività migliorava via via che si riducevano gli errori nelle diverse fasi della produzione²⁴⁰; i quali se non evitati si sarebbero riversati sul consumatore finale attraverso una reazione a catena, facendo perdere all'azienda cospicue quote di mercato.

Così l'industria giapponese, individuando nella qualità lo strumento indefettibile per raggiungere l'obiettivo della produttività, trovò uniti in uno sforzo comune *management* e forza lavoro.

La soluzione fu trovata, appunto, nella concezione dell'organizzazione come un sistema circolare, c.d. ruota di Deming (PDCA); sistema capace di ridurre la possibilità di generare errori in ogni fase del ciclo produttivo, costituito da quattro azioni: pianificare (*plan*), realizzare (*do*), controllare (*check*) e correggere (*act*). Azioni

Bari, 1993, dove l'A. sintetizzando il pensiero di Taiichi Ohno, considerato il padre di tale sistema di produzione, afferma che la creazione e l'innovazione nascono sempre dal bisogno.

²³⁸ Acronimo di Unione Giapponese della Scienza e della Tecnica.

²³⁹ Dimostrazione che prende l'avvio dagli studi di W. A. Shewhart, *Economic control of quality of manufactured product*, 1931.

²⁴⁰ Sul punto W. E. DEMING, *L'impresa di qualità*, Torino, 1990, p. 3.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

che diventano il primo passo per delineare un sistema di gestione della qualità.

Con un notevole ritardo, invece, l'industria occidentale adotta tale strumento organizzativo soltanto intorno agli anni '80, quando l'idea di qualità inizia a rappresentare “un'importante opportunità di *business*”²⁴¹ e l'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), applica i principi della teoria di Deming per la formulazione delle particolari norme che presidiano i sistemi di qualità; norme che in successione procedono da quelle indicate come ISO 9000, la più importante delle quali è la norma ISO 9001 dal titolo “Sistemi di gestione della qualità-requisiti”²⁴².

I sistemi di gestione della qualità entrano così a pieno titolo nel panorama produttivo mondiale e, grazie alla loro plasticità, possono finalmente modellare tutte le tipologie di organizzazione integrandosi con esse, favorendone la produzione e minimizzando i rischi.

²⁴¹ Sul punto A. ANDREANI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (dir. da), *cit.*, p. 482.

²⁴² La norma ISO 9001 è stata “emanata” nel 1987; più volte revisionata; la norma è giunta all'attuale ultima revisione nel 2015, ISO 9001:2015 “Quality Management System”; per approfondimenti cfr. www.accredia.it. In Italia la norma è stata recepita dall'Ente Italiano di Normazione nel 2008 (UNI EN ISO 9001:2008).

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il crescente interesse da parte delle Istituzioni europee verso le materie di politica sociale e il suo riflesso sulle ragioni di etica dell'impresa²⁴³ favorisce la loro diffusione, soprattutto in quei settori produttivi maggiormente in grado di incidere su beni fondamentali quali il diritto alla tutela dell'ambiente, in generale, e dell'ambiente di lavoro, in particolare.

L'attenzione dell'Europa agli aspetti gestionali dell'organizzazione si legge nelle direttive volte a disciplinare e armonizzare settori specifici; prima fra tutte la richiamata direttiva n. 89/391 CE in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la quale "prescrive l'obbligo di analisi del lavoro ai fini della prevenzione primaria, generale, programmata e integrata nella progettazione dei luoghi e delle tecnologie di lavoro"²⁴⁴, gettando, così, le basi per una concezione sistemica²⁴⁵ dell'organizzazione.

Si delinea, così, un universo di modelli organizzativi disseminato di norme tecniche, linee guida e buone prassi²⁴⁶, emanate

²⁴³ Sul punto L. E. GOLZIO, *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, cit., p. 21.

²⁴⁴ Ancora L. E. GOLZIO, *op. ult. cit.*, p. 6.

²⁴⁵ Sempre A. ANDREANI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, cit., p. 484.

²⁴⁶ L'art. 2, I c., D. lgs., n. 81/2008 alla lett. u) definisce la norma tecnica come "specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dagli enti di normalizzazione nazionali, europei e internazionali; pertanto, appare indispensabile in via preliminare delineare brevemente il ruolo svolto da queste norme nel panorama legislativo della tutela della sicurezza.

La cornice di riferimento è disegnata dall'art. 114 TFUE che prescrive l'adozione di misure finalizzate al riavvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri, non solo in materia di liberalizzazione degli scambi nel mercato unico, ma, anche e soprattutto per la parte che qui interessa, in materia di sanità, sicurezza, protezione dell'ambiente e protezione dei consumatori, prevedendo per questi ultimi settori l'emanazione di direttive in grado di garantire "un livello di protezione elevato".

osservanza non sia obbligatoria"; alla lett. v) le buone prassi come "soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione"; alla lett. z), infine, le linee guida come "atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano."

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Lo strumento utilizzato dal legislatore europeo per raggiungere tale finalità è quello delle c.d. direttive di prodotto il cui compito è quello di stabilire i requisiti essenziali di sicurezza ai quali i prodotti devono rispondere per consentirne la circolazione nel mercato europeo.

E il primo importante passo può essere considerata la Risoluzione del 7 maggio 1985 con la quale il Consiglio europeo²⁴⁷ rimodella l'approccio all'armonizzazione delle norme degli Stati membri disciplinanti “settori o famiglie di prodotti nonché tipologie di rischio”, attraverso un nuovo sistema che consiste nell’emanazione di direttive contenenti unicamente i requisiti fondamentali “in materia di sicurezza che i prodotti commercializzati devono soddisfare per essere messi – come si è appena sottolineato - in libera circolazione nell’Unione”, demandando agli enti di normalizzazione europei²⁴⁸ “l’elaborazione delle specifiche tecniche” che integrano i requisiti essenziali delle singole direttive.

²⁴⁷ Cfr. Risoluzione del Consiglio 85/C 136/01, del 7 maggio 1985, relativa ad una nuova strategia in materia di armonizzazione tecnica e normalizzazione, in <http://eur-lex.europa.eu/>.

²⁴⁸ Gli enti riconosciuti dalla Commissione europea come enti di normazione sono il CEN (*European Committee for Standardization*), il CENELEC (*European Committee for Electrotechnical Standardization*) e l’ETSI (*European telecommunications standard institute*); si tratta di organizzazioni di diritto privato senza scopo di lucro riconosciute dalla direttiva 98/34/CE come

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Gli estremi delle norme tecniche sono pubblicati sulla GUUE ad opera della Commissione, acquistando così la natura di norme armonizzate europee; a partire dalla data di pubblicazione i produttori che ottemperano alle prescrizioni sono esonerati dal provare il rispetto dei requisiti europei per la commercializzazione dei propri prodotti all'interno del mercato unico.

Le norme tecniche, come si è detto, non sono dotate di forza cogente e pertanto l'adesione da parte degli operatori del settore ha carattere volontario e facoltativo, nel senso che la facoltà di adottarli da parte degli Stati membri è assicurata dalla partecipazione ai lavori preparatori dei rappresentanti degli enti nazionali di normazione²⁴⁹; enti a loro volta composti dai rappresentanti di tutte le parti

competenti a produrre norme tecniche. Per un approfondimento sul funzionamento delle tecniche v. il Regolamento (UE) n. 1025/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012 sulla normazione europea. Per un commento sull'entrata in vigore del Regolamento cfr. “*Quale futuro per la normazione? Cosa cambia dal 1 gennaio 2013*”, in www.puntosicuro.it

²⁴⁹ Gli enti di normalizzazione nazionali sono: l'UNI (Ente nazionale italiano di unificazione), associazione privata senza scopo di lucro riconosciuta dallo Stato (D.M. del 6.9.1991) che ha il compito di emanare le norme tecniche e le prescrizioni tecniche generali che riguardano sia la produzione che la diffusione e l'adozione delle norme tecniche unificate e rappresenta, altresì, l'Italia presso le organizzazioni di normazione europea (CEN) e mondiale (ISO); il CEI (comitato elettrotecnico italiano) che tra i suoi compiti annovera, ad esempio, quello della definizione nel settore elettrico dei requisiti che gli impianti, i macchinari, i circuiti etc., devono avere affinché possano considerarsi rispondenti alla regola d'arte.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

economiche e sociali del settore interessato, i cd. *stakeholders* (le imprese, i professionisti, le associazioni, gli enti pubblici, i centri di ricerca, gli istituti scolastici e accademici, le rappresentanze dei consumatori e dei lavoratori, il terzo settore e le organizzazioni non governative).

Da un punto di vista formale/procedurale, dopo il recepimento delle direttive nei singoli Stati, le norme tecniche europee vengono trasposte nell'ordinamento interno ad opera degli enti di normalizzazione nazionali. Il recepimento si perfeziona a seguito della pubblicazione delle norme tecniche "armonizzate" nei bollettini di settore che, di fatto, "nazionalizzano" la norma europea²⁵⁰.

Il primo ente internazionale di normazione ad occuparsi della proceduralizzazione dell'organizzazione finalizzata alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori è il *British Standard Institute*, che nel 1999 ha pubblicato la norma OSHAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) 18001²⁵¹.

²⁵⁰ Sul punto M. CARTA, *Disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive dell'Unione europea di prodotto*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *cit.*, p. 336.

²⁵¹ La norma OSHAS 18001 è in fase di revisione da parte dell'ISO; la bozza è stata fortemente criticata dalle associazioni sindacali CGIL, CISL e UIL per la presenza "di alcune importanti lacune" come l'insufficiente attenzione al ruolo della partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti alla gestione della sicurezza aziendale. La norma, secondo l'*iter* formativo dell'ISO, dovrebbe essere

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Tale norma tecnica è strutturata secondo la sequenza ciclica del *plan-do-check-act* teorizzata da Deming e la sua adozione da parte delle aziende presuppone a livello internazionale il rispetto delle disposizioni normative fondamentali poste a presidio della sicurezza dei lavoratori.

Il nostro ordinamento interno, con il D. Lgs. n. 81, ha accolto appunto gli orientamenti internazionali, prima, ed europei, dopo, “disegnando implicitamente tra le proprie disposizioni un sistema di gestione basato sul ciclo di Deming”²⁵².

L’art. 30, infatti, indica espressamente tra i modelli che si presumono conformi ai requisiti di legge richiesti dal Testo unico quelli definiti dal *British Standard* OSHAS 18001 e il modello definito conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, entrambi strutturati secondo la sequenza delineata da Deming.

L’adozione dei sistemi di gestione della qualità cambia sostanzialmente l’approccio all’adempimento dell’obbligo di

approvata entro dicembre 2017 con il titolo di ISO 45001. Per approfondimenti v. *La futura ISO 45001 favorirà un’efficace prevenzione dei rischi?*, in www.puntosicuro.it.

²⁵² Così F. MARITAN, C. MASIERO, M. ROSSATO, *La valutazione dei rischi nel sistema di gestione: quali riferimenti normativi?*, in www.ambientesicurezza.ilsole24ore.com.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sicurezza prescritto dall'art. 2087 c.c. in quanto “le imprese non sono più, necessariamente, solo destinatarie di obblighi e soggette a controlli cui conseguono eventuali sanzioni, ma possono diventare soggetti attivi”²⁵³, contribuendo con proprie procedure volontarie a rafforzare la tutela dei lavoratori.

Vero è che, indipendentemente dalla configurazione della forma organizzativa adottata, il rispetto degli obblighi prevenzionistici già comporta una forma di “programmazione dei percorsi volti all’adempimento di quanto imposto dall’art. 2087”²⁵⁴.

E, giova qui ancora affermare (cfr. Cap. II, par. 3), con le parole di un'autorevole dottrina, che “(a) ragione si è riportato quello dell’art. 2087 c.c. fra gli obblighi di protezione. Sia sul piano funzionale, sia su quello strutturale, - infatti - il fulcro del principio è la persona e questo riferimento teleologico fa concepire il dovere come una posizione di garanzia. Essa ha come riferimento ogni dipendente e qualunque aspetto della sua vita e del suo benessere, tanto che, a rivedere l’esperienza applicativa, è ingiusta la critica rivolta al concetto di

²⁵³ Ancora A. ANDREANI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI e M. LEPORE (dir. da), *cit.*, p. 484.

²⁵⁴ Così E. GRAGNOLI, *La valutazione dei rischi*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *cit.* p. 412; *ID.*, *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, *cit.*, p. 30

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

personalità morale, ritenuto equivoco e con implicazioni paternalistiche”²⁵⁵.

Il comportamento attivo del datore di lavoro, finalizzato alla selezione e all’attuazione del ventaglio di regole cautelari imposte “dalla particolarità del lavoro, dall’esperienza e dalla tecnica”, infatti, presuppone un’impostazione organizzativa “deliberatamente strutturata e coordinata” finalizzata al raggiungimento di un obiettivo; “in nessun modo si può adempiere all’art. 2087 c.c. se non si programma come ciò debba avere luogo e chi vi debba provvedere e, pertanto, se non vi è un piano di suddivisione dei compiti e delle responsabilità”²⁵⁶.

E, allora, perché non rivolgersi all’insegnamento di un insigne teorico dell’organizzazione aziendale?

Nel definire le organizzazioni Daft ci dice che esse *sono entità sociali guidate da obiettivi, progettate come sistemi di attività deliberatamente strutturati e coordinati che interagiscono con l’ambiente esterno.(...).* (L)e organizzazioni sono fatte dalle persone e

²⁵⁵ Così E. GRAGNOLI, *La valutazione dei rischi*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *cit.*, p. 412

²⁵⁶ Così E. GRAGNOLI, *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2014, p. 30

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dalle loro reciproche relazioni. Un'organizzazione esiste quando le persone interagiscono le une con le altre nell'esercizio di funzioni che aiutano a conseguire degli obiettivi. Recenti tendenze nel management riconoscono l'importanza delle risorse umane, e gli approcci più nuovi sono concepiti per potenziare (empowering) i lavoratori fornendo loro maggiori opportunità per apprendere e contribuire mentre lavorano insieme in vista di un obiettivo comune. I manager strutturano e coordinano deliberatamente le risorse organizzative per raggiungere i fini dell'organizzazione. In ogni caso, anche se il lavoro può essere strutturato in diverse unità o insiemi di attività la maggior parte delle organizzazioni si sforza oggi di ottenere un maggior coordinamento orizzontale delle attività lavorative, utilizzando spesso gruppi di persone appartenenti ad aree funzionali diverse da far cooperare per progetti. I confini tra le unità organizzative così come quelli tra le organizzazioni stanno diventando più flessibili e labili con l'emergere del bisogno da parte delle aziende di rispondere più velocemente ai cambiamenti dell'ambiente esterno²⁵⁷.

E' proprio nell'approccio funzionale di identificazione dei ruoli che si manifesta la matrice strutturale del binomio azienda-organizzazione; approccio che il legislatore fa proprio quando

²⁵⁷ Così R.L. DAFT, *Organizzazione aziendale, cit.*, p.12

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

definisce in maniera precostituita ma elastica i compiti gestionali, organizzativi e di controllo operativo che costituiranno le posizioni di garanzia del datore di lavoro, del dirigente, del preposto e del lavoratore, a ciascuno dei quali viene imputata *iure proprio* una frazione dell'obbligo di sicurezza in proporzione all'ampiezza dei poteri conferiti²⁵⁸.

Tuttavia la ripartizione del debito prevenzionistico, strutturata secondo il sistema piramidale al cui vertice si colloca il datore di lavoro, “primo debitore di sicurezza”²⁵⁹, non è da sola sufficiente a tipizzare un'autonoma forma di organizzazione, né tanto meno può essere considerata espressione di un'organizzazione nell'organizzazione²⁶⁰; essa ne rappresenta piuttosto una componente la cui presenza è resa necessaria dalla norma, quindi idealmente

²⁵⁸F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*, cit.; C. MACALUSO, *L'assegnazione dei compiti ai lavoratori nella prospettiva prevenzionistica*, in *LPO*, 2016, p. 35 ss.

²⁵⁹ Così F. BASENGHI, *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), cit., pp. 184-185, dove l'A., si può anticipare, afferma, che “proprio il carattere originario – di questo – modello di riparto segnerà il primo *discrimen* rispetto alla figura della delega di funzioni, classico strumento di traslazione invece derivata delle posizioni passive.”

²⁶⁰ F. STOLFA, *Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, L. ZOPPOLI P. PASCUCCI G. NATULLO (cura di), Milanofiori Assago, 2010, IPSOA, p. 249.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

rinvenibile in tutte le forme di organizzazione²⁶¹ siano esse tipizzate o non.

²⁶¹ Sulla configurazione che possono assumere le organizzazioni v. ad es. H. MINTZBERG, in R. L. DAFT, *Organizzazione aziendale, cit.*, p. 31, il quale indica come dato comune in ogni organizzazione la suddivisione in cinque componenti: il “nucleo operativo”, costituito dai soggetti che svolgono il “lavoro basilare” dell’organizzazione, nel quale “avviene la principale trasformazione degli *input* in *output*”, ne sono un esempio il reparto produttivo nelle aziende manifatturiere, il docente e gli allievi nell’università, le attività mediche in una struttura ospedaliera. La “tecnostruttura” che “aiuta l’organizzazione ad adattarsi all’ambiente (...) ed è responsabile per la creazione di innovazioni nel nucleo operativo”. Lo “staff di supporto” che è “responsabile dell’ordinato svolgimento delle attività e della manutenzione dell’organizzazione, nelle sue componenti fisiche e umane”, di particolare importanza sono le attività di gestione delle risorse umane (selezione, assunzione, determinazione della retribuzione, formazione). Il “Management”, che rappresenta il vertice strategico con funzione di “coordinamento delle altre parti dell’organizzazione”, indica la “strategia, gli obiettivi e le politiche per l’intera organizzazione”. Infine la “linea intermedia” è la componente che tradizionalmente “è responsabile della mediazione tra il vertice strategico e il nucleo operativo, garantendo l’esecuzione delle direttive del vertice e trasmettendo informazioni verso l’alto o il basso della gerarchia.” E, le cinque componenti indicate “interrelate (...) possono a loro volta interagire in cinque tipologie fondamentali di organizzazione: *la struttura semplice* o imprenditoriale utilizzata da “aziende giovani e di piccole dimensioni”; *la burocrazia meccanica* di norma utilizzata da aziende di grandi dimensioni con un nucleo operativo orientato alla produzione di massa, adatta per un ambiente stabile e poco dinamico perché la burocrazia non è flessibile; *la burocrazia professionale* caratterizzata da un nucleo operativo composto da professionisti altamente qualificati, si tratta di una forma organizzativa normalmente utilizzata da aziende che forniscono servizi e operano in ambienti complessi; *la soluzione divisionale* utilizzata normalmente da aziende di grandi dimensioni con porzioni differenti, che vengono suddivise per aree di prodotto o di mercato e ognuna di esse ha uno staff di supporto incaricato di gestire il lavoro burocratico delle varie divisioni, e si caratterizza per la scomposizione dell’organizzazione in parti più piccole; *l’adhocrazia* che si sviluppa per soddisfare bisogni in continuo cambiamento, formata da numerosi *team* sovrapposti che si contrappongono al sistema classico della gerarchia verticale.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Ciò che si delinea è il carattere unitario delle organizzazioni, e non potrebbe essere diversamente in un momento in cui le più recenti tendenze del *management* sono orientate verso un maggior coordinamento orizzontale delle attività lavorative e “i confini tra le unità organizzative, così come quelli tra le organizzazioni, stanno diventando più flessibili e labili”²⁶²; in questo contesto apparirebbe quanto meno fuori tempo isolare un settore dell’organizzazione proceduralizzato dal legislatore al solo fine di accrescere la tutela dei lavoratori o, per usare altra terminologia del nucleo operativo.

Vero è che l’approccio funzionale indicato è già stato “metabolizzato” dal legislatore che rivede le regole del diritto del lavoro, individuando il datore di lavoro nel complesso contesto dove alla crisi dell’impresa, tra gli altri, si sovrappongono fenomeni quali le trasformazioni, le esternalizzazioni, la frammentazione delle figure contrattuali²⁶³; e con specifico riferimento all’ambito della sicurezza, datore di lavoro non è più il solo titolare del contratto di lavoro subordinato, ma anche i dirigenti, i preposti e i delegati che, come si appena sottolineato, condividono “porzioni” di responsabilità²⁶⁴

²⁶² R. L. DAFT, *Organizzazione aziendale*, cit. p. 12.

