



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo Italiano
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
TERZA SEZIONE PENALE

15664-26

Composta da:

Giovanni Liberati
Andrea Gentili
Alberto Galanti
Giovanni Giorgianni
Valeria Bove

- Presidente -

Sent. n. sez. 440/2026
UP - 04/03/2026
R.G.N. 39191/2025

- Relatore -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da

[REDACTED]

avverso la sentenza del 13/09/2023 del Tribunale di Napoli

visti gli atti, il provvedimento impugnato e il ricorso;

udita la relazione svolta dal consigliere Valeria Bove;

udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore generale Giuseppe Sassone, che ha concluso chiedendo l'annullamento senza rinvio della sentenza impugnata;

udito il difensore, avv. [REDACTED] che ha concluso chiedendo l'accoglimento del ricorso

RITENUTO IN FATTO

1. Con sentenza del 13 settembre 2023 il giudice monocratico del Tribunale di Napoli ha prosciolto [REDACTED] in qualità di legale rappresentante della società "[REDACTED] s.p.a.", esercente attività di Agenzia Interinale che aveva stipulato contratti di somministrazione con l'utilizzatore A.O.U. Università degli studi [REDACTED] "[REDACTED]" ritenendo non punibili, per la particolare tenuità del fatto, i reati ascrittigli al capo a (artt. 62, comma 2, lett. e, 4, 139 comma 1, lett a, d.lgs. n. 230 del 1995), al capo b (artt. 28, comma 2, e 22 d.lgs. n. 81 del 2008), al capo c (artt. 26, comma 2, lett. a, e 55, comma 5, lett. d, d.lgs. n. 81 del 2008), al capo d (artt. 77 e 139, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 230 del 1995), al

capo e (artt. 62, comma 4 e 139 d.lgs. n. 230 del 1995) ed al capo f (art. 77, comma 1, d.lgs. n. 230 del 1995) e ritenendo, in relazione ai restanti reati contestati ai capi g, h, i, k, l, che il fatto non sussiste.

2 Ricorre per cassazione la difesa dell'imputato, affidandosi a tre motivi, anticipati da una breve premessa in cui evidenzia che le contestazioni, che erano state mosse dall'Ispettorato del lavoro e che sono confluite nel procedimento penale, riguardavano tre distinti ambiti di tutela della sicurezza dei lavoratori (quello di cui al d.lgs. n. 151 del 2001 a tutela della maternità; quello di cui al d.lgs. n. 81 del 2008 relativo agli obblighi generali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; quello di cui al d.lgs. n. 230 del 1995 riguardante la tutela dei lavoratori esposti a radiazione) e che il giudice, all'esito del dibattimento, ha ritenuto la sussistenza della responsabilità dell'imputato (salvo proscioglierlo poi ai sensi dell'art. 131-*bis* cod. pen.) - che era, all'epoca dei fatti, amministratore delegato di una Agenzia per il lavoro che fornisce, tra gli altri, servizi di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, in numerosi e diversi settori di attività -, solo per i reati connessi alla tutela dei lavoratori radioesposti.

2.1 Tanto premesso, con il primo motivo si deduce la nullità della sentenza per violazione dell'art. 6, lett. q, d.lgs. n. 230 del 1995 (oggi art. 7 d.lgs. n. 101 del 2020) e dell'art. 26 d.lgs. n. 81 del 2008, sotto il profilo del vizio di legge e di motivazione, per avere la sentenza impugnata errato nel ritenere applicabile al caso specifico la disciplina della radioprotezione e dell'appalto, nonché per travisamento probatorio.

La censura in questione è mossa in relazione ai capi da a ad f, per i quali l'imputato è stato prosciolto ai sensi dell'art. 131-*bis* cod. pen.

Si premette che la materia della radioprotezione era regolamentata dal d.lgs. n. 230 del 1995, successivamente ai fatti abrogato e sostituito, in ottica di sostanziale continuità, dal d.lgs. n. 101 del 2020. Nel riordino della disciplina è stata modificata anche parte della terminologia specifica per tale settore, per cui non si rinviene più nella normativa ad oggi vigente, l'espressione "datore di lavoro di impresa esterna" ma vi è la definizione di "lavoratore esterno" e quindi, quando la normativa indica "il datore di lavoro" deve intendersi "datore di lavoro del lavoratore esterno" e non mero "lavoratore esterno".

