



A.N.CO.R.S.

**Associazione Nazionale Consulenti e
Responsabili della Sicurezza sul Lavoro
Sindacato Datoriale**

AMBIENTE LAVORO
22° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
22 • 23 • 24 novembre 2022 | BolognaFiere

La responsabilità penale del datore di lavoro e del preposto alla luce della recente riforma. Quadro normativo e giurisprudenziale.



Avv. Alessandro Passaro

Ricercatore del Gruppo “Scienze Forensi” - Università di Siena

Cultore di Diritto Privato presso la Facoltà di Giurisprudenza - Università del Salento

**L'incertezza della
conoscenza non è diversa
dalla sicurezza
dell'ignoranza.
(Charles Bukowski)**





**Sicurezza
sul lavoro,
priorità
per il
futuro**



- **Denunce infortunio sul lavoro: 484.561**
(+38,7% rispetto al 2021)
- **Morti sul lavoro: 677 (oltre 2 morti al giorno!)**
(-12,3% rispetto al 2021)
- **Denunce malattie professionali: 39.367**
(+7,9% rispetto al 2021)

Periodo Gen-Ago 2022

Fonte: Osservatorio INAIL



Ancora troppe vittime!



INTRODUZIONE

Il presente contributo si prefigge, senza presunzione di esaustività, di delineare i profili della responsabilità penale del datore di lavoro (c.d. posizione di garanzia) e del preposto, a maggior ragione dopo l’emanazione del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” convertito, con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

Il Legislatore, infatti, è intervenuto sulla figura del preposto per meglio specificare le funzioni attribuite allo stesso, che assume ora nel contesto di gestione aziendale della sicurezza sul lavoro un ruolo di primaria delicatezza e di assoluta centralità (avendo un ruolo di vigilanza attiva) accanto al datore di lavoro e al dirigente.

Si analizzeranno, anche alla luce di numerose pronunce giurisprudenziali, le situazioni in cui, in ossequio agli obblighi incombenti sul lavoratore, può dirsi esclusa una responsabilità del datore di lavoro ovvero del preposto.



Norme in materia di lavoro

Costituzione

- ❑ Art. 4 - La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
- ❑ Art. 35 - La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.
- ❑ Art. 36 - Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.
- ❑ Art. 36 - La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.



- ❑ Art. 38 - Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.

Codice civile

- ❑ Libro V (art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro)

Leggi speciali

- ❑ D.P.R. 1124/1965 - Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- ❑ L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento



- ❑ L. 533/1973 - Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie
- ❑ L. 68/1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili
- ❑ D.Lgs. 38/2000 - Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- ❑ D.Lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
- ❑ D.Lgs. 124/2004 - Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della L. 14 febbraio 2003, n. 30
- ❑ D.Lgs. 81/2008 Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza (con modifiche apportate dal D.Lgs. 151/2015, dal D.Lgs. 101/2020 e dalla L. 215/2021)



I principali soggetti coinvolti nella sicurezza sui luoghi di lavoro

- Datore di lavoro
- Dirigente
- Preposto
- Lavoratore
- Medico competente
- RLS
- RSPP

Art. 2 T.U. 81/2008 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. Nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, 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.

Dirigente: la 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.

Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.



Articolo 18 - Obblighi del datore
di lavoro e del dirigente (art. 55
sanzioni)

Articolo 19 - Obblighi del
preposto (art. 66 sanzioni)

I reati in materia di sicurezza sul lavoro

- Art. 437 C.p. - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro
- Art. 451 C.p. - Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro
- Art. 589 C.p. - Omicidio colposo
- Art. 590 C.p. - Lesioni personali colpose

Normativa speciale

D.Lgs. 81/2008 (“Testo Unico”)

D.Lgs. 230/1995 (Radioprotezione)

D.Lgs. 151/2001 (Tutela lavoratrici madri)

D.Lgs. 66/2003 (Lavoro notturno e a turni)

D.Lgs. 325/1999 e 262/2000 (Tutela minori)

Codice Civile

Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro



Articolo 2087 c.c. – Tutela delle condizioni di lavoro

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 dei prestatori di lavoro.

“Norma di chiusura” che consente di comprendere tutte le condotte negligenti od imperite del datore di lavoro, secondo criteri di “fattibilità tecnica” delle cautele eventualmente omesse (Corte Cost. 127/1990).



“Condizioni di lavoro”: formula che ricomprende non solo le azioni e le attività finalizzate all’espletamento della singola mansione e all’adempimento della prestazione lavorativa da parte del singolo lavoratore, ma anche la salubrità dell’ambiente di lavoro, nella sua accezione più ampia (come poi il testo della norma chiarisce parlando di personalità morale).