²⁶³ Cfr. Cap. II, Par. 2.

²⁶⁴ Cfr. Cap. II, Par. 1, in particolare nota 121.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

E la ripartizione indicata, coerente con il principio di effettività (art. 299 T.U.), in sede di accertamento dei ruoli, è in grado di agire all'interno di qualunque cornice organizzativa scardinandone lo schema precostituito per adattarlo alla realtà del momento.

Recita, infatti, l'art. 299, *Esercizio di fatto di poteri direttivi*, "(l)e posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 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". E cioè, il datore di lavoro, il dirigente e il preposto.

Par. 2 - Il modello organizzativo e gestionale: il quadro normativo di riferimento.

L'analisi della disposizione dell'art. 30 del T.U., in una prospettiva più strettamente giuridica, consente di rilevare innanzitutto, sotto il profilo sistematico, la particolare collocazione della norma.

Il legislatore la inserisce, infatti, tra i principi comuni del titolo I, capo III, nella sezione II dedicata alla valutazione dei rischi. La scelta di collocare anche visivamente i modelli gestionali a fianco alle

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

disposizioni sulla valutazione dei rischi (art. 28, “(o)ggetto della valutazione dei rischi”, e art. 29, “(m)odalità di effettuazione della valutazione dei rischi”), piuttosto che a chiusura della norma nel titolo XII dedicato alle disposizioni in materia penale e di procedura penale²⁶⁵, esprime la volontà di conferire effettività²⁶⁶ al modello gestionale privilegiandone l’aspetto prevenzionistico rispetto a quello risarcitorio.

La valutazione dei rischi, *perno dell’intera strategia di protezione della salute, propria del moderno diritto del lavoro*, si configura così come operazione che, sebbene finalizzata e coordinata alla predisposizione del modello organizzativo prescelto, con esso non coincide²⁶⁷.

²⁶⁵Sul punto G. MARRA, *I modelli organizzativi e gestionali*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *cit.*, p. 583; E. GRAGNOLI, *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 28.

²⁶⁶E. GRAGNOLI, *La valutazione dei rischi*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, Commentario*, L. MONTUSCHI (diretto da), vol. I, *cit.* p. 409. Di diverso avviso G. MARRA *Sicurezza dei luoghi di lavoro e responsabilità da reato delle persone giuridiche. Le condizioni di effettività*, in *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, P. PASCUCCI (a cura di), *Atti del Convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007*, in www.olympus.uniurb.it, il quale rileva “una forma di eccessiva burocratizzazione del controllo sull’attività d’impresa”.

²⁶⁷ Ancora E. GRAGNOLI, *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D.*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

L'articolo 30 attribuisce “efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”, ove il modello organizzativo sia “adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi”, indicati nella norma stessa²⁶⁸.

Se ne deduce che la finalità del sistema di sicurezza, delineato dal Testo unico, tende a realizzare un sistema di massima tutela dei soggetti destinatari e si può, dunque, ritenere che il modello di organizzazione e di gestione, supporto dei modelli del sistema, si configuri come “una sorta di cautela di secondo livello”²⁶⁹.

Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 28.

²⁶⁸ Secondo l'art. 30, I c., D. Lgs. n. 81/2008, il MOG, esimente della responsabilità amministrativa, deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

²⁶⁹ Così E. AMATI, *La responsabilità degli enti per i reati colposi di omicidio e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme relative alla*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Di particolare interesse in questo senso, per dare la parola alla giurisprudenza, la nota sentenza del Tribunale di Trani, sez. Molfetta, dell'11 gennaio 2010, nella quale si legge che *il sistema introdotto dal DLG n. 231 del 2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa (...), segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale*²⁷⁰:

Tale distinzione, sempre secondo il Tribunale di Trani, si evince dall'*articolazione* scelta dal legislatore del 2001 che individua alcune prescrizioni che distinguono il modello organizzativo dal *mero documento di valutazione di rischi*; e, cioè, la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza, le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate, la necessità di un idoneo

sicurezza sul lavoro, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. III, *Norme penali e processuali*, G. INSOLERA (a cura di), Bologna, 2011, Zanichelli Editore., p. 71, al quale si rimanda per la bibliografia in argomento.

²⁷⁰ Trib. Trani, sez. Molfetta, 11 gennaio 2010, in www.olympus.uniurb.it, nella quale il giudice fonda l'affermazione anche sul fatto che, "mentre i documenti presentati dalla difesa sono stati redatti a mente degli artt. 26 – (o)bbliighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione - e 28 – (o)ggetto della valutazione dei rischi - del DLG 81/08, il modello di organizzazione e gestione del DLG 231/01 è contemplato dall'art. 30 del DLG 81/08"

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate, l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Un modello, dunque, *ispirato a distinte finalità che debbono essere perseguite congiuntamente: quella organizzativa, orientata alla mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni; quella di controllo sul sistema operativo, onde garantirne la continua verifica e l'effettività.*

Una semplice analisi dei rischi – prosegue il giudice, non può valere - per gli obiettivi del DLG n. 231. Anche se sono ovviamente possibili parziali sovrapposizioni, è chiaro che il modello teso ad escludere la responsabilità societaria è caratterizzato anche dal sistema di vigilanza che, pure attraverso obblighi diretti ad incanalare le informazioni verso la struttura deputata al controllo sul funzionamento e sull'osservanza, culmina nella previsione di sanzioni per le inottemperanze e nell'affidamento di poteri disciplinari al medesimo organismo dotato di piena autonomia. Queste sono caratteristiche imprescindibili del modello organizzativo.

Ad esse vanno cumulate le previsioni, altrettanto obbligatorie nel modello gestionale del DLG 231 ma non presenti nel documento

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

di valutazione dei rischi, inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Peraltro, mentre il documento di valutazione di un rischio è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo e quindi è strutturato in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione individuale e collettiva perché addetti concretamente a determinate mansioni, il modello del DLG n. 231 deve rivolgersi non tanto a tali soggetti che sono esposti al pericolo di infortunio, bensì principalmente a coloro che, in seno all'intera compagine aziendale, sono esposti al rischio di commettere reati colposi e di provocare quindi le lesioni o la morte nel circuito societario, sollecitandoli ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati, in grado di obliterare una responsabilità dell'ente.

Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione.

Dalla focalizzazione delle procedure corrette del ciclo produttivo, per la parte riferibile alla sfera esecutiva dei lavoratori, si passa anche alla cruciale individuazione dei responsabili

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dell’attuazione dei protocolli decisionali, finanziari e gestionali occorrenti per scongiurare quei rischi.

E, conclude il giudice, è un modello finalizzato ad *evitare la commissione di reati in materia di infortuni sul lavoro da parte dei garanti dell’incolumità fisica dei lavoratori*, si può, quindi tornare alla proposizione iniziale, giusta la quale il modello può essere considerato *una sorta di cautela di secondo livello.*

La distinzione funzionale tra modello organizzativo e gestionale e documento di valutazione dei rischi, efficacemente sottolineata nella sentenza del Tribunale di Molfetta, fa emergere nell’immediato il problema della intersezione tra l’adozione del modello organizzativo e la delega di funzioni di cui all’articolo 16 del T.U.²⁷¹, relativamente all’obbligo di vigilanza che, come afferma il terzo comma del medesimo articolo, si intende assolto “in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo” previsto dal quarto

²⁷¹ Si può qui anticipare che “un legame strettissimo – unisce – il corretto assolvimento di tale obbligo e la predisposizione di una struttura organizzativa che si presenti, in rapporto al tema della sicurezza, idoneo ad assicurare gli obiettivi di tutela imposti normativamente, mediante la predisposizione e la efficace attuazione di un idoneo modello di verifica e controllo (*ex art. 30, comma 4*)”, così F. D’ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del Decreto correttivo n. 106/2009*, in *RIDPP*, III, 2010, pp. 1126-1127.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

comma dell'articolo 30; problema sul quale si dovrà ritornare in seguito.

Basti qui ricordare che un'attenta dottrina riconduce l'istituto previsto dall'articolo 16 alla delega *ex art.* 2381 c.c., relativa alle società di capitali, e sostiene che nell'ipotesi “di attribuzione degli obblighi antinfortunistici, mediante *delega*, ad uno degli amministratori, non si potrà parlare a stretto rigore di delega di funzioni, quanto piuttosto di vera e propria individuazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, 1° co., lett. b), del T.U. o di redistribuzione interna di posizioni di garanzia di fonte legale, con la conseguenza che, per un verso, non opereranno le disposizioni dell'art. 16, T.U. e, per altro verso, dovranno ritenersi attribuibili al datore di lavoro così individuato anche le funzioni non delegabili ai sensi dell'art. 17, T.U.”²⁷².

Sotto altro profilo, la medesima dottrina sottolinea che l'articolo 16 del T.U., nella versione successiva all'intervento correttivo ad

²⁷² Così M. BELLI, *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. III, *Norme penali e processuali*, G. INSOLERA (a cura di), *cit.*, pp. 26-27. Sul punto F. BASENGHI, *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, *cit.*, p. 188, il quale, appunto, osserva che nelle società di persone, nelle quali la responsabilità sembra gravare su tutti i soci in quanto ad essi sono attribuiti i ruoli gestori, si fa ricorso ad un criterio analogo a quello indicato per le società di capitali.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

opera dell'art. 12 del D. Lgs. n. 106/2009, fa emergere una nuova prospettiva che assegna ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'articolo 30 “una funzione, nei fatti, sostanzialmente obbligatoria e rispetto ai quali si coglie un evidente *favor legislativo*”²⁷³.

Il legislatore lascia alla libera discrezionalità del datore di lavoro la scelta in merito all'adozione del modello organizzativo e gestionale; tuttavia, nel caso che il datore di lavoro decida di adottarlo, qualora l'intento del vertice aziendale sia quello di conferire al modello un'efficacia esimente della responsabilità amministrativa, il legislatore interviene a ricordare, nel primo comma dell'articolo 30, l'importanza del “premio” accordato richiamando tutti gli obblighi prevenzionistici disseminati nel corpo del testo unico

E, il secondo comma dell'art. 30, per sottolineare la cogenza degli adempimenti prescritti dal primo comma, ne richiede la prova attraverso la registrazione dell'avvenuta effettuazione.

²⁷³ Ancora M. BELLI, *op. cit.*, p. 34.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Par. 3 – Il sistema di controllo nel modello organizzativo e gestionale.

Il legislatore indica nel primo comma dell'articolo 30 la condizione generale ed essenziale perché il modello organizzativo e gestionale sia “idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, - nell'essere - adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi” ad una serie di profili dell'organizzazione di lavoro e aziendale elencati in progressione dalla lettera a) alla lettera h).

Ancora di carattere generale è la prescrizione, contenuta nel terzo comma, di “prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, (...)”

Oltre questo articolato sistema di prescrizioni, un requisito essenziale più specifico è richiesto dal legislatore, nel quarto comma,

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

quale presupposto per il riconoscimento dell'esimente dalla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato: l'istituzione di "un sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate."

Tale sistema, "nell'architettura del modello organizzativo, rappresenta una parte dello stesso e, segnatamente, quella parte che si colloca a valle delle misure di organizzazione, del compendio di regole cautelari e delle procedure di condotta, che integrano la componente precettiva del modello stesso, e che si incentra principalmente nelle funzioni e nei compiti assegnati, ai sensi dell'art. 6 d. lgs. n. 231/ 2001, all'organismo di vigilanza"²⁷⁴.

In merito al soggetto o ai soggetti deputati a tale compito e alle funzioni attribuite al sistema di controllo il legislatore del T.U. non dà specifiche dettagliate, costringendo, così, gli interessati a ricercare maggiori indicazioni in altre fonti normative o di indirizzo e nelle decisioni giurisprudenziali.

²⁷⁴ Così M. BELLI, *Le figure di garanti delineate dalla normativa, op. ult. cit.*, p. 36.

Il primo riferimento è necessariamente alle linee guida UNI-INAIL e al modello BS OSHAS 18001:2007²⁷⁵ che il legislatore, come si è già avuto modo di rilevare, presume conformi alle prescrizioni normative richieste.

Entrambi i modelli delineano un sistema di controllo basato sulla “combinazione di due processi che sono strategici per l’effettività e la conformità del sistema di gestione: monitoraggio/*audit* interno e riesame della direzione”²⁷⁶; i quali, secondo la Commissione consultiva permanente, rispondono ai requisiti del comma 4 dell’articolo 30, “solo qualora prevedano il ruolo attivo e documentato oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, dell’Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro) nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati

²⁷⁵Il modello delineato dal BS OSHAS applica il ciclo di Deming e prevede la successione ciclica delle fasi di “Pianificazione”, “attuazione e funzionamento”, “verifica” e “riesame della direzione”. La fase del controllo si inserisce in quella definita di verifica. Per l’analisi del sistema delineato dal *British Standard Institute* vedi *Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro*, Quaderni CSQA, M. TIRABOSCHI, L. MERCADANTE, M. FERRARI (a cura di), in www.adapt.it.

²⁷⁶Così riassume la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dell’11 luglio 2001 n. 15816, *cit.*, in www.olympus.uniurb.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

ottenuti, oltre che delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”²⁷⁷.

La prima fase definita di monitoraggio/*audit* consiste in “un esame sistematico, documentato e indipendente per determinare se quanto pianificato e predisposto dal MOG viene efficacemente attuato, è idoneo al conseguimento degli obiettivi ed è coerente con la politica in materia di salute e sicurezza”²⁷⁸.

Più specificatamente la lettura combinata delle prescrizioni richieste dai due modelli offre un sistema di controllo i cui adempimenti sono riferibili a due momenti del procedimento valutativo²⁷⁹: il primo, di verifica del raggiungimento degli obiettivi, prevede il controllo e la valutazione periodica di conformità delle procedure organizzative aziendali alle prescrizioni legali o aziendali applicabili²⁸⁰, l’adozione di procedure per registrare, indagare e analizzare gli incidenti al fine di identificare le deficienze di base del

²⁷⁷ P. PASCUCCI, *Il ruolo dell’Alta Direzione nell’organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 43.

²⁷⁸ D.M. del 13 febbraio 2014 di recepimento delle “le procedure semplificate per l’adozione e l’efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese” elaborate dalla Commissione consultiva permanente, in www.lavoro.gov.it.

²⁷⁹ Linee guida UNI_INAIL 2001, punto F.1.

²⁸⁰ BS OSHAS 18001:2007, punto 4.5.2

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

modello e valutare l'opportunità di intervenire con azioni preventive o correttive, l'esito di tali valutazione deve essere documentato comunicato e registrato²⁸¹.

Il secondo momento valutativo è finalizzato alla verifica della funzionalità del sistema, ovvero alla sua conformità a quanto pianificato dal vertice aziendale e consiste nella verifica periodica della documentazione e delle registrazioni attestanti le operazioni compiute²⁸² e nella previsione di *audit* interni finalizzati a determinare, se il modello è conforme a quanto pianificato per la gestione della sicurezza; se è stato correttamente attuato ed è mantenuto attivo; se è efficace nel soddisfare la politica e gli obiettivi dell'organizzazione; se è idoneo a fornire le informazioni necessarie sui risultati degli *audit* all'alta direzione.

La conclusione della fase di monitoraggio interno fornisce al datore di lavoro²⁸³ gli strumenti necessari per valutare se il sistema sia adeguatamente attuato e si mantenga idoneo al conseguimento degli obiettivi e della politica della sicurezza stabilita dall'azienda.

Il legislatore in merito a questa fase si limita a richiedere “il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo (...) quando

²⁸¹ BS OSHAS 18001:2007, punto 4.5.3

²⁸² BS OSHAS 18001:2007, punto 4.5.4

²⁸³ Secondo il BS OSHAS Alta direzione, punto 4.6

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico" (art. 30, IV c.).

Questa "inchiesta progressiva" dà valore al modello perché "se l'azienda è per sua natura dinamica, il modello non può essere statico"²⁸⁴, anzi segue una "prospettiva diacronica e implica un aggiornamento ripetuto affinché la strategia sia sempre proporzionata alle minacce e alle migliori conoscenze tecniche"²⁸⁵.

Tuttavia, nonostante l'elevato grado di procedimentalizzazione degli adempimenti richiesti in questa fase valutativa, il vero nodo gordiano, così come per il potere disciplinare, è rappresentato dall'individuazione del soggetto deputato a svolgere le funzioni di controllo. Al riguardo il legislatore del T.U. nulla dispone lasciando ampia discrezionalità al datore di lavoro.

Secondo le indicazioni delle linee guida UNI-INAIL (punto F.2) e del BS OSHAS: 2007 (punto 4.5.5) le verifiche devono essere effettuate da persone interne alla struttura, il cui ruolo sia già stato

²⁸⁴ E. GRAGNOLI, *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 29.

²⁸⁵ Ancora E. GRAGNOLI, *op. ult. cit.*, p. 31.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

definito in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti), ma estranee al settore di lavoro dove si effettua la verifica ispettiva in modo da assicurarne l'obiettività e l'imparzialità; tali soggetti devono essere dotati di competenze specialistiche o di esperienza tecnica relativamente al settore oggetto di valutazione e di monitoraggio.

L'operazione di individuazione del soggetto al quale è affidato il sistema di controllo tuttavia non si esaurisce nel raffronto con le linee guida e le norme tecniche ma deve necessariamente tener conto delle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, in particolare di quelle contenute nell'art. 6.

Il raffronto tra l'art. 30 del T.U. e l'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001 interseca il più ampio dibattito dottrinale inerente la natura del rapporto che intercorre tra gli obblighi giuridici previsti dalle due norme. Entrambe, infatti, delineano i caratteri di modelli organizzativi e gestionali; essi, tuttavia, sono finalizzati al raggiungimento di fini in parte diversi.

Come è stato sottolineato, infatti, “il modello di verifica e controllo previsto dall'articolo 30 – che altro non è se non il frammento del più ampio modello organizzativo di cui al d. lgs. 231/2001 specificamente dedicato alle ipotesi relative al tema della

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sicurezza nei luoghi di lavoro – presenta, da un lato, una rilevanza immediata ai fini dell’esonero della responsabilità da reato dell’ente ma riverbera i propri effetti, dall’altro, anche sul piano della responsabilità penale individuale del soggetto delegante”²⁸⁶.

L’intento del legislatore del T.U., infatti, è quello di indurre le imprese a dotarsi di un’organizzazione idonea ad innalzare i livelli di sicurezza dei lavoratori; e, per raggiungere tale scopo ambizioso, il testo unico promuove “una pianificazione scritta, presidiata da adeguati riscontri formali e da momenti di controllo”²⁸⁷, realizzabile, appunto, attraverso l’adozione di un modello organizzativo e gestionale la cui corretta attuazione viene premiata con l’esenzione degli enti dalla responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

L’art. 6 del D. Lgs n. 231/2001, di cui si parlerà più ampiamente in seguito, definisce le caratteristiche del modello organizzativo e gestionale idoneo a esimere l’ente dalla responsabilità amministrativa configurabile in seguito alla commissione di una serie

²⁸⁶ Così F D’ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del Decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1128.

²⁸⁷ Così E. GRAGNOLI, *La valutazione dei rischi*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), cit., p. 413.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

di reati presupposto da parte dei soggetti e alle condizioni indicate nella norma stessa. Tra i reati presupposto, individuati nella sezione II della legge, assumono un rilievo particolare l'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e le lesioni personali gravi e gravissime (590 c.p.), “commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” (v. art. 25^{septies}, sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008)²⁸⁸.

Secondo una parte della dottrina²⁸⁹ le due norme si pongono in rapporto di *genus ad speciem*, dove la disciplina della responsabilità amministrativa rappresenta il “livello generale” che ricomprende la disciplina speciale dettata dal T.U. il quale svolge la funzione di completare il quadro regolativo provvedendo a “ridefinire taluni snodi in termini apparentemente derogatori rispetto alle regole generali”²⁹⁰.

