



FAST

Federazione delle associazioni
scientifiche e tecniche
fondata nel 1897



RESPONSABILITÀ GIURIDICA E OBBLIGO DI IMPEDIRE L'EVENTO

SCENARI E OPPORTUNITÀ PER UN NUOVO PARADIGMA DELLA PREVENZIONE

Roberto Sammarchi

AIAS

Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

1) SOGGETTI E OBBLIGHI

(I concetti giuridici essenziali per descrivere il problema)

2

LA CAPACITÀ GIURIDICA

Codice Civile, art. 1. Capacità giuridica – in vigore dal 9 febbraio 1944

- *La capacità giuridica si acquista dal momento della **nascita**.*

Le persone giuridiche (enti pubblici o privati, società) agiscono tramite coloro che ne hanno la **rappresentanza**, in vista della realizzazione del proprio **scopo**.

«I **divieti** posti alle persone giuridiche pubbliche di svolgere determinate attività non toccano la capacità giuridica dell'ente, intesa come astratta attitudine ad acquistare diritti ed a contrarre obblighi, ma si configurano unicamente come **limitazioni** della **legittimazione negoziale**» (C. 10.6.1981)

CAPACITÀ DI AGIRE E CAPACITÀ NATURALE

Codice Civile, art. 2. Maggiore età. Capacità di agire – in vigore dal 10 marzo 1975

- *La **maggiore età** è fissata al **compimento** del diciottesimo anno. Con la maggiore età si acquista la **capacità di compiere tutti gli atti per i quali non sia stabilita una età diversa.***

Il possesso della capacità di agire è requisito di **validità** degli atti negoziali (la carenza di capacità di agire rende gli atti non **nulli** ma **annullabili** – art. 1425 C.C.).

Dalla capacità giuridica e dalla capacità di agire va tenuta distinta la **capacità naturale**. Si tratta di una **situazione di fatto**, da accertare con riguardo al **singolo atto concreto**. Coincide in pratica con la **capacità di intendere e volere**; in materia civile si esprime come capacità di curare i propri interessi.

IL DATORE DI LAVORO NEL T.U. SICUREZZA (D.LGS. 81/2008)

Art. 2. Definizioni. Comma 1., lettera b) – in vigore dal 20 agosto 2009

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.

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**, 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.

REGISTRI DISTRIBUITI E SMART CONTRACT

Decreto legge 14/12/2018, n. 135 - Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione.

- Art. 8-ter. Tecnologie basate su **registri distribuiti** e **smart contract**.
 1. Si definiscono «**tecnologie basate su registri distribuiti**» le tecnologie e i protocolli informatici che usano un registro condiviso, distribuito, replicabile, accessibile simultaneamente, architetaturalmente decentralizzato su basi crittografiche, tali da consentire la registrazione, la convalida, l'aggiornamento e l'archiviazione di dati sia in chiaro che ulteriormente protetti da crittografia verificabili da ciascun partecipante, non alterabili e non modificabili.
 2. Si definisce «**smart contract**» un **programma per elaboratore** che opera su tecnologie basate su registri distribuiti e la cui esecuzione **vincola automaticamente** due o più parti sulla base di effetti **predefiniti dalle stesse**. Gli smart contract soddisfano il requisito della **forma scritta** previa **identificazione informatica** delle parti interessate.

LA CAPACITÀ GIURIDICA PENALE

Codice Penale, art. 3. Obbligatorietà della legge penale – in vigore dal 1° luglio 1931

- *La legge penale italiana obbliga tutti coloro che, cittadini o stranieri, **si trovano nel territorio dello Stato**, salve le eccezioni stabilite dal diritto pubblico interno o dal diritto internazionale.*
- *La legge penale italiana obbliga altresì tutti coloro che, cittadini o stranieri, **si trovano all'estero**, ma limitatamente ai casi stabiliti dalla legge medesima o dal diritto internazionale.*

La legge italiana non definisce la capacità giuridica penale, che non può essere desunta dai criteri civilistici (in materia penale vige la **riserva** di legge e il **divieto** di analogia).