“Particolarità del lavoro”: le misure a presidio della salute e della sicurezza voluti dal legislatore devono essere oggetto di studio ed analisi che li adattino ai rischi specifici presentati dalla singola lavorazione e alle procedure lavorative man mano adottate.

“Esperienza”: deve essere previsto un sistema di prevenzione adatto a fronteggiare i rischi che concretamente emergono dal vissuto quotidiano dell’organizzazione lavorativa (ad esempio, incidenti che non si sono tradotti in veri e propri infortuni e/o ogni altra anomalia che si sia manifestata).



“Tecnica”: impone al datore di lavoro di adottare le tecnologie e gli strumenti di tutela più efficaci disponibili sul mercato, adattandoli man mano ai continui progressi.

Da qui deriva il controverso criterio della “massima sicurezza tecnologicamente possibile”.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare, oltre alle misure espressamente previste, anche le misure di sicurezza cosiddette “innominate”, che appaiano ragionevoli e necessarie secondo gli standard di sicurezza normalmente osservati e generalmente praticati, la cui efficacia risulti come dato acquisito dallo stato della scienza e della tecnica e che siano conformi alla diligenza professionale (Cass. Civ. 12445/2006).



La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha circoscritto l'obbligo generale di sicurezza gravante sul datore di lavoro a quanto “ragionevolmente praticabile”, precisando come andando al di là di tale parametro si configurerebbe in capo al datore di lavoro una forma di responsabilità oggettiva, non prevista dall'ordinamento comunitario (Corte Giust. 127/2007).



Bilanciamento diritti del lavoratore con diritto del datore di lavoro al corretto esercizio dell'impresa e della libertà di iniziativa economica.

Corte Cost. 85/2013

Corte Cost. 58/2018 «...il legislatore ha finito col privilegiare in modo eccessivo l'interesse alla prosecuzione dell'attività produttiva, trascurando del tutto le esigenze di diritti costituzionali inviolabili legati alla tutela della salute e della vita stessa (artt. 2 e 32 Cost.), cui deve ritenersi inscindibilmente connesso il diritto al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso (art. 4 e 35 Cost.)»



Ed allora, sulla base di tali considerazioni e dal quadro normativo generale, già emerge chiara la sussistenza in capo al datore di lavoro della c.d. posizione di garanzia: tale posizione la si desume dall'art. 40 c.p. laddove, in tema di nesso causale, si stabilisce che “non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”. Ed infatti, “il datore di lavoro è sempre e comunque responsabile per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore” (Cass. Civ. 27913/2020).



Posizione di garanzia che grava, tuttavia, anche sul dirigente e sul preposto.

Il dirigente non porta le responsabilità inerenti alle scelte gestionali generali, ma ha poteri posti a un livello inferiore, con responsabilità connesse proprio ai poteri gestionali di cui concretamente dispone (Cass. Pen. 22334/2011).



D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” convertito, con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

- **Obbligo di individuare il preposto**
- **Interruzione attività da parte del preposto**
- **Specifici obblighi di formazione anche a carico dei lavoratori**



In ogni caso, per le funzioni delegabili, rimane in capo al datore di lavoro ed al dirigente l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite: un dirigente, pertanto, può essere condannato e ritenuto responsabile, nonostante la designazione di altro soggetto responsabile per la sicurezza, qualora venga ravvisata la sussistenza di una colpa *in vigilando* o *in eligendo*.



Inoltre non può esservi un esonero di responsabilità neppure quando il datore di lavoro si sia rivolto a consulenti e tecnici esterni: «in tema di infortunio sul lavoro derivante dai macchinari utilizzati dal lavoratore, ove il datore di lavoro abbia affidato ad un terzo uno studio della situazione aziendale in riferimento all'igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro, la responsabilità del terzo, che non ha segnalato al datore committente la presenza in azienda dei macchinari non conformi alla normativa di sicurezza e che sono stati causa di infortunio, non è esclusa dall'omissione del datore in ordine alla redazione della relazione di sicurezza con la valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro, essendo questo un adempimento successivo allo studio commissionato al terzo e presupponente la correttezza di questo» (Cass. civ. sez. lav., 26 giugno 2009, n. 15050).



Non può tuttavia ritenersi che la responsabilità in questione debba necessariamente degradare, in tutti i casi, in una forma di “responsabilità oggettiva” o “di posizione”, soprattutto in quei casi in cui, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, le dimensioni, la complessità e l’articolazione dell’organizzazione aziendale rendano difficilmente configurabile un coinvolgimento dei vertici dell’azienda, quantomeno a livello di dolo o colpa.