²⁸⁸ Sul punto E. AMATI, *La responsabilità degli enti per i reati colposi di omicidio e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. III, *cit.*, p. 46 ss., il quale sottolinea “l'ingresso dei delitti colposi nel catalogo dei reati presupposto di cui al d. lgs. 231/2001” ad opera del D. Lgs. n. 81/2008.

²⁸⁹ G. MARRA, *I modelli organizzativi e gestionali*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, L. ZOPPOLI P. PASCUCCI G. NATULLO (cura di), *cit.*, p. 580; S. PESCI, *La funzione esimente*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *cit.*, p. 897; U. POLI, *Sistemi di controllo e protocolli operativi*, *cit.*, p. 101.

²⁹⁰ Ancora G. MARRA, *op. ult. cit.*, p. 581; nello stesso senso A. ANDREANI, *Il sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori e la sua integrazione con gli aspetti produttivi ed ambientali*, in *Atti del Convegno, Progettare il futuro*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Una diversa interpretazione, dall'angolo visuale del giuslavorista, si può qui anticipare, muove dall'assunto che "l'ente si può sottrarre alla responsabilità diretta" solo se adempie alle prescrizioni di cui all'articolo 30, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi correlati alla commissione di reati presupposto, e prova di "aver sorvegliato adeguatamente sull'attuazione del modello" attraverso l'esercizio dei "poteri organizzativi (art. 2086 c.c.), direttivi (art. 2104 c.c.), di controllo e disciplinare (art. 2106 c.c. e art. 7, l. n. 300/1970)"²⁹¹.

In altre parole è necessario individuare attraverso quali strumenti di organizzazione del lavoro e di gestione è possibile evitare

per la salute e la sicurezza, in www.puntosicuro.it, secondo il quale "l'utilità di integrare il sistema 81, nasce non tanto dalla sua inidoneità, diciamo così filosofica, ma da una non completa previsione di procedure obbligatorie (soprattutto per la parte che riguarda la verifica del sistema stesso), che lo fa rimanere uno strumento ancora incompleto dal punto di vista operativo"; G. MORGANTE, *Responsabilità amministrativa degli enti collettivi*, in *I reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA, A. GARGANI (a cura di), *cit.*, p. 487.

²⁹¹ S. MAINARDI, *Codici etici nella prevenzione dei reati di lavoratori e collaboratori, modello organizzativo e disciplinare*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 108; anche secondo P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *DLRI*, 2010, p. 410, dove l'A. afferma che "i sistemi organizzativi e di prevenzione aziendale costituiscono uno dei principali punti di convergenza e d'interscambio tra le diverse tecniche di tutela (...) evidenziando rispetto al passato il radicamento dell'obbligo di sicurezza nel fatto organizzativo dell'organizzazione e nell'esercizio dei poteri di gestione".

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

la commissione di reati da parte dei dipendenti o dei collaboratori “nel rispetto dei limiti posti dalle vigenti norme di legge che circoscrivono il potere datoriale direttivo, di controllo e disciplinare”²⁹².

In riferimento al sistema di controllo, l’art. 6 del D. Lgs n. 231/2001, a differenza dell’art. 30 del T.U., individua in un “organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” (Odv) il soggetto preposto all’assolvimento del “compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”²⁹³. La questione è se in sede di adozione del modello organizzativo la costituzione dell’Odv rappresenti una condizione indispensabile perché l’ente possa andare esente da responsabilità²⁹⁴ o se, al contrario, per raggiungere tale scopo sia sufficiente rispettare le prescrizioni indicate dall’art. 30 del T.U.

²⁹² S. MAINARDI, *ibidem*.

²⁹³ Il legislatore precisa che negli enti di piccole dimensioni i compiti di vigilanza possono essere svolti direttamente dall’organo dirigente (art. 6, comma 4) e che nelle società di capitali tali compiti possono essere svolti dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza e dal comitato per il controllo della gestione (art. 6, comma 4bis, introdotto dall’art. 14, comma 12 della legge n. 183 del 12 novembre 2011); per un approfondimento sulle novità introdotte dalla legge di stabilità del 2011, cfr. A. GUARDAVILLA, *L’organismo di vigilanza 231: Legge di stabilità e sentenza Thyssen*, in www.puntosicuro.it.

²⁹⁴ In questo senso B. NEFRI, *Modelli di organizzazione e di gestione in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 30. D. Lgs n. 81/2008*, in *RCDL*, 2009, p. 51; G. MORGANTE, *Responsabilità amministrativa degli enti collettivi, in Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A. GARGANI (a cura di), *cit.*, p. 491.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Va da se che la soluzione del quesito non può basarsi sul labile elemento delle interpretazioni date al rapporto esistente tra le due norme, le quali tuttavia paiono concordare sul fatto che la costituzione di un Odv per le aziende di piccole dimensioni rappresenterebbe un eccessivo onere organizzativo.

Gli orientamenti giurisprudenziali sono prevalentemente indirizzati verso l'adattamento dei modelli organizzativi²⁹⁵ che devono essere "redatti su misura"²⁹⁶ in relazione alla natura, alla dimensione organizzativa aziendale e al tipo di attività svolta²⁹⁷.

Ancora una volta la giurisprudenza premia l'effettività e l'efficacia della politica della sicurezza da intendersi come il risultato del sistema organizzativo dato dal contributo di tutti i saperi presenti in azienda che superando la reciproca sordità²⁹⁸ creano relazioni di

²⁹⁵ Sul punto per la giurisprudenza di merito, fra le tante, v. Trib. Torino, 15 aprile 2011; Trib. Milano 4 febbraio 2013, n. 13976; Corte App. Milano, 26 novembre 2015, n. 8128; tutte in www.olympus.uniurb.it; per la giurisprudenza di legittimità v. Cass., 4 aprile 2013, n. 20060, in www.giurisprudenzapenale.com; Cass. Pen., Sez. IV, 8 luglio 2016, n. 28557, entrambe in www.olympus.uniurb.it;

²⁹⁶ Cfr. in particolare Cass., 30 gennaio 2014, n. 4677, in www.olympus.uniurb.it

²⁹⁷ R. ACIERNO, *Modelli 231 senza scorciatoie*, in www.ilsole24ore.com.

²⁹⁸ M BARBERA, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in WP CSDLE Massimo D'Antona, n. 293/2016, in www.csdle.lex.unict.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

tipo cooperativo che inducono la condivisione delle esperienze e delle informazioni²⁹⁹.

Par. 4 – Il sistema disciplinare.

Nella prospettiva giuslavoristica il potere di controllo e il potere disciplinare, riconosciuti in capo al datore di lavoro, sono strettamente connessi in quanto entrambi *proiezione* tipica del potere direttivo.

Una connessione in qualche modo consimile si può istituire, leggendo il terzo comma dell'art. 30 del TU, tra l'attribuzione dei "poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio" e la previsione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Il richiamo all'art. 2106 c.c. e all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori che riconoscono rispettivamente il potere disciplinare e ne circoscrivono i limiti di esercizio parrebbe ovvio; in realtà la disamina delle violazioni suscettibili di sanzione e l'individuazione dello stesso soggetto deputato ad irrogarle svelano delle inattese dissonanze.

²⁹⁹ L. GOLZIO, *La prevenzione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento della organizzazione aziendale*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, M. TIRABOSCHI (a cura di), Milano, 2009, Giuffrè Editore, p. 28.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Si rende necessario, pertanto, delineare per brevissimi cenni la funzione e la natura di tale potere nell'evoluzione della sua disciplina, nella consapevolezza che la sua cornice è la subordinazione intesa come “situazione soggettiva riflessa dell'estensione dei poteri direttivo e disciplinare del datore di lavoro, - che - dà di fatto per presupposta una realtà dove tali poteri possano pienamente ed effettivamente rispondere alla loro *ratio*: non solo di conformazione della prestazione del singolo, ma anche di coordinazione dell'attività del gruppo, reparto, stabilimento, il potere direttivo; non solo di punizione della trasgressione individuale, ma anche di deterrenza a salvaguardia della disciplina collettiva, il potere disciplinare”³⁰⁰.

Nel nostro ordinamento il potere disciplinare è riconosciuto, ai sensi dell'art. 2106 c.c., in capo al datore di lavoro in funzione sanzionatoria, “secondo la gravità dell'infrazione”, della “inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti” che impongono al lavoratore l'obbligo di diligenza e di osservanza (art. 2104 c.c.) e l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Il sistema disciplinare disegnato dalle tre norme rende evidente la concezione gerarchico autoritaria del rapporto di lavoro, accolta dal

³⁰⁰ F. CARINCI, *Ricominciando da due: contratto ed organizzazione*, in *ADL*, 2010, p. 1139.

codice civile, che non assegna una posizione paritaria alle parti del contratto ma, anzi, riconosce una supremazia al datore di lavoro imprenditore in quanto “capo dell’impresa” (art. 2086 c.c.), posizione che legittima la facoltà di irrogare “pene private” nei confronti del lavoratore che venga meno agli obblighi contrattualmente assunti di cui agli articoli citati³⁰¹.

Da ciò deriva l’attribuzione al datore di lavoro del potere disciplinare che così si dimostra finalizzato alle esigenze dell’organizzazione di lavoro e non certamente “potere di supremazia di natura personale”. Le esigenze di protezione dell’organizzazione necessitano esclusivamente di “un diverso rilievo quantitativo dell’inadempimento del lavoratore subordinato” e dunque di rimedi adeguati più efficaci rispetto a quelli predisposti dal diritto comune³⁰².

³⁰¹ Sul punto L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano 1973, p. 205. M. PERSIANI, *Preliminari al potere disciplinare*, in *Trattato di Diritto del Lavoro*, M. PERSIANI F. CARINCI (a cura di), vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), *cit.*, p. 777; L. MENGONI, *I poteri dell’imprenditore*, in *Diritto e valori*, Bologna, 1985, p. 392. Sul punto L. DI PAOLA, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2010, Giuffrè Editore, pp. 13-14, dove l’A. riconosce alle sanzioni disciplinari la veste di pene private e non di clausole penali *ex art.* 1382 c.c., e, dal punto di vista dogmatico, rileva “l’irriducibilità del meccanismo disciplinare a quello riparatorio di matrice civilistica.”

³⁰² M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, *cit.*, pp. 272-274.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il potere disciplinare, infatti, non persegue finalità “restitutorie” o “ripristinatorie” bensì, “attraverso il suo carattere eminentemente afflittivo e dissuasivo”, tende a riaffermare per il futuro “l’ordine organizzativo turbato dal comportamento del singolo”³⁰³.

La posizione di evidente disparità tra le parti, consacrata nel sistema del codice civile, viene incisivamente corretta nello Statuto dei lavoratori che trova la sua *ratio*, espressa già nel titolo della legge, proprio nella tutela effettiva del contraente debole attraverso il sostegno della libertà e della attività sindacale nei luoghi di lavoro così da riequilibrare la posizione delle parti.

In questa cornice il potere datoriale conserva la sua funzione sanzionatoria ma, nell’articolo 7, la legge condiziona il suo esercizio al rispetto di un procedimento serrato in più fasi, con una precondizione fondamentale, posta come norma di apertura: la preventiva conoscibilità da parte dei lavoratori delle norme disciplinari e delle relative sanzioni.

Se, il sistema delineato dalle norme codicistiche e dall’art. 7 dello Statuto dei lavoratori indica chiaramente non solo la titolarità del potere disciplinare ma anche i modi e i limiti del suo esercizio, non è davvero semplice la sua trasposizione nel quadro organizzativo

³⁰³ Ancora L. DI PAOLA, *op. cit.*, p. 14.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

delineato dal legislatore nell'art. 30 che, riproducendo letteralmente la disposizione dell'art. 6, II c. lett. e) del D Lgs. n. 231, si limita a prescrivere l'adozione di un sistema disciplinare.

In particolare viene immediatamente in rilievo la difficoltà di individuare il soggetto legittimato all'esercizio di tale potere.

I termini del problema sono chiaramente esposti in un documento della Commissione consultiva permanente, istituita ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 81/2008³⁰⁴, nel quale la Commissione sottolinea che l'art. 3, V c., del medesimo decreto dispone che “in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti”, limitando tuttavia la presunzione di conformità alle sole “parti corrispondenti”.

Tale corrispondenza viene meno, appunto, in relazione alla previsione di un sistema disciplinare “idoneo a sanzionare il mancato

³⁰⁴Cfr. Nota di chiarimento del 20 aprile 2011, recepita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Circolare dell'11 luglio 2011, n. 15816, in www.olympus.uniurb.it

rispetto delle misure indicate nel modello” disposta dal III c. dello stesso articolo 30.

La Commissione, pertanto, si fa carico di fornire utili chiarimenti e indica nell’Alta Direzione, “intesa come posizione organizzativa eventualmente sovrastante il datore di lavoro (ovvero i più alti livelli direzionali dell’organizzazione)”, il soggetto chiamato a predisporre e formalizzare un sistema disciplinare che soddisfi i requisiti richiesti dal III c. dell’art. 30.

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dell’11 luglio 2011, n. 15816che, come si è detto, ha recepito la nota della Commissione, assegna all’Alta Direzione, nella sua per dire il vero incerta individuazione³⁰⁵, il compito di definire e formalizzare il sistema disciplinare da diffondere poi “ai soggetti interessati” quali datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori³⁰⁶.

Emerge, dunque, che anche il datore di lavoro può rendersi responsabile della violazione delle regole del modello e di

³⁰⁵Sul punto P. PASCUCCI, *Il ruolo dell’Alta Direzione nell’organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 44, secondo il quale l’incerta individuazione del concetto di Alta Direzione “è tutt’altro che disdicevole”, proprio perché essa dovendosi adattare a “realtà morfologicamente anche molto diverse tra loro, è un concetto *contenitore* nel quale possono incasellarsi diverse figure.”

³⁰⁶ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 11/7/2011, in www.olympus.uniurb.it

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

conseguenza essere sanzionato; il punto nodale è allora comprendere chi sanziona chi.

In realtà l'incertezza dei ruoli deriva anche dal sovraffollamento di fonti dalle quali si ricavano differenti definizioni della figura apicale; in particolare questa è individuata nel datore di lavoro dal D. Lgs n. 81/2008, nell'organo dirigente dal D. Lgs. n. 231/2001 e infine nell'Alta Direzione³⁰⁷ dalle linee guida UNI-INAIL del 2001 e dal B.S. OSHAS 18001:2007.

Il richiamo al contenuto delle tre definizioni³⁰⁸, tuttavia, conduce a considerare che nelle organizzazioni complesse³⁰⁹ le figure possono coesistere in quanto ognuna di esse svolge un ruolo differente correlato da altrettanto differenti responsabilità. Pertanto, in piena

³⁰⁷ E' importante sottolineare che oltre a quella citata della Commissione consultiva permanente, recepita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, una specifica definizione di Alta Direzione è rinvenibile nella norma UNI EN ISO 9000:2015 come "persona o (...) gruppo di persone che dal livello più alto di un'organizzazione la guidano e la tengono sotto controllo", in www.iso.org.

³⁰⁸ Dalla definizione di datore di lavoro ai sensi prevenzionistici (cfr. Cap. II, Par. 1) emerge la possibilità che in un sistema organizzativo complesso possano coesistere tante figure datoriali quanti sono gli autonomi centri decisionali e di spesa. Il problema allora riguarda la giuridificazione del vertice strategico richiamato dalle linee guida UNI-INAIL del 2001 e dal B.S. OSHAS18001:2007 ai quali il legislatore conferisce la presunzione di conformità ai requisiti richiesti dal modello anche se limitatamente alle "parti corrispondenti" e che in merito al sistema disciplinare nulla dispongono.

³⁰⁹ P. PASCUCCI, *Il ruolo dell'Alta Direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 43 ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

rispondenza alla *ratio* del T.U., i ruoli di garanzia sfuggono dagli schemi precostituiti dalle leggi e si muovono per adattarsi a realtà organizzative strutturalmente anche molto diverse tra loro.

Ne sono conferma due documenti elaborati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. Il primo documento, diffuso mediante la Circolare del Ministero del lavoro n. 15816 dell'11 luglio 2011, di cui si è appena detto, fornisce indicazioni in merito al sistema disciplinare e di controllo per le aziende che hanno adottato un modello organizzativo e gestionale definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL o alle BS OHSAS 18001:2007.

Il secondo documento, recepito con D.M. del 13 febbraio 2014, così come disposto dal comma 5 *bis* dell'art. 30 T.U., elabora “le procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese”³¹⁰.

Entrambi i documenti mettono a confronto i requisiti essenziali richiesti dal legislatore del T.U. per l'adozione e l'efficace attuazione

³¹⁰Le procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza delle piccole e medie imprese sono state recepite con Decreto ministeriale del 13 febbraio 2014 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 febbraio 2014.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

del modello e gli elementi richiesti dalle linee guida UNI-INAIL e dal BS OSHAS, evidenziando negli ultimi l'assenza di disposizioni in merito al sistema disciplinare; e, come si è visto, la Commissione cerca di colmare questo “vuoto” fornendo dei chiarimenti sulla individuazione dei soggetti preposti alla “definizione e formalizzazione” del sistema disciplinare e di controllo (rispettivamente richiesti quali requisiti essenziali dai commi III e IV dell'art. 30) e sul contenuto e le modalità di esercizio di tali strumenti.

Nello specifico, è compito dell'Alta Direzione (ove presente) definire e formalizzare il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello “dovendosi – essa - dotare di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possono favorire la commissione dei reati di cui all'art. 25^{septies}, D. Lgs. n. 231/2001, come sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008”³¹¹; il sistema disciplinare così delineato dovrà poi essere diffuso attraverso la comunicazione ai soggetti interessati tra i quali compare, appunto, il datore di lavoro oltre ai dirigenti, preposti,

³¹¹ P. PASCUCCI, *Il ruolo dell'Alta Direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), cit., p. 43.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

lavoratori, *auditor*, organismo di vigilanza, responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

E' chiaro che la compresenza dell'Alta Direzione e del datore di lavoro, per ciò che attiene l'obbligo di sicurezza, è rinvenibile solo nelle strutture organizzative complesse quali le società di capitali dove l'organo di governo al quale competono le scelte politiche e strategiche tende ad individuare tra i propri componenti, attraverso deleghe organizzative o di gestione conferite ai sensi dell'art. 2381 c.c., un referente per la sicurezza che potrebbe rivestire il ruolo di datore di lavoro.

E' a queste ipotesi che, secondo autorevole dottrina³¹², verosimilmente si riferisce la Commissione quando definisce l'Alta Direzione; in questi casi spetterà ad essa delineare un sistema disciplinare funzionale all'efficacia del modello che sia in grado di sanzionare tutti i componenti dell'organizzazione.

Al riguardo occorre distinguere la disciplina sanzionatoria prevista per i lavoratori subordinati da quella applicabile alle figure apicali; per i primi, infatti, in ragione della specifica posizione

³¹² Ancora P. PASCUCCI, *Il ruolo dell'Alta Direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 46.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

all'interno dell'organizzazione di lavoro si dovrà eventualmente ampliare il contenuto dell'adempimento contrattuale attraverso un'integrazione delle norme disciplinari, nel rispetto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dalla legge n. 300/1970; più complesso è invece delineare l'apparato sanzionatorio per i soggetti apicali tenuto conto che finora il sistema disciplinare aziendale è stato concepito e sviluppato all'interno del contratto di lavoro subordinato³¹³.

Il ricorso agli strumenti sanzionatori tipici previsti dal codice civile per gli amministratori, quali la revoca (art. 2383, III c., c.c.) e l'azione di responsabilità (art. 2393 c.c.) non soddisfa il requisito della gradualità e della proporzionalità delle sanzioni, imposto dagli artt. 2016 c.c. e 7 L. 300/70; tali strumenti risultano, pertanto, da soli insufficienti a sanzionare le violazioni di minor rilievo e hanno accreditato nel tempo il ricorso a sanzioni di natura pecuniaria³¹⁴.

Tuttavia questo impianto teorico non trova riscontro nella giurisprudenza; ne è esempio la recentissima sentenza sul caso

³¹³ F. GIUNTA, *I modelli di organizzazione e gestione nel settore antinfortunistico*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 10.

³¹⁴ Per alcuni esempi di applicazione dei modelli organizzativi e gestionali v., *Esempi di modelli organizzativi: gli obiettivi e gli organi di controllo*, in www.puntosicuro.it.