È **penalmente capace** la persona virtualmente titolare di situazioni giuridiche attive o passive previste dalla legge penale. È quindi una nozione amplissima che si costruisce riferendosi alle singole situazioni soggettive.

L'IMPUTABILITÀ

Codice Penale, art. 85. Capacità d'intendere e volere – in vigore dal 1° luglio 1931

- *Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se, al momento in cui lo ha commesso, non era imputabile.*
- *È imputabile chi ha la **capacità d'intendere e di volere**.*

*«Il giudice può addivenire al proscioglimento dell'imputato per incapacità di intendere e di volere solo **dopo** aver accertato la configurabilità, in termini materiali e di colpevolezza, del reato all'imputato stesso» (C., Sez. VI, 4.5.2000).*

*«L'accertamento del **dolo** va tenuto distinto da quello dell'**imputabilità** e deve avvenire con gli stessi criteri vevoli per il soggetto pienamente capace anche nei confronti del soggetto non imputabile» (C., SEZ VI, 8.4.2020).*

IL RAPPORTO DI CAUSALITÀ

Codice Penale, art. 40. Rapporto di causalità – in vigore dal 1° luglio 1931

- *Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se **l'evento dannoso o pericoloso**, da cui dipende l'esistenza del reato, non è conseguenza della sua **azione** od **omissione**.*
- ***Non impedire un evento**, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, **equivale a cagionarlo**.*

Il **reato omissivo improprio** è il reato addebitabile al soggetto che, posto in una **posizione di garanzia** che gli imponga di impedire il verificarsi di un determinato evento, non compie l'azione necessaria perché l'evento sia evitato.

La posizione di garanzia, a precise condizioni, può essere validamente trasferita mediante contratto (**delega**).

IL CONCORSO DI PERSONE NEL REATO

Codice Penale, art. 110. Pena per coloro che concorrono nel reato – in vigore dal 1° luglio 1931.

- *Quando **più persone** concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salve le disposizioni degli articoli seguenti.*

In giurisprudenza prevale nettamente l'idea della **struttura unitaria** del reato concorsuale, il cui evento deve quindi essere considerato l'effetto della **condotta combinata** di tutti i concorrenti, anche di quelli che ne hanno posto in essere una parte priva dei requisiti di tipicità.

LA RESPONSABILITÀ PREVENZIONALE NEL CODICE CIVILE

Codice Civile, art. 2087. Tutela delle condizioni di lavoro – in vigore dal 19 aprile 1942

- 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.

Tale impostazione tendeva a collegare gli obblighi prevenzionali al solo **lavoro dipendente**. L'ambito di applicazione è stato esteso dalla **giurisprudenza** e dalla richiamata nozione di datore di lavoro nel T.U. SICUREZZA.

*«Le norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere osservate **non solo a tutela dei dipendenti, ma anche delle persone estranee**, ivi compresi i soci della società, anche di fatto, datrice di lavoro, che occasionalmente si trovino sui luoghi di lavoro» (C. 07/05/2014)*

ASPETTI RILEVANTI NEL T.U. SICUREZZA SUL LAVORO (D.LGS. 81/2008)

Art. 3. Campo di applicazione – in vigore dal 24 settembre 2015

- 1. Il presente decreto legislativo si applica a **tutti i settori di attività**, privati e pubblici, e a **tutte le tipologie di rischio**.

Art. 15. **Misure** di tutela e **obblighi** – in vigore dal 15 maggio 2008

Art. 16. **Delega** di funzioni – in vigore dal 20 agosto 2009

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del **dirigente** – in vigore dal 5 maggio 2023

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E PREVENZIONE: **OBBLIGO**, NON SCELTA

- I soggetti la cui posizione di garanzia è delineata nelle norme in materia di obblighi prevenzionali **devono** applicare le misure idonee per la gestione e la riduzione del rischio.

