

Il perimetro delle "posizioni di garanzia" in caso di infortunio mortale e distacco illegittimo

di F. Albiniano - 31 ottobre 2025

Introduzione

Il panorama lavorativo contemporaneo è costantemente sollecitato dalla necessità di garantire l'effettività della tutela della salute e sicurezza nei (e sui) luoghi di lavoro, specialmente in contesti di crescente frammentazione dei cicli produttivi e di decentramento delle attività.

In questo solco, e nel solco delle modalità di esecuzione del decentramento produttivo, si impone con carattere di inderogabilità l'attualizzazione e l'estensione dei presidi di sicurezza. Tale esigenza non è meramente contingente, ma costituisce un imperativo giuridico-sociale volto a scongiurare l'elusione delle garanzie fondamentali del lavoratore, le quali - lungi dall'essere affievolite dalla complessità contrattuale e logistica - devono trovare una concreta e piena esplicazione. La responsabilità solidale, in tale contesto, assurge a strumento cardine per assicurare la continuità della catena di protezione della persona del lavoratore.

È in questo alveo che si inserisce la sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Quarta Penale (Sent. n. 26615 del 21 luglio 2025, pronunciata all'udienza del 1° luglio 2025).

La sentenza in esame non si limita a sanzionare un evento infausto, ma offre un contributo in materia di responsabilità penale per infortuni sul lavoro, cristallizzando il riparto delle posizioni di garanzia (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 299) in costanza di un distacco di lavoratori rivelatosi *contra legem*. L'impianto accusatorio ha individuato profili di responsabilità concorrente in capo al legale rappresentante dell'impresa distaccataria (qualificato come datore di lavoro di fatto), al direttore tecnico del cantiere e al legale rappresentante dell'impresa distaccante.

Interessante, invero, il tessuto motivazionale della Suprema Corte ove riafferma, con chiarezza inequivocabile, il principio di effettività come baluardo irrinunciabile del sistema previdenziale.

Fatti di causa e percorso processuale

La vicenda trae origine dal tragico crollo del solaio di copertura di un fabbricato viaggiatori presso una stazione campana, avvenuto il 30 settembre 2014, che causò la morte di un lavoratore e il ferimento di altri due. L'evento si verificò durante le operazioni di demolizione, eseguite senza l'apprestamento delle necessarie opere provvisorie di sicurezza, in particolare l'installazione di puntelli telescopici, previsti nel progetto e nel Piano Operativo di Sicurezza (POS).

Gli imputati - legale rappresentante della impresa distaccataria, il direttore tecnico del cantiere, il legale rappresentante dell'impresa distaccante ed il capo cantiere "di fatto" - venivano ritenuti responsabili in concorso - *ex art. 110 c.p.* - per i reati di omicidio e lesioni personali colpose, con l'aggravante della violazione di norme antinfortunistiche.

La Corte d'Appello di Napoli, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, confermava la responsabilità degli imputati, rideterminando le pene e dichiarando prescritto il reato di lesioni personali.

Avverso tale sentenza proponevano ricorso per cassazione il titolare dell'azienda distaccataria e il direttore tecnico del cantiere lamentando, tra gli altri motivi, l'illegittima attribuzione della "posizione di garanzia", la mancata considerazione della sussistenza di una delega di funzioni e del nesso di causalità.

Breve ricostruzione della figura del distacco e le sue declinazioni patologiche: tra legittimità ed elusione normativa

Senza alcuna pretesa di esaustività e per mera completezza espositiva giova rammentare che, il distacco del lavoratore codificato dall'art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, si configura come una deroga qualificata al principio di necessaria corrispondenza tra il datore di lavoro formale – titolare del rapporto di impiego – e il soggetto effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa.

Tale istituto disegna una fattispecie trilaterale in cui un datore di lavoro (distaccante), mosso da un proprio e specifico interesse, pone in via temporanea uno o più dipendenti a disposizione di un terzo soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di un'attività lavorativa ben determinata.

L'edificazione strutturale del distacco è subordinata all'osservanza di tre presupposti imprescindibili, la cui carenza ne determina la riclassificazione in un'interposizione di manodopera vietata o in una somministrazione irregolare.