Thyssen Krupp del 14 maggio 2016, non ancora depositata, che ha confermato il permanere, in capo ai membri del Consiglio di amministrazione, di una inderogabile posizione di garanzia datoriale in tema di sicurezza sul lavoro, indipendentemente dalla delega organizzativa conferita a uno dei suoi componenti; delega che è strettamente collegata al reale potere gestionale e quindi decisionale e di spesa.

E, proprio in questo punto, si misura l'ampiezza di una possibile sovrapposizione tra le disposizioni del modello organizzativo e gestionale e quelle dell'organizzazione aziendale e del lavoro³¹⁵.

La sovrapposizione delle definizioni indica l'ineludibile comune esigenza, insita in qualsiasi tipo di organizzazione, di seguire una direzione orientata da uno o più soggetti detentori del potere gestionale. In altri termini l'esistenza di un potere direttivo è elemento necessario e determinante per la stessa esistenza di una organizzazione che, per realizzare il suo obiettivo, come si è ripetutamente sottolineato, debba avvalersi della collaborazione dell'uomo³¹⁶ e da

³¹⁵ S. MAINARDI, *Codici etici nella prevenzione dei reati di lavoratori e collaboratori, modello organizzativo e sistema disciplinare*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 116.

³¹⁶ M. PERSIANI, *Lineamenti del potere direttivo*, in *Trattato di Diritto del Lavoro*, M. PERSIANI F. CARINCI (a cura di), vol. IV, *Contratto di lavoro e*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

esso nasce come strumentale il potere disciplinare finalizzato a garantire il rispetto delle regole poste a presidio del buon andamento dell'organizzazione di lavoro.

In questo senso l'organizzazione va intesa come “entità dotata di rilevanza giuridica perché, unitariamente considerata, punto di riferimento per il diritto” destinata pertanto ad incidere anche sulla disciplina del rapporto di lavoro”³¹⁷.

A questa conclusione pare pervenire anche la Commissione consultiva permanente nel punto in cui, nel documento del 2011, estende gli effetti del sistema disciplinare e quindi espone a sanzione anche i collaboratori esterni all'azienda legati a questa da un vincolo contrattuale diverso da quello lavorativo (quali per esempio gli appaltatori, i fornitori ecc.) nei casi in cui la loro attività possa

organizzazione, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), *cit.*, p. 402

³¹⁷M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, p. 144. Di differente avviso P. PASCUCCHI, *Il ruolo dell'Alta Direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p. 50 secondo il quale “l'apparato dei vari precetti prevenzionistici destinato ai vari soggetti individuali evocati dal legislatore” nel D. Lgs. n. 81/2008 “e presidiato da sanzioni prevalentemente penali” appartiene ad un piano totalmente diverso e da tenere distinto dalle regole del modello di organizzazione e gestione, in senso adesivo U. POLI, *Sistemi di controllo e protocolli operativi*, *idem*, p. 101, il quale precisa che i modelli delineati dall'art. 30 del T.U. e dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 rappresentano due sistemi diversi tra i quali l'integrazione non è agevole.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

incidere sulle regole del modello organizzativo adottato creando un pregiudizio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Affinché tali modalità siano applicabili la Commissione impone all'azienda di inserire nei contratti specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto, fino alla risoluzione del contratto stesso³¹⁸.

³¹⁸ L'estensione degli effetti del potere disciplinare fuori dalla previsione contrattuale pone il problema di individuare la fonte che legittima l'esercizio di tale potere autoritativo. Questo quesito è riconducibile ad un più ampio e vivace dibattito dottrinale che divide un'autorevole della dottrina (v. per tutti M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, p. 153) che individua nel contratto di lavoro subordinato la fonte dalla quale traggono vita i poteri e gli obblighi tra le parti e altra dottrina, altrettanto autorevole, secondo la quale il potere disciplinare va posto "fuori dal contratto di lavoro" (L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, cit. p. 20, L. MENGONI, *I poteri dell'imprenditore*, cit., p. 380, G. VARDARO, *Il potere disciplinare giuridificato*, in *G.D.L.R.I.*, 1986, p. 6) quale "elemento contraddittorio costituito da un potere di supremazia sociale, che propriamente appartiene all'imprenditore non in quanto parte contraente, ma in quanto capo dell'organizzazione in cui il lavoratore, mediante il contratto, viene inserito". Sul punto v. altresì L. MENGONI, *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello Statuto dei lavoratori*, in *Diritto e valori*, cit., p. 379.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Capitolo IV

La ripartizione intersoggettiva della responsabilità nei modelli organizzativi e gestionali.

Par. 1 – L’intersezione tra il decreto legislativo n. 81 del 2008 e il decreto legislativo n. 231 del 2001.

Le pur divergenti interpretazioni sulla natura del rapporto tra le norme dettate dal D. Lgs n. 81/2008 e quelle del D. Lgs n. 231/2001 sono concordi nell’assumere come dato certo la loro intersezione nella parte in cui disciplinano l’adozione e l’efficace attuazione del modello organizzativo e gestionale³¹⁹, il quale rappresenta il *trait d’union*³²⁰ tra le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quelle sulla responsabilità dell’ente.

Vero è che se per “modello esatto” dovesse intendersi “quello capace di impedire qualunque danno” verrebbe meno il significato del

³¹⁹ F. D’ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del Decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1125 ss.

³²⁰ G. MORGANTE, *Responsabilità amministrativa degli enti collettivi*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, in B. DEIDDA e A. GARGANI (a cura di), cit., p. 486.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

richiamo esplicito dell'art. 30 al modello di organizzazione di cui al D. Lgs. n. 231, in quanto verrebbero meno proprio i presupposti dell'operare di quest'ultimo e, cioè, non soltanto “la menomazione dell'integrità psico-fisica” del lavoratore ma, anche, “la stessa commissione di un reato”, con l'eventuale conseguente responsabilità amministrativa dell'ente³²¹.

Pregiudiziale all'adozione del modello organizzativo è sicuramente l'individuazione dei soggetti responsabili, indipendentemente dalla diversa terminologia utilizzata per definirli, che rappresenta il fondamento sul quale costruire l'organizzazione offrendosi quale “angolo visuale privilegiato per analizzare gli effetti derivanti dall'incontro tra due materie: il diritto penale del lavoro - tradizionalmente *afflitta* dalla questione della ricerca della persona fisica personalmente responsabile nell'organizzazione complessa nella quale il reato è stato commesso – e quella della responsabilità degli enti – *pensata* per fornire, pur con tutte le problematiche connesse alla compatibilità con l'art. 27 Cost., una soluzione all'endemica scissione

³²¹ Sul punto E. GRAGNOLI *Art. 30, Commento*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), *cit.*, p.415, dove l'A. conclude: “perché l'art. 30 abbia un significato nella logica del d. lgs. 231/2001, si deve concludere che vi può essere un modello sufficiente e conforme nell'art. 30, pure a fronte della perpetrazione di un reato, che le strategie del datore di lavoro non hanno impedito.”

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

tra reali centri decisionali ed effettivi destinatari delle sanzioni dei reati d'impresa"³²².

La distinzione formale tra "soggetti apicali" e "soggetti sottoposti", al di là delle non sempre perspicue definizioni fornite dal legislatore nelle diverse fonti, è il primo *step* nell'analisi della configurazione dell'organizzazione; da tale distinzione, che costituisce infatti il perno del sistema, scaturisce una serie di conseguenze che investono tutti i profili dell'organizzazione *lato sensu* intesa.

Tale distinzione rileva per il giuslavorista ai fini dell'individuazione del datore di lavoro, per il penalista delinea i confini tra la responsabilità individuale e la responsabilità dell'ente, per l'imprenditore rappresenta uno strumento gestionale³²³.

Il *deficit* organizzativo aziendale nella prevenzione del rischio-reato pone il problema della ripartizione dei coefficienti di imputazione delle responsabilità tra l'ente, nell'ipotesi che un reato presupposto venga commesso da un soggetto qualificato "nel suo interesse o a suo vantaggio"³²⁴, e la persona fisica che materialmente commette il reato, comunque riconducibile alla figura del datore di

³²² Ancora G. MORGANTE, *op. ult. cit.*, p. 482

³²³ G. MELONI, *Prevenzione strategica, innovazione organizzativa e sistemi di gestione: quali interrelazioni?*, in www.bollettinoadapt.it.

³²⁴ Cfr. art. 5, I c., D. Lgs. n. 231/2001.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

lavoro. Il tutto in un intricato sistema di interconnessioni che, ancora una volta, “impone all’interprete di precisare i margini della simmetria contenutistica”³²⁵ tra il modello c.d. 231 e quello delineato dall’art. 30 del Testo Unico.

Il quesito attiene alla tracciabilità dei due percorsi lungo i quali si dispiega la responsabilità, se considerarli come categorie omogenee e sovrapponibili oppure come figure strutturalmente distinte.

Le conseguenze non sono di poco conto se si considera che muoversi lungo il primo percorso comporta il riconoscimento di una duplicazione punitiva³²⁶ per l’omissione delle medesime cautele a carico di due soggetti; “uno – il datore di lavoro – rimproverabile per il verificarsi dell’evento lesivo, l’altro – l’ente collettivo – per non aver efficacemente prevenuto la commissione del *crimen* individuale”³²⁷. L’effetto è quello di propagare la responsabilità

³²⁵ Così V. MONGILLO, *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza tra responsabilità penale individuale e responsabilità da reato dell’ente: alla ricerca di una plausibile differenziazione*, in *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità penale individuale alla colpa dell’ente*, A.M. STILE, A. FIORELLA, V. MONGILLO (a cura di), Napoli, 2014, p. 19 ss.

³²⁶ Sulla violazione del *ne bis in idem* da parte dell’ordinamento italiano si richiama l’emblematica sentenza della Corte europea dei diritti dell’uomo, Sez. II, 4 marzo 2014, Grande Stevens c. Italia, ric. n. 18640, 18647, 18663, 18668 e 18698/2010, con nota di A.F. TRIPODI. in www.penalecontemporaneo.it.

³²⁷ Ancora V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 24

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

datoriale verso tutto il sistema organizzativo di cui ovviamente fa parte anche l'ente.

Il secondo percorso tende a porre in rilievo le divergenze contenutistiche tra i due modelli nella consapevolezza però che le differenti posizioni non cambiano la destinazione finale degli effetti prodotti dalle scelte effettuate; tutto è infatti scientemente destinato a costruire il modello organizzativo all'interno del quale le definizioni si fondono e i soggetti sono accomunati da un obiettivo che è quello di operare per garantire un'organizzazione funzionale alla effettiva garanzia del sistema di sicurezza.

Nello schema organizzativo delineato dal legislatore del T.U. la progettazione e il corretto funzionamento dello strumento organizzativo, come si è già rilevato, grava su tutti i soggetti (persone fisiche) che ricoprono un ruolo funzionale il quale conferisce loro, in misura proporzionale al peso debitorio dell'obbligo di sicurezza, il dovere di impedire eventi lesivi attraverso l'esercizio del potere di gestione e quindi decisionale³²⁸.

³²⁸ Per una ricostruzione del sistema delle responsabilità sulla base di un scala di progressiva vicinanza al singolo infortunio in “violazione di obblighi di organizzazione primaria, corrispondente a funzioni non trasferibili attinenti alla strutturazione e al coordinamento dell'impresa” imputabile al datore di lavoro in via diretta, e “violazione di obblighi di organizzazione secondaria derivanti dal trasferimento di funzioni e relativi alla scelta di personale adeguato o alla

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Pertanto grava *in primis* sul datore di lavoro la quota maggiore di responsabilità, in quanto egli è detentore del “disegno istitutivo”; sul dirigente grava una responsabilità di “livello intermedio”, a lui ascrivibile quale detentore dei poteri attuativi e direttivi” e, infine, sui preposti residua una responsabilità riconducibile alla “immediata supervisione sull’operato dei lavoratori”³²⁹.

Della c.d. responsabilità amministrativa per l’adozione e l’efficace attuazione del modello sono invece onerate le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica³³⁰.

Per ciò che maggiormente rileva ai fini della risoluzione del problema della sovrapposibilità tra la colpa organizzativa, addebitabile all’ente collettivo, e i difetti organizzativi, imputabili al datore di lavoro-persona fisica, si deve considerare che diverso è lo scopo perseguito nell’immediato, ma non l’obiettivo finale.

Ciò che rende idoneo un modello organizzativo e gestionale ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs n. 231/2001 è l’efficacia nell’eliminare o

vigilanza sulla sicurezza aziendale” ascrivibile al datore di lavoro in via indiretta come residuo minimo in delegabile della garanzia di vertice v. D. PIVA, *La responsabilità del “vertice” per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Napoli, 2011, p. 5 ss.

³²⁹ V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 36.

³³⁰ Art. 1, II c., D. Lgs. n. 231/2001.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

ridurre il rischio-reato, “ossia il rischio che coloro che agiscono all’interno dell’organizzazione commettano reati nell’interesse o a vantaggio della stessa”³³¹; l’art. 30 T.U., invece, mira ad eliminare, o ridurre al minimo (art. 15, comma 1, lett. c) il rischio di infortunio e malattia professionale attraverso un sistema di proceduralizzazione organizzativo gestionale che punta a far rispettare tutte le norme cautelari destinate a tale scopo.

Ovviamente i due sistemi si sovrappongono nel momento in cui la corretta valutazione del rischio esclude il verificarsi dei reati di cui all’art. 25^{septies} del D. Lgs n. 231/2001, procedendo nella stessa direzione ma scanditi da tempi diversi; *ergo* l’adozione e l’efficace attuazione di misure volte a presidiare il rispetto dei doveri prevenzionistici da parte dei debitori dell’obbligo di sicurezza, può escludere la colpa di organizzazione³³², offrendo all’ente una “*chance*

³³¹Così D. CASTRONUOVO, *La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni alla luce del d.lgs. n. 81 del 2008*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *cit.*, p. 181.

³³² Sul punto v. C.E. PALIERO, C. PIERGALLINI, *La colpa di organizzazione*, in www.rivista231.it, per la definizione di “colpa di organizzazione” come “responsabilità collettiva dell’ente quale aggregato di individui che, proprio perché organizzati, esprimono un’autonoma mente collettiva e una metacompetenza di gruppo, capace di fronteggiare situazioni complesse, indominabili dal singolo o da una pluralità disorganizzata di soggetti”.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

di salvezza”³³³ anche quando a commettere il reato sia stato il garante al vertice del sistema di prevenzione aziendale, che incarna il datore di lavoro.

Sul datore di lavoro ricade, infatti, l’obbligo di organizzare le competenze ovvero l’obbligo di disporre “un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio” (art. 30, III c., D. Lgs. n. 81/2008); ciò consente di identificare nel sistema organizzato anche i soggetti che, ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, possono esporre la *societas* a responsabilità.

Se un corretto, puntuale e completo adempimento degli obblighi datoriali è in grado di escludere la responsabilità dell’ente, non è certamente valido il ragionamento contrario; infatti, se l’ente ha rispettato tutti i parametri oggettivi ascrivibili ad una corretta organizzazione, la responsabilità per la commissione del reato³³⁴, comunque riconducibile ad una persona fisica, è, per quanto inscindibilmente connessa a quella dell’ente, ineludibilmente distinta.

Vero è che il continuo registro di violazioni ascrivibili al singolo, soprattutto se di rilevante portata, limita di fatto la possibilità

³³³ V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 39.

³³⁴ Sul punto fra le tante Cass., Sez. Pen., 24 febbraio 2015, n. 13858, in *CP*, 2015, p. 4757.

per l'ente "di salvarsi" rendendo più difficile provare che tali violazioni non dipendono da disfunzioni ad esso direttamente ascrivibili.

Per rispondere al quesito si può concludere che le forme di responsabilità personale e organizzativa non sono sovrapponibili³³⁵ in quanto, ancorché accomunate dal medesimo soggetto agente e dallo stesso obiettivo finale, si basano su criteri di imputazione differenti³³⁶.

³³⁵In questo senso per la giurisprudenza di merito v. per tutte Trib. Torino, 10 gennaio 2013, con nota di T. TRINCHERA, *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti ex D. Lgs n. 231/2001: un'altra sentenza di assoluzione. Disorientamento interpretativo o rigoroso garantismo?*, in www.penalecontemporaneo.it; che segue l'orientamento indicato dalla prima sentenza in materia emanata in materia dal Tribunale di Trani, Sez. Molfetta, 26 ottobre 2009, *cit.*, p. 848 ss. Sul problema del difetto di organizzazione ascrivibile al datore di lavoro v. Cass., Sez. Pen., 21 dicembre 2012, n. 49821, in www.olympus.uniurb.it; Cass. Pen., 2 maggio 2016, n. 18168, con nota di L. ROCCATAGLIATA, *C.D.A e O.D.V. non rispondono per infortuni dipesi dalla organizzazione del lavoro concreto svolto nella singola unità produttiva*, in www.giurisprudenzapenale.com. in dottrina v. altresì G. LOSAPPIO, *Organizzazione, colpa e sicurezza sul lavoro. Dosimetria dell'impresa e colpa di organizzazione*, in *DSL*, I,2016, p. 101, in www.olympus.uniurb.it.

³³⁶Tra i requisiti richiesti per la configurazione della responsabilità dell'ente rileva la previsione che il reato deve essere commesso "nell'interesse e a vantaggio" dello stesso (art. 5, I c., del D. Lgs. n. 231/2001). Tale configurazione pone il problema della conciliabilità dei reati introdotti nell'art. 25^{septies}, aventi natura colposa, con la parte generale del decreto conformata in ragione del titolo doloso dei reati presupposto. In questo senso l'introduzione dell'art. 25^{septies} nel D. Lgs. n. 231/2001 ha segnato una svolta "storica" in quanto per la prima volta ha "costruito una forma di responsabilizzazione diretta dell'ente collettivo": così G. MORGANTE, *Responsabilità amministrativa degli enti collettivi*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A. GARGANI (a cura di), *cit.*, p. 474 ss.. Sul punto D. CASTRONUOVO, *Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo*, in www.penalecontemporaneo.it. Secondo l'orientamento della

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Tuttavia entrambe si fondano su un rimprovero di colpevolezza ravvisabile in ultima analisi “in un *deficit* dell’organizzazione o dell’attività”³³⁷ nel quale confluiscono.

Il rispetto delle cautele antinfortunistiche “appartiene alla sfera di doverosità propria dei garanti individuali” e l’ente subentra in funzione di rafforzamento della tutela quale “titolare di un dovere organizzativo aggiuntivo”³³⁸ e secondario rispetto a quello primario del datore di lavoro.

Par. 2 – La traduzione legislativa dell’istituto della delega di funzioni nel decreto legislativo n. 81 del 2008.

Tra le più importanti novità introdotte dal legislatore con il D. Lgs. n. 81/2008 vi è sicuramente la “consacrazione legislativa dell’istituto della delega di funzioni”³³⁹ di cui sono stati espressamente classificati i requisiti di validità ed efficacia (art. 16).

Suprema Corte nei reati colposi di evento “i requisiti di interesse/vantaggio vanno necessariamente riferiti alla condotta e non all’esito antigiusuristico”, fra le tante Cass., Sez. Pen., 21 gennaio 2016, n. 2544, in www.olympus.uniurb.it.

³³⁷ D. PULITANO’, *La riforma del diritto penale societario fra dictum del legislatore e ragioni del diritto*, in *RIDPP*, 2002, p. 959.

³³⁸ V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 56.

³³⁹ A. SCARELLA, *La delega di funzioni*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A. GARGANI (a cura di), *cit.*, p. 90.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Prima di allora³⁴⁰ la sua regolamentazione era integralmente affidata alla creazione o, secondo alcuni, “alla manipolazione”³⁴¹ della giurisprudenza la quale, in assenza di disposizioni normative, era chiamata a definirne i limiti e le condizioni di esercizio, di fronte a un fenomeno ormai largamente diffuso e abusato nelle realtà imprenditoriali, in ragione della “sempre maggiore complessità dell’organizzazione di lavoro e, specialmente, dell’attività d’impresa”³⁴².