T.U. Art. 15 – Misure generali di tutela, comma 1), lettera 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.

- Come conseguenza:
 - **SE** nuove tecnologie intelligenti, approccio safety by design, intelligenza artificiale, internet delle cose, nuovi paradigmi in materia di interazione fra lavoratori e apparati tecnico-produttivi, ecc., consentono **eliminazione** o **riduzione** dei rischi,
 - **ALLORA** l'adozione di tali approcci e metodologie è OBBLIGATORIA e la NON ADOZIONE costituisce **CONDOTTA OMISSIVA** rilevante ai sensi dell'art. 40, secondo comma del Codice Penale.

1) SOGGETTI E OBBLIGHI: UNA SINTESI

- Il diritto italiano attuale collega saldamente la titolarità di diritti e doveri alla **persona fisica**, nel tempo compreso fra la nascita e la morte, eventualmente in qualità di rappresentante di una persona giuridica. Nessuna fuga in avanti è attualmente possibile rispetto a «responsabilità» di «soggetti digitali».
- Il mezzo tecnologico (blockchain e smart contract, sistema di autenticazione, di firma, ecc.) produce effetti giuridici tramite l'**identificazione** – in qualche caso presuntiva – della persona fisica alla quale l'attività è attribuita dalla legge o dal contratto.
- La persona imputabile a titolo originario o per **delega**, in presenza di obblighi prevenzionali, risponde anche a titolo di **colpa omissiva**.
- L'obbligo prevenzionale in materia di sicurezza sul lavoro comporta l'adozione di ogni mezzo idoneo, allo stato dell'arte e della conoscenza tecnica, in grado di **eliminare** o **ridurre** il rischio.
- Se la tecnologia intelligente può eliminare o ridurre il rischio, adottarla è un **obbligo**.