L'errore compiuto dal Tribunale, che ha determinato la conseguente erronea applicazione della legge penale, in termini di responsabilità, per la violazione di un obbligo, che, si assume, non sussisteva in capo all'imputato, à l'avvenuta identificazione della società rappresentata dall'imputato quale "datore di lavoro di impresa esterna" con automatica erronea applicazione all'Agenzia per il lavoro della relativa disciplina in materia di radioprotezione e dei conseguenti obblighi,

frutto di un errore giuridico e di travisamento in termini di completa omissione della prova documentale in atti.

Nel corso del dibattimento è stato chiarito (cfr escussione del prof. F. S. Violante) che l'attività svolta dai lavoratori somministrati dall'Agenzia, che nel caso specifico erano radioesposti, non è disciplinata dal contratto di appalto e ciò in quanto l'Agenzia per il lavoro non è in assoluto assimilabile ad una "impresa esterna" e non svolge mai, nei confronti dell'utilizzatore, alcuna attività in appalto, come affermato nel parere del Ministero del lavoro prodotto dalla difesa nell'udienza dibattimentale. L'impresa esterna opera in appalto, mentre l'Agenzia per il lavoro non opera mai in appalto nei confronti dell'utilizzatore, dando luogo solo ad una somministrazione di lavoro.

Di qui l'errore in cui è incorso il Tribunale, non essendo ravvisabile in capo alla [REDACTED] la qualifica di "datore di lavoro di impresa esterna" ed essendo esclusa l'applicabilità della disciplina dell'appalto di cui all'art. 26 d.lgs. n. 81 del 2008.

Ne consegue che la ditta amministrata dall'imputato non aveva l'obbligo di predisporre il libretto di radioprotezione per ciascun lavoratore somministrato, o di provvedere alla sorveglianza sanitaria, trattandosi di obblighi che gravano sul "datore di lavoro di lavoratori esterni"; allo stesso modo e diversamente da quanto affermato in sentenza la ditta non avrebbe mai dovuto munirsi di autorizzazione del Ministero.

E' l'impresa utilizzatrice che è tenuta ad assicurare ai lavoratori somministrati le stesse garanzie in materia di salute e sicurezza del lavoro prestate ai propri diretti dipendenti.

Ne è riprova il fatto che i lavoratori somministrati [REDACTED] e [REDACTED] sono stati costantemente monitorati dal punto di vista sanitario e dell'esposizione a radiazioni ionizzanti dall'Ospedale [REDACTED]

La normativa prevede, quindi, che gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro siano in carico al datore di lavoro che ha l'effettivo controllo sui lavoratori e sui luoghi presso i quali questi ultimi svolgono l'attività lavorativa; nel caso in esame, per altro, gli obblighi di informazione, formazione e addestramento sono posti a carico del soggetto utilizzatore, presso il quale il lavoratore svolge la propria attività e che ha piena conoscenza dei luoghi, della gestione dei rischi e delle modalità di lavoro.

Il contratto di somministrazione trova la propria disciplina nell'art. 35 d.lgs. n. 81 del 2015; per il contratto di appalto la norma di riferimento, che disciplina i rapporti tra committente ed appaltatore con riferimento alle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, è l'art. 26 d.lgs. 81 del 2008 e la somministrazione cui la disposizione fa riferimento è quella di cose e servizi, non di manodopera.

Il Tribunale partendo dall'errato presupposto che l'Agenzia per il lavoro rivesta il ruolo di "appaltatore" nei confronti dell'utilizzatore ha sovrapposto e confuso due discipline distinte.

2.2. Con il secondo motivo si lamenta vizio di legge e di motivazione per avere la sentenza impugnata errato nel ritenere sussistente la penale responsabilità dell'imputato per un reato abrogato.

Si rappresenta che al capo e, il Tribunale ha ritenuto che [REDACTED] avrebbe dovuto essere munita di autorizzazione ministeriale, quale "impresa esterna", qualifica che, come detto, non le appartiene. In ogni caso l'autorizzazione per le imprese esterne non è neanche più prevista, come si desume dal fatto che l'art. 62, comma 4, d.lgs. n. 230 del 1995 non trova una corrispondente previsione nella nuova disciplina di cui al d.lgs. n. 101 del 2020.

2.3 Con il terzo motivo si lamenta vizio di violazione di legge e di motivazione in relazione all'art. 42 cod. pen. per aver la sentenza errato nell'individuare profili di responsabilità in capo all'imputato, nonché per travisamento probatorio.

Si rileva che il Tribunale non ha considerato e quindi motivato in merito alla struttura e all'organizzazione della società, che ha dei presidi locali e quindi a livello regionale ed infine nazionale. In questo contesto, determinante è il ruolo della filiale, al cui interno il dirigente è anche il soggetto delegato in materia di sicurezza e di salute ed è ciò che è avvenuto in quanto l'imputato aveva, con specifica delega di funzioni ex art. 16 d.lgs. n. 81 del 2008 conferito al direttore regionale tale delega che comprendeva di garantire il rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori somministrati.