Si può parlare, infatti, di uno negozio giuridico “ideato” dalla giurisprudenza nell’intento di fornire ai datori di lavoro responsabili di strutture organizzative complesse o di grandi dimensioni, uno strumento in grado di agevolarli nell’adempimento degli obblighi prevenzionistici attraverso l’affiancamento di un soggetto

³⁴⁰ Il D. Lgs. n. 626/1994 si era limitato a prevedere in negativo una serie di adempimenti non delegabili (art. 1, comma 4 *ter*).

³⁴¹ N. PISANI, *Posizioni di garanzia e colpa d’organizzazione nel diritto penale del lavoro*, in *RTDPE*, 2009, p. 137.

³⁴² Così M. BELLI, *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. III, *cit.*, p. 23, il quale ne fa derivare la necessaria “articolazione funzionale dell’attività caratterizzata dalla creazione di una pluralità di centri decisionali ed operativi con distribuzione dei compiti.” A tale articolazione consegue una “ripartizione delle funzioni in considerazione della tipologia di attività svolta e delle competenze tecniche e professionali per l’espletamento della stessa – che – rappresenta lo strumento necessitato per il conseguimento degli obiettivi imprenditoriali conformemente alla definizione codicistica di imprenditore (art. 2082 c.c.)”.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

tecnicamente qualificato in grado di gestire con un maggiore bagaglio di competenze i tecnicismi imposti dalle norme.

Nei suoi termini generali la delega di funzioni può essere definita come “l’atto organizzativo di natura negoziale che opera la traslazione di specifici doveri rilevanti in sede penale, unitamente ai poteri giuridico-fattuali necessari ad adempiere, dal titolare *ex lege* ad un altro soggetto, che assume così la veste di garante derivato”³⁴³, definizione che fa emergere le più evidenti “criticità” dell’istituto della delega.

Criticità che taluno individua “sul piano della portata dei suoi effetti – infatti – (a) attraverso un atto di autonomia privata di matrice negoziale si crea una cesura tra il soggetto per legge destinatario primario dell’obbligo presidiato dal precetto penale (il garante originario) ed il soggetto chiamato ad adempiere in concreto a tale obbligo (il delegato); all’esenzione da responsabilità del delegante corrisponde l’ascrizione della stessa ad un soggetto che non è originariamente destinatario della norma incriminatrice, in quanto sprovvisto delle qualifiche soggettive richiamate nella stessa, ma che

³⁴³ Così A. SCARCELLA, *La delega di funzioni*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A. GARGANI (a cura di), *cit.*, p. 92.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

realizza in concreto l'attività nel cui ambito si materializza l'illecito penale"³⁴⁴.

Il catalogo di requisiti elaborato dalla giurisprudenza³⁴⁵ è stato in gran parte accolto dal legislatore del T.U. che, all'art. 16, ammette il ricorso alla delega di funzioni da parte del datore di lavoro, "ove non espressamente esclusa"³⁴⁶, nel rispetto di una serie di "limiti e condizioni" posti come requisiti oggettivi e soggettivi.

Rientrano nella prima categoria i seguenti requisiti formali: la delega deve risultare da "atto scritto recante data certa" (art. 16, I c., lett. a); deve essere "accettata dal delegato per iscritto" (art. 16, comma 1, lett. e) e deve essere resa pubblica in maniera "adeguata e tempestiva" (art. 16, II c.).

³⁴⁴ Ancora M. BELLI, *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (diretto da), vol. III, *cit.*, p. 24.

³⁴⁵ Tra i requisiti elaborati dalla giurisprudenza desumibili soltanto indirettamente dal costrutto della norma si segnalano la non ingerenza del delegante e la dimensione dell'impresa; per un approfondimento sul tema v. ancora A. SCARCELLA, *op.cit.*, p. 103.

³⁴⁶ L'art. 17 del T.U. vieta espressamente al datore di lavoro di delegare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Tali obblighi dovranno essere assolti personalmente dal titolare della posizione di garanzia.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

I primi due criteri configurano, dunque, un negozio bilaterale la cui efficacia è condizionata dall'accettazione del delegato³⁴⁷.

Sulla natura della forma scritta si registrano posizioni differenti in dottrina, anche dopo l'entrata in vigore del TU³⁴⁸. Nonostante la maggior parte degli interpreti sembri propendere per la prescrizione *ad substantiam*³⁴⁹ non manca chi invece ritiene che la forma scritta sia richiesta soltanto *ad probationem*³⁵⁰ rilevando, appunto, ai soli fini della prova in giudizio; tesi, questa, fortemente criticata perché ritenuta in contrasto con il principio *in dubio pro reodesumibile* dall'art. 27, II c., della Costituzione.

³⁴⁷ F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, cit., 2010, p. 1149.

³⁴⁸ Prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008 non era richiesto dalla legge il requisito della forma scritta ma la giurisprudenza richiedeva comunque ai fini probatori una forma espressa e dal contenuto chiaro desumibile da ordini di servizio, organigrammi, norme interne o ordini di servizio scritti, sul punto v. fra le tante Cass., Sez. Pen., 22 giugno 2006, n. 29149, in www.olympus.uniurb.it.

³⁴⁹ G. AMATO, *Le novità normative in tema di delega di funzioni*, in CP, 2009, p. 2096; C. BRUSCO, *La delega di funzioni alla luce del D. Lgs n. 81/2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in GM, 2008, p. 2781; E. CRIVELLIN, *La delega di funzioni tra dottrina, giurisprudenza e interventi legislativi*, in RIDPP, 2009, p. 508; F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1151; V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del D. Lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*, in www.penalecontemporaneo.it; P. PASCUCCI, *Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in www.olympus.uniurb.it.

³⁵⁰ N. PISANI, *Posizioni di garanzia e colpa d'organizzazione nel diritto penale del lavoro*, in RTDPE, 2009, p. 140.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Il requisito della data certa³⁵¹ è imposto per certificare l'anteriorità dell'atto di delega rispetto al verificarsi di un evento infortunistico, a tal fine assume una rilevanza ancora maggiore la certificazione dell'accettazione da parte del delegato³⁵².

L'ultimo requisito oggettivo richiesto dal legislatore è quello di dare alla delega "adeguata e tempestiva pubblicità". Nel silenzio della legge il dubbio riguarda l'ambito di efficacia della comunicazione ovvero se sia sufficiente che la pubblicità si dispieghi all'interno dell'azienda³⁵³ o se debba essere necessariamente rivolta anche all'esterno. Tale valutazione è rimessa al giudice che saggerà volta per

351 In assenza di ulteriori indicazioni in merito alle modalità di apposizione della data certa può rivelarsi utile il richiamo ad un documento redatto dal Garante per la privacy relativamente allo stesso requisito applicato però in materia di trattamento dei dati personali. Secondo l'indicazione fornita dal Garante la certificazione della data è riconducibile alla disciplina civilistica in materia di prove documentali (artt. 2702-2704 c.c.) a tal fine richiama una serie di possibilità che appaiono utilizzabili tra le quali rileva in particolare per le pubbliche amministrazioni l'adozione di un atto deliberativo. La nota di chiarimento sulla data certa dell'atto previsto dall'art. 1 della L. 325/2000 - 5 dicembre 2000, ora abrogato dal D. Lgs n. 196/2003, è reperibile in www.garanteprivacy.it

³⁵²V. VALENTINI, *La vecchia modernità del diritto penale della sicurezza sul lavoro: due pseudo riforme*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *cit.*, p. 296.

³⁵³ Tesi suffragata dal Ministero dello sviluppo economico che con parere n. 31280 del 7 ottobre 2008 ha suggerito di divulgare il contenuto della delega mediante circolare interna o affissione sui luoghi di lavoro, come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori in materia di sanzioni disciplinari, in www.olympus.uniurb.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

volta sulla base del caso concreto se le modalità di notifica utilizzate siano rispondenti al dato normativo.

Sul piano dei requisiti soggettivi il legislatore espressamente richiede ai fini della validità della delega che “il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate” (art. 16, comma 1, lett. b) e che il delegato sia messo effettivamente in condizione di esercitare “i poteri di organizzazione, gestione e controllo” (art. 16, comma 1, lett. c) attraverso l’assegnazione di un’adeguata “autonomia di spesa” (art. 16, comma 1, lett. d).

Il datore di lavoro potrà fare affidamento su un soggetto in possesso di una competenza tecnica di tipo specialistico, “da valutare alla luce della specifica natura delle funzioni oggetto di delega e dunque della concreta tipologia di rischio generata dallo svolgimento delle attività lavorative eseguite nell’impresa”³⁵⁴; competenzache, comunque, si presume superiore alla capacità organizzativa generalmente riscontrabile nella figura datoriale.

E’ sulla base del requisito della specificità che il datore di lavoro baserà il proprio affidamento al fine di non incorrere in

³⁵⁴ F. D’ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1154.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

responsabilità penale per *culpa in eligendo*³⁵⁵, fondata “sullo scorretto esercizio dei poteri di organizzazione generale dell’attività preventiva immanente alla posizione verticistica del delegante”³⁵⁶.

Risponde al “chiaro intento di proteggere nel modo più efficace i beni esposti a pericolo”³⁵⁷, la scelta del legislatore di estendere la responsabilità penale datoriale, ravvisabile nel caso di conferimento di delega a soggetto non in possesso dei requisiti richiesti, al delegato sulla base della lettura combinata con l’art. 299 TU, il quale esplicitamente dispone che le posizioni di garanzia di cui è titolare il datore di lavoro “gravano altresì su colui il quale pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici”, conferiti in questo caso con delega. L’estensione di responsabilità si basa sull’assunto che “neppure un delegato inidoneo è riducibile a mero collaboratore del datore di lavoro”³⁵⁸; egli infatti potrebbe comunque esercitare quel fascio di poteri giuridici d’intervento.

La capacità di esercitare *effettivamente* i poteri conferiti rappresenta il requisito più importante tra quelli richiesti dalla

³⁵⁵ In generale sulla *culpa in eligendo*, GIUNTA, *La normatività della colpa penale. Lineamenti di una teorica*, in RIDPP., 1999, p. 107.

³⁵⁶ A. SCARCELLA, *op. cit.*, p. 110.

³⁵⁷ T. VITARELLI, *La disciplina della delega di funzioni*, in *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, F. B. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), Milano, 2010, p. 41

³⁵⁸ Ancora A. SCARCELLA, *op. cit.*, p. 110.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

legge, perché è sicuramente quello maggiormente idoneo a impedire simulazioni fraudolente; “non v’è delega legittima – perché non effettiva – in presenza dell’intromissione dell’originario debitore in sicurezza rispetto alla posizione obbligatoria solo asseritamente traslata”³⁵⁹.

In altri termini l’indebita ingerenza del datore di lavoro delegante nell’attività del delegato determina “un’automatica riassunzione in capo al delegante dei poteri prima attribuiti con la delega”³⁶⁰; ciò in quanto l’obbligo che residua sul datore di lavoro “riguarda precipuamente la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato medesimo e non impone il controllo momento per momento delle modalità di svolgimento delle lavorazioni”³⁶¹.

³⁵⁹ F. BASENGHI, *I Soggetti dell’obbligo di sicurezza*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *cit.*, p. 195.

³⁶⁰ A. SCARCELLA, *op.cit.*, p. 126.

³⁶¹ R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milanofiori Assago, 2016, p. 528.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

La funzione di supplenza esercitata dal delegato deve lasciare invariato, e anzi incrementare, il livello di tutela garantito ai lavoratori³⁶².

In sede di valutazione il giudice sarà chiamato a verificare che i poteri conferiti consentano l'effettivo esercizio delle funzioni di "di organizzazione, gestione e controllo, richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate" (art. 16, I c., lett. c); in caso contrario, così come previsto per i requisiti formali, entrambi i soggetti saranno chiamati a rispondere della responsabilità penale derivante dal verificarsi dell'evento dannoso.

La capacità di intervento del delegato è strettamente correlata alla reale disponibilità di mezzi finanziari che dovranno essere garantiti dal delegante in misura necessaria a far fronte ad eventuali necessità rientranti nelle competenze funzionali specificamente trasferite. Questo comporta la possibilità per il datore di lavori di porre dei limiti ai poteri di spesa, attraverso l'assegnazione di un congruo *budget* al di sopra del quale sarà necessaria una autorizzazione

³⁶² F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009, cit.*, p. 1155

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

preventiva³⁶³; nell'ipotesi di segnalazione di un intervento necessario che preveda un investimento superiore a quanto disposto, il delegante non risponderà in caso di inerzia del datore di lavoro soltanto qualora in sede giudiziale si accerti che l'autorizzazione della spesa avrebbe impedito il verificarsi dell'evento lesivo³⁶⁴.

La conseguenza desumibile è che la responsabilità penale del delegato sarà proporzionalmente commisurata al *quantum* di potere conferito dal delegante, non essendo in tal caso chiamato a rispondere “per carenze strutturali ed endemiche dei sistemi di sicurezza non affrontabili attraverso l'esercizio dei propri poteri di spesa e non prevedibili al momento dell'accettazione dell'incarico”³⁶⁵.

³⁶³ V. MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del D. Lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*, cit., p. 29.

³⁶⁴ Ancora V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 29; F. D'ALESSANDRO *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1156; Cass. Pen., 26 aprile 2011, n. 16311 in www.olympus.uniurb.it. Di diverso avviso la Corte d'Assise di Torino, 13 novembre 2011, n. 31095, in www.puntosicuro.it, secondo la quale non è idonea a liberare da responsabilità il datore di lavoro una delega di funzioni in cui il delegante prevede che il delegato utilizzerà in autonomia il *budget* assegnato e informerà il datore delegante non appena questo *budget* sarà insufficiente rispetto alle spese da sostenere. Ciò perché il delegato, in tal caso, non possiede autonomia finanziaria adeguata rispetto agli obblighi di sicurezza da assolvere e quindi, l'intera osservanza delle prescrizioni in tema di sicurezza rimane *in toto* in capo al datore di lavoro.

³⁶⁵ Sempre F. D'ALESSANDRO *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1156.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Espressamente prevista dal legislatore è, poi, la possibilità per il delegato di subdelegare a sua volta una porzione di potere originariamente trasferitogli dal datore di lavoro (art. 16, comma 3bis), in accordo con quest'ultimo e nel rispetto delle medesime condizioni previste per il trasferimento a titolo originario.

Sul *quantum* di potere trasferibile, nel silenzio della legge, la dottrina concorda nel ritenere che oggetto della subdelega non può essere la generalità delle funzioni trasmesse dal delegato primario ma solo specifici adempimenti puntualmente indicati nell'atto di delega³⁶⁶. La legge è chiara nel vietare al subdelegato di conferire a sua volta, ulteriore delega.

Par. 3 - La delega di funzioni e la modificazione del contenuto dell'obbligo datoriale.

Grazie all'istituto della delega di funzioni è possibile, come si è visto, “riscrivere la mappa dei poteri e delle

³⁶⁶ R. DUBINI, *L'istituto della subdelega e l'obbligo di vigilanza*; ID., *Delega di funzioni: requisiti di validità dell'istituto della subdelega*, entrambi in www.puntosicuro.it, A. SCARCELLA, *op. cit.*, p. 133,

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

responsabilità”³⁶⁷, attraverso la modifica dell’assetto di imputazione formale dei ruoli dal principale titolare *ope legis* ad altro soggetto.

L’effetto traslativo non abbraccia però la totalità delle funzioni formalmente attribuite; il legislatore, infatti, lascia in capo al delegante un generale “obbligo di vigilanza (...) in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite” (art. 16, III c.), la cui violazione espone il datore di lavoro a responsabilità penale in applicazione dell’art. 40, II c., c.p.

Prima dell’ingresso nel panorama normativo nazionale del TU, la giurisprudenza aveva elaborato due teorie diametralmente opposte sull’efficacia esimente della delega di funzioni.

Secondo una prima teoria (definita funzionale)³⁶⁸, ostile alla tesi della *culpa in vigilando*, la delega assume un effetto liberatorio per il delegante, non residuando in capo a quest’ultimo nessun tipo di responsabilità³⁶⁹; e ciò sulla base della considerazione che l’esercizio di un controllo da parte del delegante vanificherebbe l’effetto stesso

³⁶⁷ Cass., Sez. Pen., 19 luglio 2016, n. 30547, in www.olympusuniurb.it.

³⁶⁸ A. FIORELLA, *Il trasferimento di funzioni nel diritto penale dell’impresa*, Firenze, 1985, p. 83 ss.

³⁶⁹ Cass., Sez. Pen., 3 marzo 2000, n. 8978 in *FI*, 2001, Cass. Pen., 22 febbraio 2006, n. 11909, in www.ambientediritto.it. Tuttavia tale orientamento è riscontrabile anche in sentenze più recenti emanate dopo l’entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008, v. ad es. Cass. Sez. Pen., 5 ottobre 2015, n. 40043, in www.olympus.uniurb.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

della delega conferita perché il delegante non sa, non può o semplicemente non vuole, agire personalmente. La delega avrebbe, dunque, l'effetto costitutivo di un nuovo soggetto garante.

La seconda teoria (riconducibile c.d. formale oggettiva), oggi prevalente in forza dell'espressa previsione dell'art. 16 di preservare l'obbligo di vigilanza dall'effetto traslativo, esclude la completa efficacia liberatoria per il delegante, in capo al quale comunque permane la titolarità dell'obbligo di sicurezza funzionalmente attribuito al datore di lavoro³⁷⁰.

L'effetto della delega sarebbe, dunque, quello di modificare il contenuto dell'obbligo del garante che sarebbe obbligato, in ogni caso, ad assolvere “un generale dovere di vigilanza (...) con conseguente corresponsabilità (...) per omesso controllo” dell'osservanza da parte dei delegati delle indicazioni impartite³⁷¹.

Il bagaglio di poteri e obblighi del datore di lavoro pertanto non si esaurisce con la delega ma si trasforma in obbligo di vigilanza che rappresenta solo “un tassello di una più ampia tavola di poteri doveri

³⁷⁰Cass. Sez. Pen., 4 novembre 2010, n. 38991; Cass. Sez. Pen., 13 gennaio 2016, n. 1021, entrambe in www.olympus.uniurb.it.

³⁷¹M. BELLI, *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. III, *Norme penali e processuali*, G. INSOLERA (a cura di), cit., p. 25.

di organizzazione generale o di alta organizzazione dell'impresa"³⁷²; l'esercizio di tale obbligo si concretizza nel dovere di controllare le modalità di esecuzione dei compiti e di intervenire allorché si venga a conoscenza di una inadempienza, negligenza o di una sopravvenuta inidoneità del delegato o comunque "di qualsiasi violazione suscettibile di essere impedita"³⁷³, nei limiti del rispetto del principio di non ingerenza.

Il delegante pertanto, se da un lato non deve intromettersi nelle scelte del delegato dall'altro ha l'obbligo di intervenire ogniqualvolta ravvisi una sua inadempienza; sorge quindi il problema di individuare "l'esatto *discrimen* tra la vigilanza dovuta e l'ingerenza vietata"³⁷⁴.

Data la sua "valenza intrinsecamente organizzativa"³⁷⁵ il dovere di vigilanza non può tradursi in un'azione di controllo sulla "concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni"³⁷⁶, tale da suggerire la mancanza degli stessi presupposti del ricorso alla delega né si può

³⁷² V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 39.

³⁷³ A. SCARCELLA, *op. cit.*, p. 93.

³⁷⁴ V. MONGILLO, *op. ult. cit.*, p. 39.

³⁷⁵ Così F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del Decreto correttivo n. 106/2009*, p. 1129.

³⁷⁶ Cass., Sez. Pen., 1 febbraio 2012, n. 10702, in www.olympus.uniurb.it; tra i vari commenti alla sentenza v. A. PAVONE, G. MANCA, T. DE LUCA TAMAJO, *Sicurezza sul lavoro: l'efficacia esimente della delega di funzioni e gli obblighi di vigilanza del delegante*, in www.diritto24.ilsole24ore.com.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

concretizzare, come osservato da autorevole dottrina, in “verifiche personali, saltuarie e a campione su tutto e su tutti”³⁷⁷; deve invece configurarsi come “controllo della complessiva tenuta del sistema organizzativo”³⁷⁸.