Tali requisiti si sostanziano:

1. Nell'interesse del distaccante, che costituisce l'elemento causale e fondativo dell'istituto. Tale interesse deve essere proprio, concreto, e non può risolversi nel mero tornaconto economico derivante dalla fornitura di manodopera, pena l'integrazione degli estremi dell'interposizione illecita. La giurisprudenza di legittimità (cfr. *ex plurimis* n. 9557 del 26 aprile 2006 e Cass. n. 594 del 17 gennaio 2000) ha costantemente ribadito l'assoluta centralità di tale interesse, qualificandolo come imprenditoriale (tecnico, produttivo, organizzativo, commerciale, ecc.) o, in contesti particolari, persino di natura solidaristica, ma mai meramente strumentale alla somministrazione.
2. Nella temporaneità, che implica il carattere non definitivo della dislocazione della prestazione. La durata del distacco deve essere valutata in stretta correlazione con la persistenza dell'interesse sottostante del distaccante.
3. Nell'individuazione dell'attività oggetto del distacco. Si richiede, cioè, che la prestazione del lavoratore distaccato sia destinata a uno specifico impiego o progetto funzionale al soddisfacimento dell'interesse del distaccante, circoscrivendone l'ambito operativo presso il distaccatario.

L'operazione di distacco non comporta, però, una novazione soggettiva del rapporto di lavoro. Il distaccante mantiene la titolarità formale del contratto e, conseguentemente, rimane il soggetto gravato in via primaria dagli obblighi di natura retributiva, contributiva, assicurativa e fiscale.

La responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In linea con la natura non traslativa del rapporto, il distacco illecito o "fittizio" non realizza, sul piano penale, un automatico trasferimento della responsabilità in materia di sicurezza.

Il fondamento normativo in materia è scolpito nell'art. 2087 c.c., il quale impone al datore di lavoro un obbligo di sicurezza di carattere generale e inderogabile: adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera. Tale obbligo, definito dalla giurisprudenza come norma di chiusura del sistema, impone un dovere di diligenza rafforzata, evolvendosi in base all'esperienza, alla tecnica e alle prassi aziendali.

La disciplina di riferimento è integrata dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, che articola un approccio sistemico e partecipativo alla gestione della sicurezza.

Il T.U. ripartisce le responsabilità tra i vari soggetti: dal datore di lavoro (cui spetta l'onere ineludibile della valutazione dei rischi e della designazione delle figure chiave) al dirigente, al preposto e, infine, agli stessi lavoratori, tutti investiti di precisi doveri di collaborazione.

Par chiaro, dunque, che un infortunio sul lavoro può innescare un sistema di responsabilità plurimo e concorrente. Sul piano strettamente penale con la configurabilità di un reato colposo (es. omicidio o lesioni colpose) per l'evento lesivo ascrivibile alla violazione di norme cautelari. Civilisticamente, sorge l'obbligo risarcitorio in capo al datore di lavoro e agli altri soggetti responsabili, in applicazione degli artt. 2087, 2043 e 2059 c.c.

La questione giuridica e la decisione della Corte

In ossequio a quanto sinora argomentato si evince in modo palmare che, nell'ambito della disciplina degli infortuni sul lavoro, l'accertamento di una fattispecie di distacco di lavoratori qualificabile come simulata o elusiva – in ragione della conclamata assenza dell'interesse specifico del datore di lavoro distaccante, *ex art. 30, co. 1, D.Lgs., n. 276/2003* – preclude l'ordinario e automatico subentro o trasferimento degli oneri di prevenzione e protezione in capo al soggetto utilizzatore.

Ne consegue che la posizione di garanzia (e la relativa responsabilità penale *ex artt. 589 e 590 c.p.*, aggravati dalla violazione delle norme antinfortunistiche) grava, in concorso sul datore di lavoro di diritto (distaccante fittizio), che mantiene la qualifica formale e sul datore di lavoro di fatto (distaccatario fittizio), il quale, in applicazione del principio di effettività *ex art. 299 D.Lgs. n. 81/2008*, assume una posizione di garanzia ulteriore e concorrente, in quanto soggetto che si serve concretamente del lavoratore e ne organizza l'attività, dovendone garantire la sicurezza.

Tale responsabilità, che discende dalla gestione organizzativa d'impresa illegittima, prevale sulle doglianze relative alla validità di eventuali deleghe di funzioni conferite ad altre figure aziendali (come l'RSPP o il direttore di cantiere), atteso che l'illiceità del distacco rappresenta una condotta datoriale non delegabile né eludibile e inficia l'operatività della delega stessa. La posizione di garanzia del datore di lavoro di fatto si rafforza, inoltre, laddove la condotta colposa sia connotata dall'utilizzazione di personale non adeguatamente formato e informato.

Nella pronuncia in esame, i Giudici si focalizzano su due profili, ovverossia l'individuazione della "posizione di garanzia" in un contesto caratterizzato da un distacco di manodopera rite-

nuto illecito e la responsabilità del direttore tecnico di cantiere, anche in assenza di una formale delega di funzioni, in ragione del suo effettivo ruolo di garante della sicurezza.