3 Il Sost. Procuratore generale ha presentato requisitoria scritta, alla quale si è richiamato, chiedendo l'annullamento senza rinvio.

Si evidenzia che alla luce delle modifiche di cui al d. lgs. n. 101 del 2020, con riguardo all'art. 7 punto 80, deve ritenersi che l'Agenzia per il lavoro non possa considerarsi datore di lavoro da impresa esterna, atteso che gli obblighi di tutela vanno ricondotti all'utilizzatore di "lavoratori dipendenti da altro datore di lavoro"; ne deriva che, in ragione di tale successione di leggi, è venuta meno la responsabilità del somministratore di lavoro.

CONSIDERATO IN DIRITTO

1. Il ricorso è fondato in relazione al secondo motivo di ricorso, mentre va rigettato con riferimento al primo, e, quanto al terzo motivo di ricorso, lo stesso deve ritenersi manifestamente infondato per le ragioni di seguito esplicitate

1.1 Va premesso che la parte ha correttamente proposto ricorso innanzi a questa Corte, venendo in rilievo una sentenza non appellabile, avverso la quale è

dunque esperibile solo ricorso per cassazione, in quanto con la stessa l'imputato, in qualità di legale rappresentante di un'agenzia di somministrazione lavoro, è stato prosciolto per tenuità del fatto da una serie di reati – quelli di cui ai capi a, b, c, d, e, f, - astrattamente puniti con pena alternativa, e va altresì evidenziato che il medesimo imputato ha un concreto interesse alla pronuncia da parte di questa Corte, in quanto il proscioglimento ai sensi dell'art. 131-bis cod. pen., l'unico di cui la difesa si duole (non essendo stato proposto ricorso avverso la sentenza di assoluzione perché il fatto non sussiste, pronunciata con riferimento ai residui reati), presuppone che l'agenzia di somministrazione di lavoro possa tuttora ritenersi destinataria degli obblighi previsti dalle disposizioni contestate ai capi da a) ad f), prospettazione, questa, che la difesa censura, lamentando la nullità della sentenza adottata per violazione di legge.

1.2 Tanto chiarito in premessa, il primo motivo di ricorso va rigettato per le ragioni di seguito esplicitate.

All'imputato, in qualità di legale rappresentante di Agenzia di somministrazione lavoro, è contestata – per quel che rileva in questa sede - una serie di violazioni commesse durante la vigenza del d.lgs. 17 marzo 1995, n. 230, riguardanti la tutela dei lavoratori, nello specifico personale sanitario, quali infermieri e tecnici di radiologia medica, impiegati nei reparti ospedalieri dell'A.O.U. Università degli studi della [REDACTED] [REDACTED] tutti esposti, come tali, a radiazione; tali violazioni sono state ascritte all'imputato, ritenendo applicabile al "datore di lavoro di impresa esterna" sia la previgente disciplina di cui al d.lgs. n. 230 del 1995, sia quella attualmente in vigore, prevista dal d.lgs. 31 luglio 2020, n. 101, che ha integralmente abrogato la precedente, sostituendosi per la massima parte ad essa, in termini di sostanziale continuità normativa.

Per tali violazioni, come visto, il giudice del Tribunale di Napoli ha ritenuto applicabile all'imputato la particolare tenuità del fatto, pronuncia, questa, che presuppone, non solo, che siano (anche) a lui riferibili gli obblighi imposti dalla disciplina in vigore al momento della commissione del fatto, ma che quegli stessi obblighi siano previsti anche dalla disciplina normativa attualmente in vigore, assunto, questo, che la difesa contesta, richiamando, da un lato, la circostanza che nel nuovo decreto legislativo manca una definizione di "datore di lavoro di impresa esterna" e che, più in generale, la distinzione tra datore di lavoro che somministra forza lavoro e datore di lavoro che quelle forze utilizza, è sostanzialmente venuta meno, in quanto gli obblighi in questa materia gravano tutti sul datore di lavoro presso il quale le forze lavoro vengono utilizzate.

1.3 A fronte di siffatta pronuncia e alla luce delle censure mosse dalla difesa, la questione su cui questo Collegio è chiamato a pronunciarsi riguarda la continuità normativa, con riferimento specifico all'agenzia di somministrazione di forza

lavoro, tra il previgente d.lgs. n. 230 del 1995 e l'attuale d.lgs. n. 101 del 2020, che, a norma dell'art. 243 d.lgs. da ultimo cit. ha espressamente abrogato, alla data della sua entrata in vigore (27 agosto 2020), il precedente, così come successivamente modificato.