La comunicazione da parte del delegato di una situazione di rischio che egli non è in grado di evitare, perché non rientra nella delega conferita o perché non lo consente il limite di spesa, riafferma nel pieno delle sue funzioni la posizione datoriale e ne esclude l’esonero di responsabilità. Egli qualora si astenga dall’intervenire sarà chiamato a rispondere a titolo di partecipazione omissiva per *culpa in vigilando*, per non aver assolto l’obbligo giuridico di impedire l’evento dannoso³⁷⁹; a meno che dimostri di non essere stato a conoscenza *ex ante* delle prescrizioni tecniche e giuridiche adottate dal delegato, pur avendo esercitato correttamente e concretamente il potere di vigilanza.

³⁷⁷ D. PULITANO’, *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *DPP*, 2010, p. 105

³⁷⁸ F. D’ALESSANDRO *La delega di funzioni nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009, cit.*, p. 1129.

³⁷⁹ Cass. Pen. n. 18083 del 29 aprile 2015, in www.olympus.uniurb.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

In conclusione il delegante continua ad essere responsabile in virtù della “genetica incombenza datoriale”³⁸⁰ che, come dispone l’art. 16, è intrasmissibile *in toto* al delegato, in capo al quale si crea quindi un’ulteriore posizione di garanzia che non sostituisce ma affianca quella del delegante.

Assume una particolare valenza alla luce di quanto detto, distinguere l’atto di investitura di ruoli funzionali, disposto dalla legge a titolo originario, dal decentramento dei poteri decisionali e delle relative responsabilità dal titolare verso un altro soggetto che le acquisisce a titolo derivato.

Questo passaggio è particolarmente rilevante in sede di ricostruzione delle rispettive posizioni di garanzia alla luce dell’ulteriore disposizione contenuta nello stesso art. 16, III c., laddove “intende assolto” dal datore di lavoro l’obbligo di vigilanza “in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’articolo 30, comma 4”³⁸¹.

³⁸⁰ D. PULITANO’, *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, cit., p. 104.

³⁸¹ In posizione critica in merito alla novità introdotta dall’art. 12, I c., del D. Lgs. n. 106/2009: T. VITARELLI, *La disciplina della delega di funzioni*, cit., p. 49, dove l’A. osserva l’adozione del modello di verifica e controllo comporta un’ulteriore difficoltà dell’interprete nel ricostruire le posizioni di garanzia.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Con questa presunzione legale di adempimento³⁸², che “introduce nel sistema della responsabilità penale un importante frammento del sistema di responsabilità degli enti”³⁸³, il legislatore ha voluto rafforzare la valenza del modello organizzativo complessivamente inteso quale strumento preventivo principale e unico centro di convergenza tra i differenti interessi sottesi ad un organizzazione complessa di lavoro “legando a doppio filo la responsabilità penale del singolo alla responsabilità amministrativa dell’ente”³⁸⁴.

E’ all’interno di questo scenario che agirà il giudice per individuare ruoli, posizioni formali ed effettivi centri di potere ai quali ricondurre le responsabilità.

L’effetto di liberare sia l’ente che il datore di lavoro dalle responsabilità rispettivamente ascrivibili³⁸⁵ derivante dal conferimento

³⁸² Sulla valenza della presunzione v. P. PASCUCCI, *Delega delle funzioni su doppio binario. Cambia la responsabilità dei vertici*, in *GD.*, 2009, p. 24

³⁸³ Ancora Cass., Sez. Pen., 1 febbraio 2012, n. 10702, *cit.*

³⁸⁴ F. D’ALESSANDRO *La delega di funzioni nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, *cit.*, p. 1128.

³⁸⁵ Sul problema dell’obbligo di vigilanza e la conseguente ripartizione della responsabilità fra i diversi soggetti coinvolti la commissione europea ha aperto una procedura di infrazione contro l’Italia (cfr. procedura di infrazione 2010/4227, in www.politicheeuropee.it.) per il non corretto recepimento della direttiva 89/391 CE. Secondo la Commissione l’art. 16, III c., del D. Lgs. n. 81/2008 fa residuare a carico del delegante un incerto dovere di vigilanza facilmente assolvibile con

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

della delega di funzioni all'interno di un modello organizzativo e gestionale rispettoso delle norme di legge, indubbiamente rappresenta un incentivo, una forte sollecitazione a costruire un assetto organizzativo *efficacemente* in grado di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

La funzione esimente della responsabilità, tuttavia, è condizionata dall'idoneità sostanziale del modello "legato alla sua efficace attuazione nel contesto quotidiano della vita dell'organizzazione complessa"³⁸⁶ di cui la configurazione formale rappresenta soltanto un aspetto prodromico ma non sufficiente per

l'adozione ed efficace attuazione del modello organizzativo e di controllo di cui all'art. 30, IV c., della stessa legge; ciò determinerebbe un'inammissibile deresponsabilizzazione del datore di lavoro nei confronti degli obblighi imposti dall'art. 5 della direttiva citata. La procedura di infrazione è stata archiviata dalla stessa Commissione il 26 marzo 2015 a seguito delle lettere di risposta dell'Italia dell'8 dicembre 2012 e del 21 gennaio 2013 dove si chiarisce che il rilascio della delega in modo formalmente corretto non implica affatto l'esclusione di responsabilità in capo al datore di lavoro, in quanto sia il codice civile (art. 2049) sia la costante giurisprudenza considerano la responsabilità del datore di lavoro, in caso di delega, come una responsabilità oggettiva (che sussiste a prescindere dal requisito della colpa in capo al datore di lavoro). Tale responsabilità, nel caso della violazione della normativa antinfortunistica (articoli 10 e 11 del DPR n. 1124/1965, che hanno, come finalità ultima quella di garantire al lavoratore danneggiato il risarcimento del danno), sussiste comunque nella duplice forma della responsabilità penale e della responsabilità civile.

³⁸⁶ Così F. D'ALESSANDRO *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009, cit.*, p. 1128.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

valutare le dinamiche organizzative concretamente praticate nell'impresa³⁸⁷.

L'indagine sull'efficacia del modello non può esaurirsi pertanto in una "istantanea dell'azienda"³⁸⁸ ma deve vertere necessariamente su una valutazione complessiva relativa all'andamento dell'organizzazione nel tempo in modo da considerare anche gli effetti e la validità preventiva delle le politiche aziendali adottate.

Il riferimento dell'art. 16 all'adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo richiama coerentemente lo stesso art. 30, IV c., che richiede espressamente, come si è detto, il mantenimento del controllo nel tempo delle condizioni di idoneità, confermando quella dottrina³⁸⁹ secondo la quale "l'apertura cronologica dell'obbligo di vigilanza e l'accento posto sulla efficace attuazione dei modelli di verifica e controllo escludono che si possa

³⁸⁷ Sulla questione D. PULITANO', *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, cit., p. 106.

³⁸⁸ Ancora F. D'ALESSANDRO *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009*, cit., p. 1135

³⁸⁹ Sempre D. PULITANO', *op.cit.*, p. 106.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dare spazio all'idea di presunzioni circa l'assolvimento dell'obbligo, basandosi su meri adempimenti formali”³⁹⁰

In definitiva, affinché possa operare la presunzione di adempimento del dovere di vigilanza sarà necessario dotare il modello organizzativo di un primo livello di vigilanza, definito di tipo operativo, finalizzato a verificare il corretto operato del delegato e di un secondo livello, definito di “meta controllo”, che abbraccia la generale “operosità” del modello avvalendosi di flussi informativi derivanti dalle verifiche periodiche effettuate dagli *auditors* nell'esercizio del più generale dovere di controllo prescritto dall'art. 30, IV c., del D. Lgs n. 81/2008 e dall'art. 6, I c., lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001³⁹¹.

Par. 4 - La posizione di garanzia del delegato nel modello organizzativo e gestionale.

Analizzati gli effetti della delega di funzioni sul contenuto oggettivo dell'obbligo di garanzia del delegante ed accolta la tesi

³⁹⁰ Così F. D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del decreto correttivo n. 106/2009, cit.*, p. 1131.

³⁹¹ Sul punto A. SCARCELLA, *op.cit.*, p. 128; V. MONGILLO, *op. ult.cit.*, p. 46.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dell'intrasmissibilità *in toto* dei poteri e delle responsabilità datoriali, rimangono da indagare gli effetti dispiegati dall'istituto sul piano soggettivistico ovvero in relazione all'individuazione dei centri soggettivi della responsabilità per la configurazione dei reati propri di cui all'art. 25^{septies} del D. Lgs. n. 231/2001³⁹².

Come si è accennato, tra i presupposti della responsabilità dell'ente, il legislatore richiede che la commissione del reato avvenga ad opera “di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” oppure da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza (art. 5.I c., lett. a) e b) del D. Lgs n. 231/2001).

Alla posizione che l'agente individuale ricopre nell'organizzazione di lavoro, verticistica o subordinata, il legislatore

³⁹² Sul punto E. AMATI, *La responsabilità degli enti per i reati colposi di omicidio e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. III, *Norme penali e processuali*, G. INSOLERA (a cura di), *cit.*, p. 56 ss., il quale indica il problema fondamentale nella “conciliabilità della natura colposa dei delitti considerati – nella norma – con i criteri di imputazione della responsabilità sanciti per l'ente.” Infatti, i presupposti di tipo oggettivo, costituiti dalla commissione di un reato presupposto, ad opera di una persona fisica inserita nell'organizzazione dell'ente, e nell'interesse o a vantaggio dell'ente, deducibili dall'art. 5, D. Lgs. 231/2001, non sono da soli sufficienti a fondare la responsabilità dell'ente stesso. Tale responsabilità non può essere imputata se non sussiste il requisito soggettivo della “colpa di organizzazione”.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

collega una serie di importanti conseguenze relativamente alla attribuzione soggettiva della responsabilità all'ente e del conseguente onere della prova della sussistenza dell'esimente.

Qualora infatti a commettere il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro sia stato l'organo di vertice, l'ente può andare esente da responsabilità solo se dimostra che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (art. 6, I c., lett. c).

Laddove invece l'autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza dell'organo di vertice, per dimostrarne l'estraneità sarà "sufficiente" provare il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza; in ogni caso, tale prova sarà esclusa se l'ente, prima della commissione del reato "ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7, I e II c.).

In questo sistema di intrecci e rinvii deve trovare la giusta qualificazione l'effetto traslativo operato dalla delega; occorre pertanto valutare quali sono le ricadute del ricorso alla delega medesima sull'individuazione e la qualificazione dei soggetti autori del reato presupposto, ai fini della definizione dei criteri di

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

imputazione della responsabilità dell'ente³⁹³. In altre parole, posto che al conferimento della delega procederà un soggetto apicale, si tratta di valutare se il delegato acquisisca la qualifica verticistica ovvero se il conferimento della delega non sortisca alcun effetto costitutivo di qualifica soggettiva.

A tal proposito si assume come fondante la “teoria formale oggettiva” enunciata nel paragrafo precedente che, come si è detto, è stata espressamente avallata dal legislatore con il comma 3 dell’art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008 e prima di allora era dominante anche in giurisprudenza; teoria giusta la quale, pur riconoscendo la costituzione di una nuova posizione di garanzia “derivata” in capo al delegato, permangono i doveri penalmente rilevanti di vigilanza e di coordinamento organizzativo sul delegante.

Se anche questa teoria propone soluzioni relative al problema del *quantum* di potere trasmissibile con la delega; essa non appunta, tuttavia, l’attenzione sul diverso problema della trasmissibilità della porzione soggettiva di quel potere.

Anche su questo problema la dottrina si divide; secondo una prima opinione, il conferimento della delega comporta una successione nella posizione di garanzia e pertanto un effetto

³⁹³ G. MORGANTE, *op. cit.*, p. 482 e ss.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

costitutivo di qualifica apicale in quanto il trasferimento formale dei poteri comporta anche l'assunzione sostanziale di un ruolo di vertice. Ad essa si obietta di violare il criterio di gerarchia delle fonti normative, in quanto consente ad un atto di autonomia privata di modificare il destinatario "proprio" di obblighi penalmente sanzionati³⁹⁴.

Secondo altra parte della dottrina³⁹⁵, la conclusione sarebbe alquanto penalizzante per l'ente in quanto "l'aprioristica configurazione del delegato come organo di vertice condurrebbe alla difficile prova liberatoria che l'agente ha fraudolentemente violato le norme del modello" e, trattandosi di un istituto largamente diffuso soprattutto in materia antinfortunistica, verrebbe meno la configurazione "agevolata" prevista dall'art. 7 del D. Lgs. n. 231/2001.

Secondo altro orientamento³⁹⁶ la posizione del delegante andrebbe ricondotta a quella del soggetto subordinato "dovendo il delegato automaticamente considerarsi sottoposto all'altrui direzione". Il fondamento della teoria è rinvenibile sia nel III c. dell'art. 16 D. del Lgs. n. 81/2008, che non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al

³⁹⁴ T. VITARELLI, *op. cit.*, p. 56

³⁹⁵ G. MORGANTE, *op. cit.*, p. 483.

³⁹⁶ C. BRUSCO, *op. cit.*, p. 2769.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

datore di lavoro, sia nell'art. 5, II c., lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, che indica le "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" "dei soggetti indicati nella lett. a).

Secondo altra dottrina³⁹⁷, la valutazione della trasmissibilità della posizione apicale e quindi della soggettività richiesta dal reato "proprio" andrebbe ricercata volta per volta in piena applicazione del principio di effettività di cui all'art. 299 TU; in considerazione del fatto che, seppur considerata lodevole, "la preoccupazione di mantenere sempre saldo l'ancoraggio tra l'evento *hic et nunc* verificatosi e i concreti profili di rimproverabilità dell'agente (...) è innegabile che l'evitabilità debba essere accertata sulla base di una prospettiva *ex ante*".

Le argomentazioni a sostegno di questa teoria muovono dalla considerazione secondo la quale sarebbe scorretto ricondurre aprioristicamente il delegato all'organo di vertice: sia perché ciò si risolverebbe in un notevole aggravio probatorio, sia perché si tradurrebbe di fatto in una radicale scelta alternativa tra il ricorso alla delega di funzioni e la possibilità di applicare, a beneficio dell'ente, lo schema di esenzione da responsabilità amministrativa previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 231/2001. Allo stesso modo "l'automatismo andrebbe

³⁹⁷ D'ALESSANDRO, *op. cit.*, p. 1139.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

censurato anche quando proposto al ribasso”³⁹⁸ perché ben potrebbe essere conferita la delega ad un soggetto “sottoposto” come pare bene rientrare in questa categoria per esempio il preposto il quale sarà chiamato ad esercitare la porzione di poteri datoriali conferiti sotto l’egida dell’obbligo di vigilanza che in questo contesto assume un rilievo preminente.

La giurisprudenza, comunque, è concorde nell’attribuire valore decisivo al principio di effettività che non esclude la valutazione circa l’attribuzione formale dei ruoli ma anzi la completa con i risultati di una ricerca sostanziale delle attività svolte. Il controllo del giudice penale parte dall’accertamento del fatto per “risalire la corrente dei flussi di competenze fino ad arrivare al momento primitivo dell’intera vicenda fatto coincidere con le decisioni riguardanti la definizione delle strategie produttive”³⁹⁹ che rappresentano al contempo il mezzo e il fine dell’organizzazione del lavoro.

Il principio di effettività, infatti, non esclude la responsabilità di chi è gravato formalmente dell’onere; infatti, l’art. 299 espressamente stabilisce che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro,

³⁹⁸ G. MORGANTE, *op. cit.*, p. 485.

³⁹⁹ G. MARRA, *La prevenzione degli infortuni sul lavoro e il caso Thyssenkrupp. I limiti penalistici delle decisioni rischiose nella prospettiva delle regole per un lavoro sicuro, cit.*, p. 3.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dirigente e preposto “gravano *altresì* su colui il quale pur sprovvisto di regolare investitura eserciti di fatto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”; l’avverbio “altresì” sta ad indicare come siano tenuti all’applicazione delle norme prevenzionistiche non solo coloro che esercitano di fatto i poteri ascrivibili alle posizioni di garanzia ma anche i soggetti formalmente investiti di tali ruoli sia originariamente che per effetto di delega.

Non vi è dubbio, allora che il principio di effettività deve guidare l’interpretazione del sistema delineato dalla norme esaminate, non solo a ragione dell’esigenza di tutela della salute e della sicurezza e dei lavoratori, ma anche per la rilevanza penale che assume l’attribuzione di posizioni di garanzia a determinati soggetti, in un contesto organizzativo di per se variegato e regolato da intreccio di disposizioni di matrice diversa.

Il modello organizzativo e gestionale, pertanto, può essere considerato “come un sistema di *enforcement* a doppio binario”⁴⁰⁰ del concetto stesso di organizzazione, all’interno della quale è possibile ricondurre “l’*an* e il *quomodo* dell’estensione dei poteri delegati in relazione a tutti gli aspetti rilevanti ai fini della delega, dall’ambito delle attività delegate, alla gestione delle risorse finanziarie, dalla

⁴⁰⁰ G. MARRA, *op. ult. cit.*, p. 23.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

vigilanza sull'osservanza del modello medesimo al sistema disciplinare”⁴⁰¹.

Conclusioni

Il lavoro, che parte da una breve ricostruzione del percorso evolutivo del nostro sistema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce della incisiva influenza esercitata dal diritto comunitario, almeno a far data dagli anni '90, segue l'analisi della logica che ispira il D. Lgs. n. 81 del 2008, nel quale il legislatore fa confluire, appunto, norme di diritto interno e di matrice comunitaria, al fine di un loro *riordino e coordinamento* per il *riassetto* e la *riforma* del sistema di tutela.

Tra gli istituti regolati dal Testo unico si è osservato con particolare attenzione quello della valutazione dei rischi, in quanto strumento principe del sistema di prevenzione, che rappresenta il *punto di intersezione fra la salvaguardia della persona e la pianificazione dell'organizzazione aziendale*.

E' questa la base sulla quale si è tentato di ricostruire la perdurante portata precettiva dell'art. 2087 c.c. e l'ampiezza

⁴⁰¹ G. MORGANTE, *cit.*, p. 486.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

dell'obbligo di sicurezza, nell'era della prevenzione organizzativa, attraverso l'individuazione della figura del datore di lavoro, soggetto gravato di tale obbligo, in quanto legittimato all'esercizio del potere organizzativo, nei limiti delle difficoltà interpretative che tale figura ha suscitato.

Centrale, pertanto, in questa parte della ricostruzione è l'art. 2087 c.c. che può essere considerato, tra le norme giuslavoristiche, quella più evidentemente deviante rispetto alle norme civilistiche, in considerazione dell'implicazione della persona del lavoratore nell'adempimento dell'obbligazione dedotta in contratto.

In ragione di questo indelebile tratto distintivo del contratto di lavoro rispetto a qualunque altra relazione contrattuale, si riconosce in capo al lavoratore il diritto non patrimoniale alla sua integrità psico-fisica, nel quale si radica il diritto alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Norma, l'art. 2087 c.c. che, analizzata alla luce delle molteplici e autorevoli interpretazioni dei principi costituzionali fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza, è ormai l'indiscusso cardine del sistema della sicurezza.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Norma che, nell'interpretazione costituzionalmente orientata, supera la dimensione individualista: il lavoratore, contraente debole, non è più colui che non può che accettare le misure di sicurezza decise unilateralmente dal datore di lavoro.

Il nostro legislatore, come si è tentato di dimostrare nell'elaborato, proprio nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nel tempo innova e perfeziona la normativa, secondo quell'autorevole interpretazione che suggerisce di superare la visione del lavoratore nella sua sola *posizione passiva*; ciò che è reso possibile, e anzi indispensabile, alla luce del valore primario attribuito alla persona dai principi costituzionali.

Così le potenzialità, prima inesprese, dell'art. 2087 hanno consentito di immettere nel suo *tessuto* i *valori personalistici*; del resto già espliciti, anche se a lungo ignorati, nel richiamo all'interno della norma alla *personalità morale del lavoratore*; anche se, come si spera di aver dimostrato, difficile è stata ed è la scelta e la messa in opera degli strumenti e la predisposizione delle risorse indispensabili per rendere effettivo il godimento del diritto.

Per converso, come non si è mancato di sottolineare, l'attuale disciplina pone in capo al lavoratore l'obbligo di prendersi cura non

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

solo della propria ma anche della sicurezza altrui, passando così dalla posizione di mero creditore a quella di debitore e segnando il passaggio dal modello iperprotettivo al modello collaborativo.