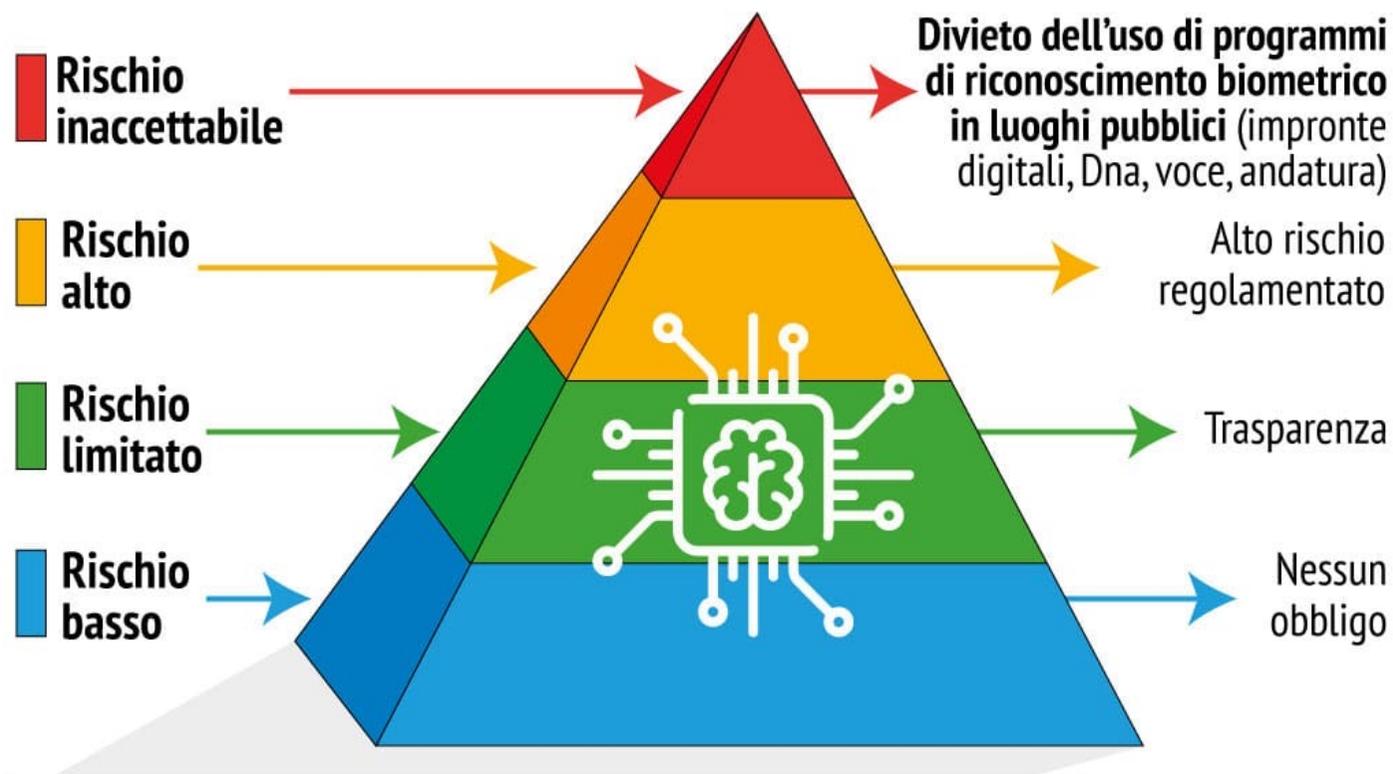
2) PROBLEMI E CONFLITTI DI NORME

(Riflessioni su ciò che dobbiamo e possiamo fare)

15

AI, LA PIRAMIDE DEL RISCHIO

Verso l'Artificial Intelligence Act europeo



GEA - WITHUB

PROPOSTA AI ACT EUROPEO: IL LAVORO

Considerando n. 36:

*«Anche i sistemi di IA utilizzati **nel settore dell'occupazione**, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni in materia di promozione e cessazione del rapporto di lavoro, nonché per l'assegnazione dei compiti, per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro, dovrebbero essere classificati come **sistemi ad alto rischio**, in quanto tali sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di future prospettive di carriera e sostentamento».*

PROPOSTA AI ACT EUROPEO: ART. 6

Regole di classificazione per i sistemi di IA ad **alto rischio**

1. A prescindere dal fatto che sia immesso sul mercato o messo in servizio in modo indipendente rispetto ai prodotti di cui alle lettere a) e b), un sistema di IA è considerato ad **alto rischio** se sono soddisfatte entrambe le condizioni seguenti:
 - a) il sistema di IA è destinato a essere utilizzato come **componente di sicurezza di un prodotto**, o è esso stesso un prodotto, disciplinato dalla normativa di armonizzazione dell'Unione elencata nell'allegato II;
 - b) il prodotto, il cui componente di sicurezza è il sistema di IA, o il sistema di IA stesso in quanto prodotto **è soggetto a una valutazione della conformità** da parte di terzi ai fini dell'immissione sul mercato o della messa in servizio di tale prodotto ai sensi della normativa di armonizzazione dell'Unione elencata nell'allegato II.

PROPOSTA AI ACT EUROPEO: ART. 9

Sistema di **gestione** dei rischi

1. In relazione ai sistemi di IA ad alto rischio è istituito, attuato, documentato e mantenuto un **sistema** di gestione dei rischi.
2. Il sistema di gestione dei rischi è costituito da un **processo iterativo continuo** eseguito nel corso dell'intero ciclo di vita di un sistema di IA ad alto rischio, che richiede un aggiornamento costante e sistematico - lettere da a) a d).

Le misure di gestione dei rischi di cui al paragrafo 2, lettera d) sono tali che qualsiasi rischio residuo associato a ciascun pericolo nonché il rischio residuo complessivo dei sistemi di IA ad alto rischio sono considerati **accettabili**, a condizione che il sistema di IA ad alto rischio sia usato conformemente alla sua **finalità prevista** o in condizioni di **uso improprio ragionevolmente prevedibile**. Tali rischi residui sono comunicati all'utente.