La questione è circoscritta, nello specifico, alla figura del "datore di lavoro di impresa esterna", posto che all'abrogazione della previgente disciplina di cui al d.lgs. n. 230 del 1995 è contestualmente seguita l'entrata in vigore della nuova, la quale, nei suoi tratti essenziali, ricalca la precedente, adottandola, tuttavia, alla nuova Direttiva nelle more adottata, in un chiaro fenomeno, in generale, di continuità normativa.

1.4 La suggestiva tesi difensiva, nella parte in cui sostiene che la nuova normativa, non richiamando più la figura del "datore di lavoro di impresa esterna", che non viene menzionata nella parte iniziale relativa alle definizioni, ha inteso espungerlo dall'ambito di applicazione della disciplina (come sostenuto anche dalla Procura generale), non coglie nel segno ed è, anzi, fuorviante.

Parimenti, non coglie nel segno neanche l'affermazione – sempre riportata nel primo, composito, motivo di ricorso - secondo cui il Tribunale, partendo dall'errato presupposto che l'Agenzia per il lavoro rivesta il ruolo di "appaltatore" nei confronti dell'utilizzatore avrebbe sovrapposto e confuso due discipline (quella di cui al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, riguardante, tra gli altri, il contratto di somministrazione di forza lavoro e quella di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, relativa al contratto di appalto) che hanno ambiti di applicazione differente.

1.5 Quanto a quest'ultimo aspetto, che va analizzato per primo per questione di sistematicità, occorre chiarire che la norma di riferimento per l'Agenzia di somministrazione di lavoro è costituita dall'art. 35 d.lgs. n. 81 del 2015.

A mente dell'art. 35 d.lgs. n. 81 del 2015 (Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà) è previsto che per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (comma 1); che l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore (comma 2); che i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa; che i lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi

quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio (comma 3).

Per quel che rileva in questa sede, la disposizione in esame prosegue prevedendo espressamente, al comma 4, che il «somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81» e che «[i]l contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti».

Ne consegue, proprio dalla lettura dell'art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81 del 2015, testè riportato, che la normativa a tutela del lavoratore interinale va coordinata con il d.lgs. n. 81 del 2008 e, per quel che rileva in questa sede, trattandosi di lavoratori somministrati esposti a radiazione, con il d.lgs. n. 230 del 1995, oggi sostituito dal d.lgs. n. 101 del 2020.

Diversamente da quanto affermato dalla difesa, le due discipline (quella relativa al contratto di somministrazione di forza lavoro, e quella prevista in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel cui ambito rientra anche l'art. 26 d.lgs. n. 81 del 2008) si integrano, dunque, a vicenda, applicandosi la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche ai contratti di somministrazione, ai sensi dell'art. 35, comma 4 d.lgs. n. 81 del 2015, e ciò esclude i profili di violazione di legge censurati dalla difesa con riferimento alla contestazione della normativa di cui al d.lgs. n. 81 del 2008.

Ma vi è di più.

Venendo in rilievo lavoratori esposti a radiazioni, le due normative testè citate vanno lette e coordinate con quella, specifica, di cui al d.lgs. n. 230 del 1995, e ciò impone di analizzare l'altra questione, ossia se le disposizioni previste in quest'ultimo testo, che erano sicuramente applicabili al "datore di lavoro di impresa esterna" quando esso era in vigore, continuino ad indirizzarsi ancora a costui, anche a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 101 del 2020.

1.6 Il d.lgs. 17 marzo 1995, n. 230 (con il quale è stata data attuazione alle 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 impianti nucleari e 2011/70/Euratom in materia di gestione sicura del combustibile esaurito e dei rifiuti radioattivi derivanti da attività civili) definiva all'art. 4 (e non 6, come indicato in ricorso), comma 1, lett. i, il "datore di lavoro

di impresa esterna" come il «soggetto che, mediante lavoratori di categoria A, effettua prestazioni in una o più zone controllate di impianti, stabilimenti, laboratori, installazioni in genere, gestiti da terzi; non rientrano nella presente definizione i soggetti la cui attività sia la sola a determinare la costituzione di una o più zone controllate presso le installazioni dei terzi, ai quali soggetti si applicano le disposizioni generali del presente decreto», quindi alla lettera n, il "lavoratore esterno" come il «lavoratore di categoria A che effettua prestazioni in una o più zone controllate di impianti, stabilimenti, laboratori, installazioni in genere gestiti da terzi in qualità sia di dipendente, anche con contratto a termine, di una impresa esterna, sia di lavoratore autonomo, sia di apprendista o studente».