La Cassazione nel qualificare il distacco come "fittizio" - in quanto privo dell'interesse del datore di lavoro distaccante, requisito indefettibile per la sua legittimità, come previsto dall'art. 18, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/200 - ha stabilito che la "posizione di garanzia" non si trasferisce dall'impresa distaccante a quella distaccataria.

Al contrario, l'obbligo di prevenzione e protezione della sicurezza sul lavoro grava in maniera solidale e totale su entrambi i soggetti, in virtù del principio di cui all'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008.

Pertanto, la Corte, ha ritenuto il datore di lavoro di fatto e legale rappresentante della società distaccataria, pieno destinatario degli obblighi di sicurezza, superando ogni argomentazione relativa alla delega di funzioni conferita ad altri soggetti.

Invero, la sua responsabilità non deriva solo dall'omessa vigilanza sul delegato, ma, in via primaria, dalla mancata gestione del rischio insito nell'impiego di personale distaccato in modo illecito, operazione della quale egli era a conoscenza.

In sintesi, il fulcro della decisione risiede nell'affermazione che l'illiceità del distacco opera come fattore idoneo a inficiare l'operatività della delega stessa, non potendo lo strumento organizzativo della delega interferire con le responsabilità derivanti da strategie di gestione dell'impresa palesemente elusive della disciplina cogente

Parimenti incensurabile appare la conferma di responsabilità per il Direttore tecnico di cantiere, la cui posizione di garanzia è stata individuata non solo per l'attribuzione formale dei compiti di direzione e gestione, ma anche per l'effettiva e concreta ingerenza nell'organizzazione del lavoro e per l'aver impartito direttive agli operai.

La *culpa in vigilando* si è manifestata nell'omesso controllo sullo stato delle lavorazioni e sull'inosservanza delle misure preventive essenziali.

Conclusioni

In ossequio al principio costituzionale di personalità della responsabilità penale (*ex art. 27 Cost.*), l'imputazione non può in alcun modo essere costruita sulla mera presunzione formale o su una qualificazione giuridica nominalistica. Al contrario, l'accertamento esige la rigorosa individuazione del reale responsabile della condotta, in un'ottica di effettività.

La responsabilità, invero, è intrinsecamente legata all'effettivo dominio del fatto e al concreto esercizio del potere-dovere di impedimento dell'evento lesivo.

D'altronde la sanzione penale deve colpire colui che, detenendo il controllo gestionale e direttivo sul rischio aziendale, risulti l'unico soggetto nella posizione di garanzia capace di adottare le misure correttive.

Dunque, se la responsabilità penale in materia di salute e sicurezza (*salus in labore*) segue il potere di gestione sostanziale - mai il mero titolo negoziale - nell'accertamento di tale responsabilità, vige un criterio fondamentale: chi comanda, risponde.

Questo è, in sintesi, il principio di effettività che, pur nella sua apparente semplicità, rivela una notevole complessità applicativa.

La pronuncia, poi, apre un ulteriore, rilevante fronte di analisi.

La riscontrata nullità o simulazione elusiva del contratto di distacco per carenza dell'interesse proprio del distaccante (*ex art. 30 D.Lgs. n. 276/2003*) integra un vizio genetico che mina l'intero impianto contrattuale.

Tale patologia negoziale di base determina l'inevitabile nullità derivata di tutti gli atti consequenziali.

In particolare, la delega di funzioni in materia di sicurezza, posta in essere in un contesto contrattuale viziato *ab origine*, risulta inefficace a produrre il suo effetto esonerativo.

L'illecito a monte (il distacco fittizio) non può in alcun modo essere sanato da un atto organizzativo a valle (la delega), la cui validità postula un vincolo di legittimità originario e l'assolvimento del dovere di costante vigilanza sostanziale.

D'altronde, l'ordinamento giuridico, ponendo la tutela della vita e dell'integrità fisica del lavoratore come valore supremo e inderogabile, eleva la prevenzione del rischio a *ratio* fondante del sistema. La pronuncia in commento sottende, quindi, un principio perentorio: il sistema non tollera che la cura (la sanzione a posteriori) possa surclassare l'obbligo primario e inderogabile della prevenzione del danno. Si premia, dunque, la sostanza sulla forma, rafforzando l'assunto per cui la gestione corretta *ex ante* del rischio è l'unica via per adempiere pienamente agli obblighi imposti dalla legge.

Francesca Albiniano, avvocato in Campobasso

Visualizza il documento: [Cass. pen., sez. IV^a, 21 luglio 2025, n. 26615](#)