Ed è sempre l'articolo 2087 c.c. la lente con la quale si è vista l'organizzazione della sicurezza, assunta come principale modello prevenzionistico e modello culturale aperto nel quale, così come si legge nell'elaborato, *il dato prescrittivo della norma si accompagna necessariamente all'elemento aziendale-organizzativo quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele.*

Il concetto di organizzazione, così delineato, è sotteso all'analisi della funzione e della struttura dei modelli di organizzazione e gestione, con l'introduzione dei quali il legislatore ha tentato di superare le difficoltà prima indicate.

Con la predisposizione dei modelli viene proceduralizzato per la prima volta l'obbligo datoriale di sicurezza, integrando tali modelli con elementi *presi in prestito* da altre discipline, che ben si inseriscono nella concezione *aperta* di gestione dell'organizzazione e offrono ai destinatari della norma un valido strumento.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Vengono, pertanto, posti all'attenzione gli aspetti più problematici dei modelli organizzativi e gestionali, tra i quali un rilievo particolare viene assegnato al sistema di controllo e al sistema disciplinare; strumenti per l'attuazione e il mantenimento, nel tempo, delle condizioni di idoneità del modello affinché esso soddisfi la funzione di esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

Profili problematici sono tuttavia emersi, solo per fare un esempio, con riferimento all'imputazione e alla ripartizione intersoggettiva della responsabilità nel caso di violazione delle norme del modello, soprattutto in relazione all'istituto della delega di funzioni e al connesso problema della permanenza dell'obbligo di vigilanza in capo al delegante.

Traendo le fila del discorso non si può certo affermare che lo studio di questi anni e il suo frutto, l'elaborato, possano essere esaustivi e possano rispondere ai tanti interrogativi che il tema della sicurezza nella sua complessità pone, sia nella dimensione giuridica che in quella circoscritta dalle norme tecniche.

Con una notazione di carattere personale, posso dire che è questa la seconda tappa di un percorso iniziato con la frequenza del Master Universitario in "Prevenzione dei rischi e gestione della

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

sicurezza del lavoro – Safety management” (presso l’Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, facoltà di Economia Marco Biagi, 2010/2011), che mi ha confermato nell’idea che i problemi che vive l’organizzazione di lavoro, di qualunque natura, estensione, complessità essa sia, devono essere affrontati non come gravosi oneri da rispettare solo in funzione dell’esenzione dalle responsabilità.

Nell’organizzazione di lavoro il debito-credito di sicurezza dovrebbe essere modulato su un modello partecipativo che attraverso gli strumenti della informazione, della consultazione e della formazione, correttamente utilizzati, sia capace di coinvolgere consapevolmente tutti gli attori in un progetto produttivo, primi fra tutti il datore di lavoro e i lavoratori.

Ma c’è di più, se in riferimento al sistema della sicurezza l’esigenza di una cultura di condivisione è di immediata evidenza; in realtà, tale approccio culturale deve essere esportato in tutti i segmenti dell’organizzazione, all’interno della quale la conoscenza e il rispetto delle regole, anche di matrice diversa, devono consentire di preservare la positività del sistema giuridico che deve, tuttavia, essere permeabile agli apporti esterni attraverso il momento interpretativo.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Bibliografia

ACIERNO R., *Modelli 231 senza scorciatoie*, in www.ilsole24ore.com.

ACCORNERO A., *Il lavoro nella prima rivoluzione industriale*, Roma, 1971, Editrice sindacale italiana.

AIMI A., *Il dolo eventuale alla luce del caso Thyssenkrupp*, in www.penalecontemporaneo.it.

ALBI P., *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *DSL*, 1/2016.

ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Il codice civile Commentario*, fondato e già diretto da P. SCHLESINGER, continuato da F. D. BUSNELLI, Art. 2087, Milano, 2008, Giuffrè Editore.

ALBI P., *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro tra inadempimento e danno*, nota a Cass. Sez. Lav. n. 8230 del 23 maggio 2003, in *G.L.*, 2004.

ALES E., *L'articolo 9 Statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in *Studi in onore di Tiziano Treu, Lavoro, Istituzioni, Cambiamento sociale*, vol. II, *Contratti di lavoro*, Napoli, 2011, Jovene Editore.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

AMATI E., *La responsabilità degli enti per i reati di omicidio e lesioni gravi o gravissime, commessi in relazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, *Commentario* dir. da L. MONTUSCHI, vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011.

AMATO G., *Le novità normative in tema di delega di funzioni*, in *Cass. Pen.*, 2009.

ANDREANI A., *I modelli di organizzazione e di gestione*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE, Milanofiori Assago, 2012, UTET giuridica.

ANDREANI A., *Il sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori e la sua integrazione con gli aspetti produttivi ed ambientali*, atti del convegno *Progettare il futuro per la salute e la sicurezza*, in www.puntosicuro.it.

ANGELINI L., *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, W.P. Olympus n. 29/2013, in www.olympus.uniurb.it.

ANTONUCCI A., *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo*, in *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), Milanofiori Assago, 2008.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

ARRIGO G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, F. CARINCI (diretto da), vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, M. RUSCIANO e G. NATULLO (a cura di), Torino, 2007.

BACCHINI F., *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*, in W.P. Olympus 28/2013, www.olumpus.uniurb.it;

BALLESTRERO M.V., *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *L&D*, 2015.

BALLESTRERO M.V., *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – 99/2010, in www.csdle.lex.unict.it.

BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G. (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Torino 2009.

BARASSI L., *Il contratto di lavoro*, Milano, 1949.

BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II ed., Milano 1915-1917.

BARBERA M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in WP CSDLE Massimo D'Antona, 293/2016, in www.csdle.lex.unict.it.

BARBERA M., "Noi siamo quello che facciamo". *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *GDLRI*, 4, 2014.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

BARBERA M., *La trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole di diritto* in *GDLRI*, 2010.

BASENGHI F., *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L. GOLZIO, A. ZINI, (a cura di), Milanofiori Assago, 2009.

BELLI M., *Le figure di garanti delineate dalla normativa*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Commentario*, L. MONTUSCHI (diretto da), vol. III, *Norme penali e processuali*, G. INSOLERA (a cura di), Bologna, 2011, Zanichelli editore.

BERTA G., *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Einaudi 2014.

BOLEGO G., *Commento artt. 18-19*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, Commentario dir.* da L. MONTUSCHI, vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011.

BONARDI O., *Campo di applicazione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, Commentario dir.* da L. MONTUSCHI, vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

BONARDI O., *La Corte di Giustizia e l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro: il criterio del reasonably practicable è assolto per insufficienza di prove*, in *RIDL*, 2008, II.

BONARDI O., *Ante litteram. Considerazioni a caldo sul disegno di legge delega per l'emanazione di un testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *RGL*, 2007, Suppl. n.2.

BRUSCO C., *La delega di funzioni alla luce del D.Lgs n. 81/2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Giur. Merito*, 2008;

BUFFONE G., *Il danno non patrimoniale a tre mesi dalle Sezioni Unite. Morale vs biologico cosa è cambiato?*, in www.altalex.com.

CAFIERO P., *La controversa linea di confine tra dolo eventuale e colpa cosciente alla luce del caso Thyssenkrupp*, in www.giurisprudenzapenale.com.

CANESTRARI S., *Note in tema di dolo nel delitto di Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*, in *R.G.L.*, 1984, IV.

CARINCI F., *Origine ed evoluzione storica dell'Ordinamento comunitario*, in *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, F: CARINCI A: PIZZOFERRATO (a cura di), Torino, 2015, G. Giappichelli Editore.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

CARINCI F., *Ricominciando da due: contratto ed organizzazione*, in *ADL*, 2010.

CARINCI M. T., *Unicità o duplicazione, unificazione o scissione del datore di lavoro fronte dei a processi di riorganizzazione dell'impresa*, in *La figura del datore di lavoro articolazioni e trasformazioni*, in ricordo di Massimo D'Antona, dieci anni dopo, Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania, 21-23 maggio 2009, Milano 2010.

CARINCI F., *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *ADL.*, 2008.

CARINCI F., *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in *ADL*, 2008.

CARINCI F., *Un diritto del lavoro "classico" alla vigilia del terzo millennio*, in *Diritto del lavoro*, Prefazione a *Commentario F.*

CARINCI (dir. da), vol. I, *Le fonti – Il diritto sindacale*, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2007, UTET giuridica.

CARINCI F., R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro*, Torino, UTET, 2003.

CARTA M., *Disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive dell'Unione Europea di prodotto*, in *Il Nuovo Diritto*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

della sicurezza sul lavoro, M. PERSIANI M. LEPORE (diretto da), Milanofiori Assago, 2012, UTET giuridica.

CARUSO B., *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, Giappichelli.

CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 71/2008, in www.csdle.lex.unict.it.

CASTRONUOVO D., *La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni alla luce del d.lgs. n. 81 del 2008*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, F. BAENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), Milano, 2009.

CASTRONUOVO D., *Fenomenologie della colpa in ambito lavorativo*, in www.penalecontemporaneo.it.

CAZZETTA G., *Scienza giuridica e trasformazioni sociali: diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Milano, Giuffrè, 2007.

CENDON P., *Commentario al codice civile*, P. CENDON (diretto da), volume terzo, artt. 2060-2642, Torino, UTET, 2002.

CESTER C. MISCIONE M. ZOLI C., *Le fonti interne*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, F. CARINCI, (dir. da), vol. I, *Le fonti – Il diritto sindacale*, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2007, UTET Giuridica.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

CINELLI M., *Il ristoro del danno non patrimoniale alla persona del lavoratore tra diritto civile e diritto speciale*, in *GDLRI*, 2006, n. 2.

CLEMENTE M., NINCI A., VENANZETTI F., *La valutazione dei rischi per i lavoratori “non standard”: il fattore età come aggravante del rischio, le ripercussioni delle discriminazioni su salute e sicurezza nel lavoro, i rischi ricollegabili alla tipologia contrattuale*, in www.puntosicuro.it.

CRIVELLIN E., *La delega di funzioni tra dottrina, giurisprudenza e interventi legislativi*, in *RIDPP*, 2009.

CORIAT B., *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetto e prassi nel modello giapponese*, Bari, 1993.

D'ALESSANDRO F., *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce del Decreto correttivo n. 106/2009*, in *RIDPP*, III, 2010.

D'ANTONA M., *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Massimo D'Antona Opere*, volume III, B.

CARUSO S. SCIARRA (a cura di), Torino, 2000.

DAFT R. L., *Organizzazione aziendale*, Milano, 2010, APOGEO;

DE ANGELIS L., *Interrogativi in danno alla persona*, in *FI.*, I, 2000.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

DE BERNARDI A., *La formazione della classe operaia in Italia, appunti sulla storiografia*, in A. VARNI, *Storia e storie del lavoro: vicende, riflessioni, immagini tra 800 e terzo millennio*, Torino, 1997.

DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 1/2005.

DEIDDA B., *Dai D.P.R. degli anni '50 al T.U. 81/08: linee fondamentali e aspetti innovativi*, in www.olympus.uniurb.it.

DEIDDA B., *La vigilanza sui luoghi di lavoro*, Relazione al Convegno su Il Testo Unico per la riforma e il riassetto normativo della salute e sicurezza sul lavoro, Bologna, 6 giugno 2007, in www.olympus.uniurb.it.

DEL PANE L., *Storia del lavoro in Italia dagli inizi del secolo XVIII al 1815*, Milano, 1958.

DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, VIII ed., Milano, 2016, Giuffrè Editore.

DEMING W. E., *L'impresa di qualità*, Torino, 1990.

DEMURO G.P., *Sulla flessibilità concettuale del dolo eventuale*, nota a Corte d'Assise di Torino 15 aprile 2011, in www.penalecontemporaneo.it.

DI GIORGIO G., *Notazioni generali sui lavoratori inclusi nel campo di applicazione soggettivo della normativa antinfortunistica*, in *Il*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

nuovo diritto della sicurezza sul lavoro, M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), Milanofiori Assago, 2012, UTET giuridica.

DI MAJO A., *La tutela civile dei diritti*, Milano, 2001;

DI MAJO A., *Delle obbligazioni in generale, artt. 1173-1176*, in *Commentario del codice civile* SCIALOJA, BRANCA, Roma, 1988.

DI PAOLA L., *Il potere disciplinare nel lavoro privato e nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2010, Giuffrè Editore.

DUBINI R., *L'istituto della subdelega e l'obbligo di vigilanza*, in www.puntosicuro.it.

DUBINI R., *Delega di funzioni: requisiti di validità dell'istituto della subdelega*, in www.puntosicuro.it

FANTINI L., *Il campo di applicazione oggettivo: i settori di attività*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI e M. LEPORE (diretto da) Milanofiori Assago, 2012, UTET giuridica.

FANFANI A., *Storia del lavoro in Italia: dalla fine del secolo XV agli inizi del XVIII*, Milano, 1959.

FANFANI T., *Secondo dopoguerra in Italia: ricostruzione e lavoro*, in A. VARNI, *Storia e storie del lavoro: vicende, riflessioni, immagini tra 800 e terzo millennio*, Torino, 1997.

FERNANDEZ SANCHEZ S., *L'autonomia individuale nelle origini del diritto del lavoro*, Torino, 2012, Giappichelli Editore.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato)*, Art. 2086, in *Il Codice Civile, Commentario*, fondato da P. SCHESINGER e diretto da P. BUSNELLI, Milano, 2012, Giuffrè Editore.

FERRUA S., *La tutela della salute e sicurezza dei volontari*, WP Olympus 22/2013, in www.olympus.uniurb.it.

IORELLA A., *Il trasferimento di funzioni nel diritto penale dell'impresa*, Firenze, 1985;

GAETA L., *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Bari, 2013, Cacucci Editore.

GALANTINO L., *La sicurezza sul lavoro*, Milano, 1996.

GIUNTA F., *I modelli di organizzazione e gestione nel settore antinfortunistico*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2014;

GIUNTA F., *La normatività della colpa penale. Lineamenti di una teorica*, in *RIDPP.*, 1999.

GOLZIO L. E., *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BAENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), Milanofiori Assago, 2009.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

GOLZIO L. E., *La prevenzione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento della organizzazione aziendale*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, M. TIRABOSCHI (a cura di), Milano, 2009, Giuffrè editore.

GRAGNOLI E., *La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2014.

GRAGNOLI E., *La valutazione del rischio, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, *Commentario dir.* da L. MONTUSCHI, vol. I, *Principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011.

GRAMSCI A., *Americanismo e fordismo*, Quaderno 22, in *Quaderni dal carcere*, vol. III, 1977.

GUARDAVILLA A., *L'organismo di vigilanza 231: Legge di stabilità e sentenza Thyssen*, in www.puntosicuro.it.

GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milanofiori Assago, 2016.

GUARINIELLO R., *La sentenza Thyssenkrupp e il futuro del dolo eventuale*, in www.puntosicuro.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

ICHINO P., *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, Milano, 2008.

LAFORGIA S., *Spunti per un'antropologia del lavoratore degno*, in L&D, 2016;

LAI M., *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, 2006, G. Giappichelli Editore.

LAZZARI C., *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, W.P. Olympus, n. 7/2012, in www.olympus.uniurb.it.

LAZZARI C., *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell'obbligo datoriale di sicurezza*, in W.P. Olympus, n. 16/2012, in www.olympus.uniurb.it.

LEFRANC G., *Storia del lavoro e dei lavoratori*, Milano, 1979.

LEPORE M., *Le prestazioni di sicurezza*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), volume IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. II, M. MARAZZA (a cura di), Padova, 2012, CEDAM.

LEPORE M., *Organizzazione del lavoro ed integrità psico-fisica del lavoratore*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Contratto di Lavoro e Organizzazione*, t. II, *Diritti e obblighi*, M. MARAZZA (a cura di), Padova, 2012, CEDAM.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

LOSAPPIO G., *Organizzazione, colpa e sicurezza sul lavoro. Dosimetria dell'impresa e della colpa di organizzazione*, in *DSL*, 1-2016.

LOY G., *Una Repubblica fondata sul lavoro*, in E. GHERA, A. PACE, *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Napoli, 2009.

LUCCHETTI G., *La tutela dei frequentatori a vario titolo degli ambienti di lavoro*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), Milanofiori Assago, 2012, UTET giuridica.

MACALUSO C., *L'assegnazione dei compiti ai lavoratori nella prospettiva prevenzionistica*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2016.

MAINARDI S., *Codici etici nella prevenzione dei reati di lavoratori e collaboratori, modello organizzativo e sistema disciplinare*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2014.

MANCINI F., *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità europee*, in AA.VV. *Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano*, Padova, 1988.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

MARAZZA M., *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *GC*, 2016.

MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, WP. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 315/2016, in www.csdle.lex.unict.it.

MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova 2002.

MARINI L. *Il principio di precauzione nel diritto internazionale e comunitario*, Padova, 2004.

MARITAN F., C. MASIERO, M. ROSSATO, *La valutazione dei rischi nel sistema di gestione: quali riferimenti normativi?*, in www.ambientesicurezza.ilsole24ore.com.

MARIUCCI L., *Riflessioni su "L'idea di diritto del lavoro, oggi"*, in *L&D*, 2016.

MARRA G., *I modelli organizzativi e gestionali*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), Milanofiori Assago, 2010.

MARRA G., *Sicurezza dei luoghi di lavoro e responsabilità da reato delle persone giuridiche. Le condizioni di effettività*, in *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, P. PASCUCCI (a cura di), *Atti del*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007, in www.olympus.uniurb.it.

MARRA G., *La prevenzione degli infortuni sul lavoro e il caso Thyssenkrupp. I limiti penalistici delle decisioni rischiose nella prospettiva delle regole per un lavoro sicuro*, in W.P. Olympus 8/22, in www.olympus.uniurb.it.

MARTONE M., *La subordinazione. Una categoria del novecento*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI e F. CARINCI (dir. da), vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), Padova, 2012, CEDAM.

MATTIELLO G., nota a Cass. Sez. Lav. n. 8243 del 26.04.2016, in www.altalex.com.

MAZZAMUTO S., *L'inattuazione dell'obbligazione e l'adempimento in natura*, in *Il contratto e le tutele. Prospettive di diritto europeo*, S. MAZZAMUTO (a cura di), Torino, 2002.

MAZZOTTA O., *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 2015.

MAZZOTTA, O. *Ragionare per modelli: conciliare lavoro e non lavoro nella crisi economica. Spunti per una discussione*, in M.V.

BALLESTRERO, G. DE SIMONE (a cura di) *Persone, lavori,*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica, Torino, G. Giappichelli Editore, 2009.

MELONI G., *Prevenzione strategica, innovazione organizzativa e sistemi di gestione: quali interrelazioni?*, in www.bollettinoadapt.it.

MENGONI L., *I poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e valori*, Bologna, 1985.

MENGONI L., *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello Statuto dei lavoratori*, in *Diritto e valori*, *Diritto e valori*, Bologna, 1985;

MENGONI L., *La tutela della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in *RTDPC*, 1982.

MERLINI S., *Introduzione, I fondamenti costituzionali*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA A.

GARGANI (a cura di), in *Trattato teorico/pratico di Diritto penale F.*

PALAZZO C. E. PALIERO,(dir. da), Torino, 2012, G. Giappichelli Editore.

MONGILLO V., *Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza tra responsabilità penale individuale e responsabilità da reato dell'ente: alla ricerca di una plausibile differenziazione*, in *Infortuni sul lavoro e doveri di adeguata organizzazione: dalla responsabilità*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

penale individuale alla colpa dell'ente, A.M. STILE, A. FIORELLA, V. MONGILLO (a cura di), Napoli, 2014.

MONGILLO V., *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*, in www.penalecontemporaneo.it.

MONTUSCHI L., *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario, L. MONTUSCHI (dir. da), vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011.

MONTUSCHI L., *La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza sul lavoro*, in *ADL*, 2006.

MONTUSCHI L., *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in *RIDL*, 1990.

MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1989.

MONTUSCHI L., *Commentario alla Costituzione*, G. BRANCA (a cura di), *Rapporti etico-sociali*, Bologna, 1976.