In particolare, e per quanto rileva in questa sede, la normativa prevede(va) una serie di obblighi gravanti sull'esercente (art. 10-ter) nei luoghi di lavori nei quali si svolgono le attività lavorative di cui all'art. 10-bis (ambito di applicazione) e stabilisce all'art. 61 quali sono gli «Obblighi dei datori di lavoro, dirigenti e preposti»; all'art. 62 gli «Obblighi delle imprese esterne» (disposizione, questa, che viene direttamente in rilievo nel caso di specie, essendo contestato all'imputato proprio la violazione di tale disposizione) e all'art. 63 gli «Obblighi degli esercenti zone controllate che si avvalgono di lavoratori esterni».

1.7 In attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), legge 4 ottobre 2019, n. 117 ("Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e attuazione di altri atti dell'Unione europea") e dunque in attuazione della legge di delegazione europea 2018 è stato adottato il d.lgs. 31 luglio 2020, n. 101.

Il legislatore delegante, all'art. 20 legge n. 117 del 2019, aveva delegato il governo ad adottare i decreti legislativi per l'attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom.

Nella legge delega si era nello specifico stabilito che nell'esercizio della delega per l'attuazione della direttiva 2013/59/Euratom del Consiglio, del 5 dicembre 2013, il Governo fosse tenuto a seguire, oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 1, comma 1, anche i seguenti principi e criteri direttivi specifici:

a) introdurre le modifiche e le integrazioni necessarie al corretto e integrale recepimento della direttiva 2013/59/Euratom, anche attraverso l'emanazione di un nuovo testo normativo di riassetto e semplificazione della disciplina di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, ovvero di un testo unico volto al riordino e all'armonizzazione della normativa di settore, con abrogazione espressa delle disposizioni incompatibili e, in particolare, del citato decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, del decreto legislativo 26 maggio 2000, n. 187, e del decreto

legislativo 6 febbraio 2007, n. 52, assicurando altresì il necessario coordinamento tra le disposizioni oggetto di modifica o integrazione.

1.8 Ebbene, è proprio la direttiva 2013/59/Euratom che non menziona più la figura del "datore di lavoro di impresa esterna" contemplata all'art. 4 del d.lgs. n. 230 del 1995, fornendo all'art. 4 della Direttiva citata la definizione (unicamente), tra le altre, di "lavoratore esterno" («61 "lavoratore esterno": qualsiasi lavoratore esposto, compresi gli apprendisti e gli studenti, che non è dipendente dell'esercente responsabile delle zone sorvegliate e controllate, ma svolge le sue attività in queste zone) e di "esercente" (98 "esercente": una persona fisica o giuridica che, ai sensi della legislazione nazionale, è giuridicamente responsabile dello svolgimento di una pratica, o di una sorgente di radiazioni (compresi i casi in cui il proprietario o il detentore di una sorgente di radiazioni non svolge attività umane correlate)»).

L'affermazione della difesa, secondo cui il venir meno della figura del "datore di lavoro di impresa esterna" implica che chi somministri lavoro esterno e quindi, in pratica, l'agenzia interinale, non sia più destinataria degli obblighi previsti in materia di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, prova troppo, da un lato perché, nel riordino generale della disciplina in tema di radiazioni, è proprio la direttiva che abbandona la definizione di "datore di lavoro di impresa esterna" facendo riferimento alla semplice figura del "lavoratore esterno", così differenziandolo dal lavoratore direttamente dipendente dell'esercente; dall'altro, perché, nella nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 101 del 2020, gli obblighi che erano previsti (all'art. 62 d.lgs. n. 230 del 1995) a carico delle "imprese esterne", e che integrano i reati contestati all'imputato, sono oggi previsti dall'attuale art. 112 d.lgs. n. 101 del 2020 (di cui nel ricorso non si fa menzione) e sono posti a carico del "datore di lavoro di lavoratori esterni", con una formulazione che rimanda e riprende quella del testo previgente, ma che dà anche attuazione alla direttiva 2013/59 Euratom, la quale menziona, come visto, la (sola) figura, tra le altre, del "lavoratore esterno".

1.8 Con il d.lgs. 31 luglio 2020, n. 101, entrato in vigore il 27 agosto 2020, è stata esercitata, come detto, la delega di cui art. 20, comma 1, lettera a), legge 4 ottobre 2019, n. 117 e con esso è stata data attuazione alla direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom e riordina la normativa di settore.