“L’amministratore e legale rappresentante di una società, specie se di ampie dimensioni non può essere, solo per tale carica rivestita, automaticamente ritenuto penalmente responsabile (si verterebbe in una inammissibile ipotesi di responsabilità oggettiva) di ogni violazione degli obblighi antinfortunistici (Cass. Pen. 33417/2014).

Inoltre, l'attuale sistema prevenzionistico attribuisce, a ciascun lavoratore, l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza ed ella propria salute. A tal proposito si usa dire che il lavoratore è anche soggetto attivo della propria sicurezza ed i vigenti obblighi di formazione maggiormente precisati dalla riforma del 2021 costituiscono sicura riprova della responsabilizzazione in materia di sicurezza degli stessi lavoratori (art. 20 T.U.).

Alla luce di tali precisi obblighi previsti dal legislatore, si pone il problema di comprendere se ed in che misura eventuali violazioni degli obblighi di sicurezza poste in essere dagli stessi lavoratori, possano valere ad escludere la responsabilità del datore di lavoro o del dirigente o del preposto (o quantomeno ad attenuarne l'intensità e le conseguenze).



- **Cass. Pen. 37248/2002 (ante riforma del 2008):** la condotta del lavoratore volontariamente violatrice delle disposizioni impartite dal datore di lavoro ai fini della sicurezza, eziologicamente collegata all'evento, elide il collegamento causale tra l'eventuale inosservanza di disposizioni da parte del datore di lavoro e l'evento stesso
- **Cass. Pen. 40821/2008:** il comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile del lavoratore elimina il nesso causale con l'eventuale responsabilità colposa del datore di lavoro
- **Cass. Civ. 1312/2014:** l'infortunio occorso al lavoratore a seguito di condotta imprudente ed arbitraria, eccedente la normale prestazione lavorativa richiesta, determinata da impulsi puramente personali, non costituisce comportamento colpevole del datore di lavoro.



- **Cass. Pen. 8088/2019**: il datore di lavoro, e, in generale, il destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

- **Cass. Pen. 35934/2019**: perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario non tanto che essa sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia».



Prassi incaute dei lavoratori: obbligo di controllo generalizzato?

- non può essere ascritta al datore di lavoro la responsabilità di un evento lesivo o letale per colpa in vigilando qualora non venga raggiunta la certezza della conoscenza o della conoscibilità, da parte sua, di prassi incaute, neppure sul piano inferenziale (ossia sulla base di una finalizzazione di tali prassi a una maggiore produttività), dalle quali sia scaturito l'evento (Cass. Pen. 20833/2019)
- in presenza di una prassi dei lavoratori elusiva delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza, non è ravvisabile la colpa del datore di lavoro, sotto il profilo dell'esigibilità del comportamento dovuto omesso, ove non vi sia prova della sua conoscenza, o della sua colpevole ignoranza, di tale prassi (Cass. Pen. 32507/2019).

Il committente assume una posizione di garanzia?

- la scelta di un'impresa senza verificare la sua idoneità, equivale in sostanza a un'ingerenza nei lavori che fa assumere al committente una posizione di garanzia, dato che può determinare il loro svolgimento in condizioni di 'insicurezza' (Cass. Pen. 46833 del 22 dicembre 2021).

Indici di corretta *electio*:

- verificare che sia regolarmente iscritta alla C.C.I.A
- accertarsi che sia dotata del documento di valutazione dei rischi
- Accertarsi che non sia destinataria di provvedimenti di sospensione od interdittivi, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 81/2008.

Quindi, ricapitolando: compito del titolare della posizione di garanzia è evitare che si verifichino eventi lesivi dell'incolumità fisica intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuali negligenze, imprudenze e disattenzioni dei lavoratori subordinati, la cui incolumità deve essere protetta con appropriate cautele.

Tuttavia, si registrano opposte pronunce sul punto.

- Il garante non può invocare, a propria scusa, il principio di affidamento, assumendo che il comportamento del lavoratore era imprevedibile, poiché tale principio non opera nelle situazioni in cui sussiste una posizione di garanzia. È dunque abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro.



Tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro assegnatogli o che abbia espletato un incombenza che, anche se inutile ed imprudente, non risulti eccentrico rispetto alle mansioni a lui specificamente assegnate, nell'ambito del ciclo produttivo. L'interruzione del nesso causale è infatti ravvisabile esclusivamente qualora il lavoratore ponga in essere una condotta del tutto esorbitante dalle procedure operative alle quali è addetto ed incompatibile con il sistema di lavorazione ovvero non osservi precise disposizioni antinfortunistiche.

