



## **Il datore di lavoro di fatto e l'esercizio di fatto dei poteri direttivi**

Secondo la normativa italiana, le maggiori responsabilità in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro è il datore di lavoro, ma non è sempre facile individuare correttamente questa figura e attribuirgli le responsabilità connesse. Per il D.Lgs. 81/2008, ossia il Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008) il datore di lavoro è «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». Così la norma circoscrive le modalità di individuazione del datore di lavoro in modo da poterne richiamare le responsabilità, ma possono sorgere difficoltà nella corretta individuazione del datore di lavoro di diritto (formale) e del datore di lavoro di fatto (sostanziale).

### **- Il datore di lavoro di diritto.**

Alcune particolarità interpretative derivano dalla natura giuridica dell'impresa in cui opera il titolare del rapporto di lavoro. Può essere (riportiamo i casi principali):

- a. Il titolare della ditta individuale;
- b. Uno dei soci di una società in nome collettivo: in tali società i soci, a parità di quota, sono considerati tutti datori di lavoro e, se prestano attività lavorativa per conto della società stessa, risultano essere anche equiparati a lavoratori subordinati, per cui la società dovrà provvedere ad attuare nei loro confronti tutti gli adempimenti previsti dalla normativa sulla sicurezza;
- c. Il legale rappresentante di una Srl o di una Spa;
- d. Il dirigente o il funzionario nella pubblica amministrazione (a particolari condizioni).

Nel caso della ditta individuale, l'individuazione del titolare del rapporto di lavoro è agevole e può essere complicata solo dalla presenza di eventuali deleghe o attribuzioni conferite a terzi.

Nelle società si deve tener conto delle attribuzioni e delle deleghe conferite ai soggetti dell'organigramma societario. In genere i poteri decisionali e di spesa per la sicurezza sono conferiti all'amministratore delegato della Spa o della Srl o a uno dei soci della Snc. In questi casi, deve avvenire la nomina del cosiddetto "datore di lavoro prevenzionistico": per individuare con chiarezza la figura del datore di lavoro ed evitare che tutti i soci possano trovarsi chiamati a rispondere in giudizio, è opportuno che le attribuzioni che fanno capo all'amministratore delegato o al socio risultino da delibere societarie registrate, da esibire all'organo di vigilanza o al giudice in caso di necessità.

Oltre alla natura giuridica dell'impresa, l'individuazione del datore di lavoro cambia a seconda della dimensione:

1. Nelle piccole e medie imprese il potere decisionale e di spesa è in genere riferibile allo stesso soggetto titolare del rapporto di lavoro;
2. Nel caso di grandi e grandissime imprese e nella Pa il potere decisionale e di spesa è diffuso e frammentato, vi sono diversi livelli organizzativi in diverse unità produttive, alla cui direzione c'è un soggetto titolare di poteri decisionali e di spesa parziali, che non è necessariamente il titolare del rapporto di lavoro.



- **Il datore di lavoro di fatto.**

L'attribuzione della qualifica formale di datore di lavoro non è sempre immediata. A complicare ulteriormente le cose c'è l'eventualità di trovarsi di fronte al cosiddetto datore di lavoro di fatto.

A seguito di numerose e costanti pronunce giurisprudenziali che ritengono responsabile di eventuali infortuni, malattie, violazioni di legge – oltre al titolare formale del rapporto di lavoro – anche chi ricopriva di fatto tale ruolo, nel Testo unico è stato codificato il principio di effettività. Affrontando le conseguenze penali di una violazione, la norma prevede che l'eventuale responsabilità del datore di lavoro interessi anche chi, pur non essendolo formalmente, eserciti in concreto i poteri giuridici ad esso riferiti.

Non è un principio astratto, è spesso applicato dai tribunali, dove si trovano accusate e condannate persone che formalmente non erano collegate da un nesso di causalità diretta con l'infortunio o la violazione accertata. Varie sentenze hanno richiamato espressamente il principio di effettività nei casi in cui c'era un datore di lavoro "di fatto" diverso dal datore di lavoro "di diritto".

In tali sentenze vengono esplicitati i criteri utilizzati dai giudici per l'individuazione "in concreto" del datore di lavoro nei casi in cui l'imputato non lo risulta formalmente ma ne eserciti i poteri direttivi. Per esempio:

- In una sentenza i giudici affermano che l'individuazione del responsabile deve fondarsi non solo sulla qualifica rivestita formalmente, ma sulle funzioni svolte nella pratica, che prevalgono rispetto alla carica attribuita al soggetto;
- In altra sentenza viene confermata la condanna dell'amministratore di una società (datore di lavoro formale) in concorso col cognato (datore di lavoro di fatto). Il prestatore aveva fatto ricorso sperando di addossare la responsabilità esclusivamente al cognato. La corte ha rigettato del datore di lavoro formale affermando la corresponsabilità del datore di lavoro di diritto e di quello di fatto;
- Una interessante pronuncia sulle posizioni "apparenti": la corte accoglie il ricorso di un tale già condannato in qualità di datore di lavoro di fatto. Il condannato era stato individuato come datore di lavoro di fatto in base a testimonianze della vittima, che lo indicava come colui che l'aveva materialmente assunto e gli pagava il salario. La corte accoglie il ricorso specificando che in questo caso, essendo il datore di lavoro formale altra persona, che esercitava con pienezza i poteri direttivi, non siamo di fronte a un datore di lavoro di fatto ma a un datore di lavoro apparente;
- Da una sentenza del 2016 apprendiamo che «anche un soggetto estraneo all'organigramma aziendale» può essere datore di lavoro di fatto, «in presenza di comportamenti ricorrenti, costanti e specifici, dai quali possa desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali». Nello specifico: un tale, pur non figurando in alcun modo nella documentazione camerale della società né essendone dipendente, in un cantiere edile aveva rivestito nei fatti la qualità di responsabile effettivo della società anche nei confronti dei lavoratori dipendenti diretti e delle imprese subappaltatrici. La Corte ne deriva che «pertanto, proprio perché di fatto aveva svolto la qualità di datore di lavoro, era destinatario anche dell'obbligo di garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro dove era stato chiamato a operare».