A norma dell'art. 243, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 101 del 2020, alla data di entrata in vigore dello stesso, è contestualmente abrogato il d.lgs. n. 230 del 1995

e successive modificazioni e tuttavia il "nuovo" decreto riprende il precedente in termini di sostanziale continuità normativa: sotto questo profilo, e solo per somme linee, basta evidenziare che, così come gli artt. 109, 110, 111 d.lgs. n. 101 del 2021 riprendono il "vecchio" art. 61 d.lgs. n. 230 del 1995 (Obblighi dei datori di lavoro, dirigente e preposti); o l'art. 113 d.lgs. n. 101 del 2021 riprende il "vecchio" art. 113 d.lgs. n. 230 del 1995 (Obblighi degli esercenti che si avvalgono di lavoratori esterni); allo stesso modo l'attuale art. 112 d.lgs. n. 101 del 2021 ("Obblighi del datore di lavoro di lavoratori esterni") ricalca – per gran parte, come meglio si vedrà – il previgente art. 62 d.lgs. cit. (Obblighi delle imprese esterne).

Si legge nella Relazione illustrativa al d.lgs. attualmente in vigore: *«Quanto all'articolo 112 (Obblighi del datore di lavoro di lavoratori esterni) merita precisare che il vecchio testo rivolgeva le proprie previsioni al datore di lavoro di impresa esterna. Il testo vigente ha necessitato di modifica in vista del recepimento della direttiva che riferisce invece le proprie previsioni al datore di lavoro di lavoratori esterni. Gli obblighi ivi previsti risultano i medesimi di quelli già contemplati nel vigente disposto normativo. Si è cercato, nella nuova stesura del testo, di fornire al soggetto obbligato una esplicitazione delle misure da adottare per la tutela dei lavoratori oggetto della previsione. Ciò anche al fine di attuare i principi radioprotezionistici in premessa al decreto. Nel dettaglio, si osserva che al comma 1, vengono stabiliti in capo al datore di lavoro di lavoratori esterni, una serie di obblighi ivi indicati (lettere da a) ad n)) ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esterni. Al comma 2, invece, sono, difatti, confermate le modalità di tenuta e di istituzione del libretto di radio protezione sensi dell'articolo 132, comma 6. Viene confermata, altresì, la previsione che il libretto contiene i dati relativi alla valutazione delle dosi inerenti all'attività svolta, nonché i giudizi medici di idoneità e le relative limitazioni di validità.»*



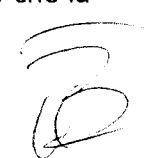
Per completezza va anche aggiunto che l'attuale art. 112 d.lgs. n. 101 del 2020 attua, tra gli altri, l'art. 51 della direttiva 2013/59 Euratom ("Protezione dei lavoratori esterni") a mente del quale, per quel che qui rileva:

«Gli Stati membri vigilano affinché il sistema di sorveglianza radiologica individuale offra ai lavoratori esterni una protezione equivalente a quella di cui usufruiscono i lavoratori esposti impiegati a titolo permanente dall'esercente.

2. Gli Stati membri provvedono affinché l'esercente assuma, direttamente o mediante accordi contrattuali con il datore di lavoro dei lavoratori esterni, la responsabilità per gli aspetti operativi della radioprotezione dei lavoratori esterni che sono direttamente connessi alla natura delle loro attività presso l'esercente.

[...]

4. Gli Stati membri assicurano che i datori di lavoro dei lavoratori esterni garantiscano, direttamente o mediante accordi contrattuali con l'esercente, che la



radioprotezione dei loro lavoratori sia conforme alle pertinenti disposizioni della presente direttiva, segnatamente:...

[...]

5. Gli Stati membri provvedono affinché tutti i lavori esterni contribuiscano, per quanto possibile, alla protezione che deve essere loro offerta dal sistema di sorveglianza radiologica di cui al paragrafo 1, ferme restando le responsabilità dell'esercente o del datore di lavoro.»

Sempre l'art. 112 cit. attua anche le seguenti disposizioni della direttiva citata, ossia l'art. 6 (Vincoli di dose per l'esposizione professionale, della popolazione e medica, che al comma 1, lett. a, parte seconda stabilisce che nel caso dei lavoratori esterni il vincolo di dose è stabilito di concerto dal datore di lavoro e dall'esercente), l'art. 15 (Formazione dei lavoratori esposti e informazioni loro fornite, che a norma del comma 1 prevede che per quanto riguarda i lavoratori esterni, il datore di lavoro provvede affinché siano fornite le informazioni di cui alle lettere a), b) ed e)), l'art. 31 (Responsabilità, che al comma 2 stabilisce che nel caso dei lavoratori esterni, le responsabilità dell'esercente e del datore di lavoro sono previste dall'articolo 51) e l'art. 40 (Classificazione dei lavoratori esposti, il cui comma 2 stabilisce che gli Stati membri provvedono affinché l'esercente o, nel caso dei lavoratori esterni, il datore di lavoro decida in merito alla classificazione dei singoli lavoratori prima dell'assunzione di mansioni che possono dar luogo a esposizione e riesami periodicamente tale classificazione sulla base delle condizioni di lavoro e della sorveglianza medica. La distinzione tiene anche conto delle esposizioni potenziali).