Solo in questi casi, infatti, è configurabile la colpa dell'infortunato nella produzione dell'evento, con esclusione della responsabilità penale del titolare della posizione di garanzia (Cass. Pen. 387/2022).



- In tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore (in motivazione la Corte di cassazione ha precisato che il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori)” (Cass. Pen. 836/2022).



In altri casi, pur laddove la condotta colposa del lavoratore non può valere ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, può essere riconosciuto il concorso di colpa del lavoratore.

- In materia di responsabilità datoriale nei confronti del lavoratore per danni da infortunio sul lavoro a causa di inadempimento all'obbligo contrattuale di sicurezza (art. 2087 c.c.) si applicano le regole civilistiche sull'inadempimento (art. 1218 c.c.) e, tra queste, anche quella del concorso di colpa del creditore (art. 1227, comma 1, c.c.) (Cass. Civ. 9617/2008).

- Il comportamento imprudente del lavoratore danneggiato nella dinamica dell'infortunio se, da un lato, non esclude la responsabilità del datore di lavoro, dall'altro, non può però essere causa di esclusivo addebito dell'evento dannoso a quest'ultimo, dovendosi ritenere sussistente un concorso colposo del dipendente nella causazione dell'evento (Cass. Civ. 9698/2009).



Un aspetto fondamentale è quello relativo alla formazione da parte dei lavoratori.

- Allorché il lavoratore sia addetto a svolgere funzioni per le quali non ha ricevuto adeguata formazione (come nella specie, quando la “fluidità” di tali mansioni non consente di definire in modo preciso il suo profilo professionale), quando questi ponga in essere comportamenti imprudenti (smontaggio di un circuito idraulico a cassone alzato), non può dirsi che gli eventi letali che ne conseguono sono il frutto di condotte anomale ed imprevedibili, in quanto la imperizia del comportamento è direttamente ricollegabile alla sua mancata formazione ed informazione (Cass. Pen. 11112/2011).
- ...il comportamento imprudente dei lavoratori non adeguatamente formati non esenta mai il datore di lavoro (Cass. Pen. 39765/2015).



- **Il datore di lavoro non deve solo predisporre le idonee misure di sicurezza ed impartire le direttive, ma deve soprattutto controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, per evitare la superficiale tentazione di trascurarle (Cass. Pen. 27787/2019).**
- **Viene individuata la responsabilità penale del datore di lavoro per non aver predisposto adeguati corsi specifici per quel determinato utilizzo del tornio che comunque era una operazione altamente rischiosa in quanto svolta con una tela smerigliata del tutto inadatta in quanto priva del porta-tela e addirittura sfilacciata (Cass. Pen. 831/2022).**
- **Il preposto deve “segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta” (Cass. Pen. 3538/2022).**



- Il datore di lavoro di fatto risponde penalmente in concorso con il datore formale: infatti, da un lato, l'assunzione, in via di fatto, delle prerogative datoriali implica anche l'assunzione dei relativi obblighi prevenzionistici; dall'altro, la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dal comportamento di altri destinatari degli obblighi di prevenzione che abbiano a loro volta dato occasione all'evento (Cass. Pen. 40069/2022).

- In tema di causalità, la colpa del lavoratore, concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica ascritta al datore di lavoro ovvero al destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, esime questi ultimi dalle loro responsabilità solo allorquando il comportamento anomalo del primo sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un comportamento del tutto esorbitante ed imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere, ontologicamente avulso da ogni ipotizzabile intervento e prevedibile scelta del lavoratore (Cass. Pen. 40073/2022).



- La condotta del lavoratore può ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo ove sia tale da attivarne uno eccentrico o esorbitante dalla sfera governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia, oppure ove sia stata posta in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, come tale, al di fuori di ogni prevedibilità da parte del datore di lavoro, oppure vi rientri, ma si sia tradotta in qualcosa che, radicalmente quanto ontologicamente, sia lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (Cass. Pen. 42035/2022 del 08.11.2022).



Sviluppi futuri

- **Maggiore consapevolezza dell'importanza della formazione**
- **Concreta ed assidua sorveglianza nei luoghi di lavoro**
- **Nessuno vorrà fare il preposto:**
 - **Predisposizione linee-guida preposto**
 - **Proposta di legge su omicidio colposo e lesioni colpose in ambito lavorativo (analogamente a quanto è avvenuto in ambito sanitario art. 590 *sexies* c.p. - Responsabilità colposa per morte o lesioni personali in ambito sanitario)**

In ogni caso, il consiglio sempre valido è.....



RISPETTARE LE NORME



Grazie
per
l'attenzione