MONTUSCHI L., *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano 1973;

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

MORGANTE G., *Responsabilità amministrativa degli enti collettivi*, in *I reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA, A. GARGANI (a cura di), Torino, 2012;

MORRONE A., *Commento art. 1*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, *Commentario dir.* da L. MONTUSCHI, vol. I, Principi comuni, C. ZOLI (a cura di) Bologna, 2011.

NAPOLI M., *Lavoro diritto valori*, Torino, 2010.

NATULLO G., *Il quadro normativo dal codice civile al codice della sicurezza sul lavoro. Dalla massima sicurezza (astrattamente) possibile alla massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, WP Olympus n. 39/2014, in www.olympus.uniurb.it.

NATULLO G., *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*”, WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”, 91/2009, in www.csdle.lex.unict.it.

NATULLO G., *Riassetto normativo e sistema delle fonti*, in *Ambiente e sicurezza sul lavoro. Quali tutele in vista del Testo Unico?*, in *Atti, Convegno Benevento 9 novembre 2007*, G. NATULLO, R. SANTUCCI (a cura di), Milano, 2008.

NATULLO G., *La tutela dell’ambiente di lavoro*, Torino, 1995.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

NEFRI B., *Modelli di organizzazione e di gestione in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 30. D.Lgs n. 81/2008*, in *RCDL*, 2009;

NICOLI M., *Regimi di verità nell'impresa post fordista*, in www.univ.trieste.it;

PADULA A., *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro*, Verona, 2010;

PALIERO C.E.,PIERGALLINI C., *La colpa di organizzazione*, in www.rivista231.it.

PASCUCCI P., *Il ruolo dell'Alta Direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2014.

PASCUCCI P., *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, WP Olympus, n. 1/2011, in www.olympusuniurb.it.

PASCUCCI P., *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori pubblici: cosa cambia dopo le riforme del 2008/2009?*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 3-4, 2009.

PASCUCCI P., *Delega delle funzioni su doppio binario. Cambia la responsabilità dei vertici*, in *GD*, 2009.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

PASCUCCI P., *Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in www.olympus.uniurb.it.

PASCUCCI P., *Appunti sui fondamenti della competenza in materia di vigilanza sulla sicurezza del lavoro, nell'attesa del testo unico*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, t. I, Bari, 2008, Cacucci Editore.

PASCUCCI P., S. COSTANZI, *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano*, in *Rassegna bibliografica*, www.olympus.uniurb.it.

PASCUCCI P., *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, parte I, in www.olympus.uniurb.it.

PASSINO DETTORI V., *Ancora sul lavoro pubblico: variazioni e modulazioni sul tema*, in *Diritto @ Storia. Rivista Internazionale di Scienze Giuridiche e Tradizione Romana* 12, 2014, in www.dirittoestoria.it.

PASSINO DETTORI V., *Sicurezza sul lavoro: una valutazione a tre anni dalla riforma*, GEORGOFILI QUADERNI, 2012.

PASSINO DETTORI V., *Il diritto ad essere utili: spunti di riflessione sul lavoro nel settore non profit*, in *DL*, 2005, I.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

PAVONE A., MANCA G., DE LUCA TAMAJO T., *Sicurezza sul lavoro: l'efficacia esimente della delega di funzioni e gli obblighi di vigilanza del delegante*, in www.diritto24.ilsole24ore.com.

PERINI C., *Gli stadi della tutela e la spiegazione causale*, in *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA e A. GARGANI (a cura di), Torino, G. Giappichelli Editore, 2012.

PERSIANI M. D'ONGHIA M., *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Torino, 2016, G. Giappichelli Editore.

PERSIANI M. – S. LIEBMAN – M. MARAZZA – M. MARTONE – M. DEL CONTE – P. FERRARI – V. MAIO, *Fondamenti di diritto del lavoro*, II ed., Padova, CEDAM, 2015.

PERSIANI M., M. LEPORE, *Profilo storico legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, in *Il Nuovo Diritto della sicurezza sul lavoro*, Milanofiori Assago, 2012, UTET giuridica.

PERSIANI M., *Preliminari al potere disciplinare*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), Padova, 2012, CEDAM.

PERSIANI M., *Lineamenti del potere direttivo*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Contratto di*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

lavoro e organizzazione, vol IV, t I, *Contratto e rapporto di lavoro*,
M. MARTONE (a cura di), Padova, 2012, CEDAM.

PERSIANI M., *Conflitto industriale e conflitto generazionale*.
Cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale, in
www.cortecostituzionale.it.

PERSIANI M., *Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL*, 1995.

PERSIANI M., *Tutela previdenziale e danno biologico*, in *DL.*, 1992.

PERSIANI M., *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di
individuazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Studi in onore
di F. SANTORO PASSARELLI*, vol. V, Napoli, 1972, Jovene.

PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.

PERULLI A., *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, in *L&D*, 2016;

PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli
Editore, 2016.

PESSI R., *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Milanofiori
Assago, 2016.

PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il
jobs act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT 282-2015, in
www.csdle.lex.unict.it.

Valentina Porcu

*I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di
condivisione del sistema organizzativo.*

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

PESCI S., *La funzione esimente*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), Torino, 2012, UTET giuridica.

PIOGGIA A., *Diritto sanitario e dei servizi sociali*, Torino, 2014, G. Giappichelli Editore.

PIOGGIA A., *La potestà legislativa regionale in materia di sicurezza*, in www.olympus.uniurb.it.

PISANI N., *Posizioni di garanzia e colpa d'organizzazione nel diritto penale del lavoro*, in RTDPE, 2009,

PIVA F., TATTARA G., *I primi operai di Marghera. Mercato, reclutamento, occupazione (1917-1940)*, Venezia, 1983.

PIVA D., *La responsabilità del "vertice" per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Napoli, 2011;

PIZZOFERRATO A., *Il percorso delle riforme del diritto del lavoro nell'attuale contesto economico*, in ADL, 2015.

PIZZOFERRATO A., MONTANARI A., *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F.

CARINCI (diretto da), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol IV, t I, *Contratto e rapporto di lavoro*, M. MARTONE (a cura di), Padova, 2012, CEDAM.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

PIZZOFERRATO A., *Il danno alla persona: linee evolutive e tecniche di tutela*, in *Contratto e impresa*, 1999.

POLI U., *Sistemi di controllo e protocolli operativi*, in *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), Torino, 2014.

PULITANO' D., *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *DPP.*, 2010.

PULITANO' D., *La riforma del diritto penale societario fra dictum del legislatore e ragioni del diritto*, in *RIDPP*, 2002.

RAUSEI P., *Gli effetti della depenalizzazione sul diritto sanzionatorio del lavoro*, in www.adapt.it.

RICCI G., *Tutela della salute e orario di lavoro*, in *Manuale di diritto sociale europeo*, S. SCIARRA (a cura di), Torino, 2010.

RINALDI M., *La sicurezza*, in *Il diritto privato nella giurisprudenza*, vol. III, *La tutela del lavoratore*, P. CENDOM (a cura di), Milanofiori Assago, CEDAM, 2009.

RIVA SANSEVERINO L., *Diritto del lavoro*, Padova, 1947.

ROCCATAGLIATA L., *C.D.A e O.D.V. non rispondono per infortuni dipesi dalla organizzazione del lavoro concreto svolto nella singola*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

unità produttiva, nota a sentenza Cass. Pen., 2 maggio 2016, n. 18168, in www.penalecontemporaneo.it.

ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, VI ed., Torino, G. Giappichelli Editore, 2015.

ROCCELLA M. TREU T., *Diritto del lavoro della comunità europea*, IV ed., Padova, 2007, CEDAM.

ROMAGNOLI U., *Controcorrente*, , in L&D, 2015;

ROMAGNOLI U., *Introduzione*, in *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Roma, 2009.

ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia un giurista racconta*, Bologna, 1995, Il Mulino.

ROMANO B., *Aziende tedesche a misura di anziani*, in www.ilsole24ore.com.

ROSSETTI M., *Tecniche di liquidazione dei danni civili*, in www.altalex.com.

RUSCIANO M., *Il pensiero di Massimo D'Antona sul diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 216/2014, www.csdle.lex.unict.it.

RUSCIANO M., *Una rilettura di Luigi Mengoni forma giuridica e materia economica*, in *RDPC*, 2011.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

SANTORO G., *Commentario al codice civile*, artt. 1173-1320, P. CEDON (a cura di), Milano, 2009.

SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, XXXV ed., Napoli, 1995, , Iovene.

SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1948.

SCARCELLA A., *La delega di funzioni*, in *I reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, B. DEIDDA, A. GARGANI (a cura di), Torino, 2012.

SCIARRA S., *Diritto del lavoro e diritto sociale europeo. Un'analisi delle fonti*, in *Manuale di diritto sociale europeo*, S. SCIARRA (a cura di), Torino, 2010.

SCORDAMAGLIA I., *Il diritto penale della sicurezza del lavoro tra i principi di prevenzione e di precauzione*, in www.penalecontemporaneo.it.

SEGHEZZI F., *La fine del lavoro? No, un nuovo inizio*, in *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), www.moodle.adaptland.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

SGARZI C., *La concezione di salute nell'ordinamento italiano e la forma di protezione che ne discende: prevenzione primaria e organizzazione del lavoro*, in www.olympus.uniurb.it.

SMURAGLIA C., *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento e di interventi urgenti*, in *RGDL*, Suppl. n. 2, 2007.

SPEZIALE V., *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, Relazione al Convegno *Le politiche del lavoro del Governo Renzi*, Seminari di Bertinoro, 23-24 ottobre 2014, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT n.233/2014, in www.csdle.lex.unict.it.

SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 94/2014, in www.csdle.lex.unict.it.

SPEZIALE V., *Situazioni delle parti e tutela in forma specifica nel rapporto di lavoro*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.it – 23/2004, in www.csdle.lex.unict.it.

SPINELLI C., *Il punctumdolens della trattazione dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pp.aa., Organizzazione e poteri datoriali nelle pp.aa.*, in *La figura del datore di lavoro articolazioni e trasformazioni*, in ricordo di Massimo D’Antona, dieci anni dopo, atti

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania, 21-23 maggio 2009, Milano 2010.

STOLFA A., *La valutazione dei rischi* in W.P. Olympus, n. 36/2014, in www.olympus.uniurb.it.

STOLFA F., *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro*, W.P. Olympus, n. 33/2014, in www.olympus.uniurb.it.

STOLFA F., *Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), Milanofiori Assago, 2010.

TAMPIERI A., *La dimensione collettiva della sicurezza sul lavoro nel Testo Unico e nel decreto correttivo*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BAENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), Milanofiori Assago, 2009.

TIMELLINI C., *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza nel D.Lgs. n. 81/2008*, in *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), Milanofiori Assago, 2009.

TIRABOSCHI M., *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

(D.Lgs 106/2009), M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), Milano, 2009.

TIRABOSCHI M., *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica di cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro*, in www.adapt.it.

TIRABOSCHI M., MERCADANTE L, FERRARI M., (a cura di), *Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro*, quaderni CSQA in www.adapt.it.

TIRABOSCHI M., *Una regolazione agile per un lavoro che cambia*, in *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), www.moodle.adaptland.it.

TODINI G., *Corporazioni e corporativismo: per una storia del diritto del lavoro*, Sassari, 2007.

TRINCHERA T., *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti ex D.Lgs n. 231/2001: un'altra sentenza di assoluzione. Disorientamento interpretativo o rigoroso garantismo?*, nota a sentenza Trib. Torino del 10 gennaio 2013, in www.penalecontemporaneo.it.

TRIPODI A.F., nota a sentenza della Corte eur. dir. uomo, Sez. II, sent. 4 marzo 2014, Grande Stevens c. Italia, ric. n. 18640, 18647, 18663, 18668 e 18698/2010, in www.penalecontemporaneo.it.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

TULLINI P., *Presentazione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, *Commentario* dir. da L. MONTUSCHI, vol. II, *Gestione della prevenzione*, P. TULLINI (a cura di), Bologna, 2011.

TULLINI P., *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *DLRI*, 2010.

TULLINI P., *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, t. II, Bari, 2008, Cacucci Editore.

TULLINI P., *Persona e danni risarcibili (...piccole provocazioni)*, in *A.D.L.*, 2006,

TULLINI P., *I nuovi danni risarcibili nel rapporto di lavoro*, in *RIDL*, 2004, I.

TULLINI P., *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro*, in *ADL* 2003.

VALENTINI V., *La sostanziale continuità tra il vecchio e il nuovo diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, L. GALANTINO (a cura di), Milanofiori Assago, CEDAM, 2009.

VALENTINI V., *La vecchia modernità del diritto penale della sicurezza sul lavoro: due pseudo riforme*, in *La prevenzione dei rischi*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

e la tutela della salute in azienda, F. BASENGHI, L. GOLZIO, A. ZINI, (a cura di), Milanofiori Assago, 2009

VALLEBONA A., *Breviario di diritto del lavoro*, IX ed., Torino, G. Giappichelli Editore, 2015.

VARDARO G., *Il potere disciplinare giuridificato*, in *GDLRI*, 1986;

VITARELLI T., *La disciplina della delega di funzioni*, in *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, F. B. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), Milano, 2010;

ZAGREBELSKY V., *Omissione o rimozione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXX, Milano, 1980;

ZOLI C., *Commento artt. 47-50*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, *Commentario dir.* da L. MONTUSCHI, vol. I, *I principi comuni*, C. ZOLI (a cura di), Bologna, 2011.

ZOPPOLI L., *Il riordino dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT 213-2014, www.csdle.lex.unict.it.

ZOPPOLI L., *I rapporti interordinamentali in una prospettiva orientata alla tutela dei diritto sociali europei*, in *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e Costituzione italiana: il contributo della*

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

giurisprudenza multilivello, B. CARUSO, M. MILITELLO (a cura di), WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” – *CollectiveVolumes* – 1/2011, www.csdle.lex.unict.it.

ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G., (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* Milanofiori Assago, 2010.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Giurisprudenza

Cass. Pen., 20 settembre 2016, n. 39024, in www.olimpus.uniurb.it

Cass. Pen., 20 luglio 2016, n. 31210 in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 19 luglio 2016, n. 30547, in www.olympusuniurb.it

Cass. Pen., 8 luglio 2016, n. 28557, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Sez. Lav., 26 aprile 2016, n. 8243, in www.altalex.com

Cass. Pen., 13 maggio 2016, n. 20051, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 2 maggio 2016, n. 18168, in www.giurisprudenzapenale.com

Cass. Pen., 21 gennaio 2016, n. 2544 del in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 13 gennaio 2016, n. 1021, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 7 dicembre 2015, n. 48376, in www.olympus.uniurb.it

Corte App. Milano, 26 novembre 2015, n. 8128 in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 5 ottobre 2015, n. 40043, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Sez. Civ. n. 18611 del 22 settembre 2015, in www.altalex.com

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Cass. Pen., 30 giugno 2015, n. 27120, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 25 giugno 2015, n. 26993, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Sez. Civ., 18 giugno 2015, n. 12594, in www.diritto24.ilsole24ore.com.

Cass. Sez. Civ., 8 maggio 2015, n. 9320, in www.diritto24.ilsole24ore.com

Cass. Pen., 29 aprile 2015, n. 18083, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 25 febbraio 2015, n. 8531, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 24 febbraio 2015, n. 13858, in *Cassazione penale*, 2015

Cass. Pen., 23 gennaio 2015, n. 3264, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen. Sez. Unite, 18 settembre 2014, n. 38343, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Sez. Lav., 3 aprile 2014, n. 7818, in www.bollettinoadapt.it

Cass. Pen., 29 maggio 2014, n. 22233, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 30 gennaio 2014, n. 4677, in www.olympus.uniurb.it

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Cass. Sez. Civ., 23 gennaio 2014, n. 1361, in dirittocivilecontemporaneo.com

Cass. Civile, Sez. Lavoro, 5 agosto 2013, n. 18615, in www.olympus.uniurb.it

Cass., 4 aprile 2013, n. 20060, in www.giurisprudenzapenale.com

Trib. Trento, Sez. Lav., 12 marzo 2013, in www.olympus.uniurb.it.

Trib. Milano 4 febbraio 2013, n. 13976, in www.olympus.uniurb.it.

Trib. Torino con sentenza del 10 gennaio 2013, in www.penalecontemporaneo.it

Cass. Pen., 21 dicembre 2012, n. 49821 del, in www.olympusuniurb.it

Cass. Pen., 22 marzo 2012, n. 15206, in www.olympusuniurb.it

Cass. Pen., 1 febbraio 2012, n. 10702, in www.olympus.uniurb.it;

Cass. Pen., 27 gennaio 2011, n. 2814, in www.puntosicuro.it

Corte d'Assise di Torino 15 aprile 2011, in www.penalecontemporaneo.it

Cass. Pen. n. 16311 del 26 aprile 2011, in www.olympus.uniurb.it.

Corte d'Assise di Torino, n. 31095 del 14 novembre 2011, in www.puntosicuro.it

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Trib. Palermo, 8 giugno 2001, in Giur. It. 2001

Cass. Pen., 2 luglio 2010, n. 34804, in www.penalecontemporaneo.it

Trib. Trani, sez. Molfetta, 11 gennaio 2010, tutte in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 4 novembre 2010, n. 38991, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 17 luglio 2009, n. 29543, in www.puntosicuro.it.

Trib. di Trani, sez. Molfetta, 26 ottobre 2009, in *DPC*, 2010

Cass. civ. Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26972, in www.studiolegale.leggiditalia.it;

Cass. civ. Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26973, in www.studiolegale.leggiditalia.it;

Cass. civ. Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26974, in www.studiolegale.leggiditalia.it;

Cass. civ. Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26975, in www.studiolegale.leggiditalia.it

Cass. Pen., 15 maggio 2008, n. 19523, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 14 ottobre 2008, n. 38819, in www.olympus.uniurb.it

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Cass. Civ., Sez. Lav., 2 luglio 2008, n.18107, in www.puntosicuro.it

Cass. Pen., 4 ottobre 2007, n. 4063, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen., 20 settembre 2007, n. 35137 in www.olympus.uniurb.it

Cass., 18 luglio 2006, n. 16376, in www.studiolegale.leggiditalia.it

Corte di Giustizia, Sez. III, causa n. C/127/05, 14 giugno 2007, in *RIDL*, 2008, II

Cass. 23 febbraio 2006, n. 4020, in *MGI*, 2006

Cass. Pen., 22 febbraio 2006, n. 11909, in www.ambientediritto.it

Cass. Pen., 22 giugno 2006, n. 29149, in www.olympus.uniurb.it.

Cass, 17 maggio 2006, n. 4675, in *D.P.L.*, 2007;

Cass. Pen., 10 novembre 2005, n. 2383, in www.bollettinoadapt.it

Cass., 29 settembre 2005, n. 19150, in www.olympus.uniurb.it.

Cass. Pen., 13 luglio 2004, n. 39268, in www.olympus.uniurb.it

Cass. Pen, 4 marzo 2003, n. 19634 in www.olympus.uniurb.it

Cass. Sez. Lav., 23 marzo 2003, n. 8230 del, in *Danno e responsabilità*, I/2004

Cass. Pen, 20 febbraio 2002, n. 6804 in www.olympus.uniurb.it.

Cass., 19 aprile 2002, n. 5698, in www.ambientediritto.it

Cass. Pen., 3 marzo 2000, n. 8978 in *FI*, 2001

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari

Cass. Sez. Lav., 9 maggio 1998, n. 4721, in *Formulario della nuova responsabilità civile*, G. CASSANO, Milanofiori Assago, 2014

Corte Cost., 25 luglio 1996, n. 312, in *MGL*, 1996

Corte Cost., 15 febbraio 1991, n. 87, in www.giurcost.org

Corte Cost., 23 luglio 1991, n. 365, in www.giurcost.org

Corte Cost., 27 dicembre 1991, n. 485, in www.giurcost.org

Cass., 6 ottobre 1988, n. 5048, in *GC*, I, 1988.

Corte Cost., 14 luglio 1986, n. 184, in www.giurcost.org.

Trib. Monza, 24 settembre 1983, in *RGL*, 1984, IV.

Valentina Porcu

I modelli organizzativi e gestionali nella prospettiva del giuslavorista: verso una cultura di condivisione del sistema organizzativo.

Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dei sistemi produttivi
Università degli Studi di Sassari