1.9 Alla luce di quanto sin qui esposto, il primo motivo di ricorso si rivela infondato, dovendosi affermare che all'agenzia di somministrazione di lavoro si applicano le prescrizioni e gli obblighi di cui all'art. 112 d.lgs. n. 101 del 2020 e che per i fatti commessi prima del 27 agosto 2020 sussiste continuità normativa tra l'indicata disposizione e quella di cui all'art. 62, comma 2, d.lgs. n. 230 del 1995, a nulla rilevando che la normativa vigente non menzioni la figura del "datore di lavoro di impresa esterna" bensì quella di datore di lavoro di "lavoratore esterno", in attuazione alla direttiva 2013/59 Euratom.

Quanto poi al profilo sanzionatorio – che esula dai motivi di ricorso, essendo stato l'imputato proscioltto per tenuità del fatto – va rilevato, per mera completezza, che le violazioni di cui all'art. 112, comma 1, d.lgs. n. 101 del 2020 sono attualmente sanzionate a norma dell'art. 211, comma 2, del citato decreto, che, ricalca, quanto alla pena detentiva, il previgente art. 139 d.lgs. n. 230 del 1995, salvo essere più sfavorevole per quanto attiene alla pena pecuniaria.

2. Fondato è il secondo motivo di ricorso, per le ragioni di seguito esplicitate.

2.1 Richiamando quanto già affermato in relazione al primo motivo di ricorso, va evidenziato che la normativa di cui al d.lgs. n. 101 del 2020, nel recepire la direttiva 2013/59 Euratom, che, a sua volta, allarga la definizione di datore di lavoro e ridimensiona la distinzione con quello di impresa esterna, si pone in sostanziale continuità normativa con la disciplina previgente di cui al d.lgs. n. 230 del 1995.

In particolare, l'art. 62 d.lgs. n. 230 del 1995 (che sanciva gli obblighi per il datore di lavoro di impresa esterna), pur formalmente abrogato – in uno a tutto il decreto – è stato di fatto sostituito dall'art. 112 d.lgs. n. 101 del 2020 che individua gli obblighi cui è tenuto il datore di lavoro di lavoratore esterno.

Complessivamente gli obblighi previsti dalle due disposizioni sono, in generale, richiesti al datore di lavoro di lavoratore esterno (o di impresa esterna, come lo definiva il d.lgs. previgente), perché sono obblighi in definitiva esigibili.

2.2 Tanto premesso, con il secondo motivo il ricorrente lamenta vizio di legge e di motivazione per avere la sentenza impugnata errato nel ritenere sussistente la penale responsabilità dell'imputato per un reato, quello previsto al capo e), che, si afferma essere stato abrogato, non essendo previsto che l'imputato sia tenuto a munirsi della relativa autorizzazione ministeriale, quale "impresa esterna", qualifica, questa, che, secondo l'assunto difensivo, non le appartiene; si afferma, altresì ed in ogni caso che l'autorizzazione per le imprese esterne non è neanche più prevista in generale, come si desume dal fatto che l'art. 62, comma 4, d.lgs. n. 230 del 1995 non trova una corrispondente previsione nella nuova disciplina di cui al d.lgs. n. 101 del 2020.

2.3 All'imputato è infatti contestato al capo e - in qualità di legale rappresentante della società [REDACTED] spa con sede in [REDACTED] esercente attività di agenzia interinale che ha stipulato contratti di somministrazione con l'utilizzatore Università degli Studi [REDACTED] [REDACTED] - di non aver osservato il precetto normativo secondo cui l'attività del datore di lavoro delle imprese esterne è soggetta a notifica al Ministero del lavoro e previdenza sociale o ad autorizzazione rilasciata dallo stesso Ministero in relazione all'entità dei rischi cui i lavoratori possono essere esposti nei casi e con le modalità stabilite con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero della sanità, sentite l'ANPA (art. 62, comma 4 e 139 d.lgs. n. 230 del 1995).

2.4 Tale essendo la contestazione mossa all'imputato, va rilevato che a norma dell'art. 139 d.lgs. n. 230 del 1995, è (era) sanzionato con le pene ivi previste chi

viola, tra gli altri, l'art. 62, commi 2 e 4, d.lgs. cit. e che, in senso sostanzialmente conforme, l'attuale art. 211, comma 2, d.lgs. n. 101 del 2020 prevede che la violazione degli obblighi e delle prescrizioni di cui [...] all'art. 112, comma 1, [...] sono egualmente sanzionate, con una pena detentiva corrispondente e una pena pecuniaria più grave.

Vi è dunque, come detto, una corrispondenza in generale tra gli obblighi previsti dal previgente art. 62, commi 2 e 4, d.lgs. n. 230 del 1995 e quelli di cui all'art. 112, comma 2, d.lgs. n. 101 del 2020, che va tuttavia verificata con riferimento a ciascun obbligo e/o prescrizione.

Nello specifico, l'art. 62, comma 4, d.lgs. n. 230 del 1995, prevede(va) espressamente che [l]'attività di datore di lavoro delle imprese esterne è soggetta a notifica al Ministero del lavoro e della previdenza sociale o ad autorizzazione rilasciata dallo stesso Ministero, in relazione all'entità dei rischi cui i lavoratori possono essere esposti, nei casi e con le modalità stabilite con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero della sanità, sentita l'ANPA.

Si tratta, come è agevole dedurre, della medesima condotta contestata al capo e).

Ebbene, tale prescrizione non è prevista dall'art. 112, comma 2, d.lgs. n. 101 del 2020 e neanche da altre disposizioni del menzionato testo normativo.

2.5 Deve pertanto ritenersi che, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 101 del 2020, la prescrizione di cui all'art. 62, comma 4, d.lgs. n. 230 del 1995, non è più prevista dalla legge come reato.

La sentenza va annullata, senza rinvio, limitatamente al capo e), in quanto il fatto non più previsto dalla legge come reato.

3. Manifestamente infondato è il terzo motivo di ricorso.

3.1 Alla Corte di cassazione sono precluse sia la rilettura degli elementi di fatto posti a fondamento della decisione impugnata, che l'autonoma adozione di nuovi e diversi parametri di ricostruzione e valutazione dei fatti, indicati dal ricorrente come maggiormente plausibili o dotati di una migliore capacità esplicativa rispetto a quelli adottati dal giudice del merito (*ex multis*, Sez. 6, n. 5465 del 04/11/2020, dep. 11/02/2021, Rv. 280601; Sez. 6, n. 47204 del 07/10/2015, Rv. 265482); parimenti si devono considerare non specifici, ma soltanto apparenti, i motivi che omettono di indicare, in modo chiaro e preciso, gli elementi fondanti le censure medesime, al fine di consentire al giudice di individuare i rilievi mossi ed esercitare il proprio sindacato, mancando di assolvere la tipica funzione di una critica argomentata avverso il provvedimento oggetto di ricorso (*ex plurimis*, Sez. 2, n. 21432 del 15/03/2023, Rv. 284718; Sez. 6, n. 17372 del 08/04/2021, Rv. 281112).

3.2 Nel caso di specie la questione relativa alla ricostruzione dell'organigramma della società, all'esistenza di sub-deleghe; al contenuto delle varie deleghe non risulta essere stata oggetto di espressa e specifica deduzione da parte della difesa, che, a quanto si deduce nel presente ricorso, si sarebbe limitata a produrre una memoria contenente spontanee dichiarazioni dell'imputato nelle quali si faceva un generico richiamo all'esistenza di una struttura locale: così dedotto il motivo di ricorso, reiterato negli stessi termini innanzi a questa Corte, esso risulta assolutamente generico, con conseguente inammissibilità della doglianza sul punto.

P.Q.M.

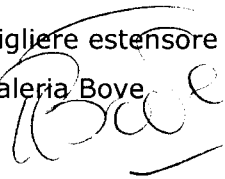
Annulla senza rinvio la sentenza impugnata limitatamente al capo e, perché il fatto non è più previsto dalla legge come reato.

Rigetta il ricorso nel resto

Così deciso il 04/03/2026.

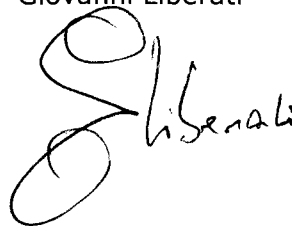
Il Consigliere estensore

Valeria Bove



Il Presidente

Giovanni Liberati



Deposita in Cancelleria

Oggi, **30 APR. 2026**



IL CANCELLIERE ESPERTO

Dott.ssa Elisabetta Arrabito