IL CONTROLLO NELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), testo in vigore dall'8 ottobre 2016

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di **controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori **possono** essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la **sicurezza del lavoro** e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo **accordo collettivo** stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In mancanza di accordo**, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati **previa autorizzazione** delle sede **territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro** o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede **centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro**. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

LA POSIZIONE DELL'ISPETTORATO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha istituito una procedura formale per il rilascio di **autorizzazioni** all'installazione di impianti audiovisivi.

Il datore di lavoro deve dichiarare circostanze e motivazioni del mancato accordo sindacale, precisando inoltre con riguardo alle esigenze di sicurezza sul lavoro e in riferimento al **DVR** se ricorra:

1. necessità di garantire **rapido intervento** delle squadre di soccorso in caso di infortunio;
2. svolgimento di attività particolarmente **pericolose** o impiego di materiali **nocivi**;
3. presenza di aree aziendali destinate esclusivamente a **soggetti qualificati**.

CONTROLLO DEI LAVORATORI E PRIVACY

Regolamento n. 679/2016 UE, Art. 6. Liceità del trattamento – in vigore dal 24 maggio 2016

1. Il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) l'interessato ha espresso il **consenso** al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità;
 - b) il trattamento è necessario all'esecuzione di un **contratto** di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso;
 - c) il trattamento è necessario per adempiere un **obbligo legale** al quale è soggetto il titolare del trattamento;
 - d) il trattamento è necessario per la salvaguardia degli **interessi vitali dell'interessato** o di un'altra persona fisica.

Fatti salvi tutti gli altri obblighi di legge, gli obblighi prevenzionali sembrano offrire la **base giuridica** del trattamento di dati personali generati dal controllo a fine di sicurezza sul lavoro, richiesta dall'Art. 6, comma 3 del Regolamento.

Resta demandata alla **SEDE TECNICA** la determinazione di quali misure siano in concreto necessarie. Solo la necessità rende lecito il trattamento; opportuno documentarla e certificarla.

LA POSIZIONE DEL GARANTE PRIVACY

FAQ in tema di videosorveglianza: N. 9 - Il datore di lavoro pubblico o privato può installare un sistema di videosorveglianza nelle sedi di lavoro? «***Sì***, *esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la **sicurezza del lavoro** e per la tutela del patrimonio aziendale, nel rispetto delle altre garanzie previste dalla normativa di settore in materia di installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (art. 4 della L. 300/1970).*»

Tale previsione non è sufficiente, qualora l'installazione e gestione di sistemi a fini prevenzionali richieda la generazione di dati **biometrici**, la **profilazione** del lavoratore, la gestione di **dati sanitari**, ecc. (categorie particolari di dati).

Rileva la previsione di cui all'Art. 9, comma 2, lettera b) del Regolamento: «*il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di **diritto del lavoro** e della **sicurezza sociale** e **protezione sociale**, nella misura in cui sia autorizzato dal **diritto dell'Unione** o degli Stati membri o da un **contratto collettivo** ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato.*»

2) PROBLEMI E CONFLITTI DI NORME: UNA SINTESI

- L'obbligo prevenzionale di adottare la migliore tecnologia disponibile per la sicurezza sul lavoro dovrà tener conto di varie dimensioni: **AI ACT europeo**, **Statuto dei Lavoratori** (testo aggiornato), norme europee e nazionali in materia di **privacy**.
- Le norme **consentono** in linea teorica l'adozione di tecnologia intelligente per la sicurezza sul lavoro. Il quadro normativo italiano tuttavia **non è aggiornato** e fa riferimento in particolare ai **sistemi audiovisivi**.
- Appare essenziale lo sviluppo di **prassi concordate** che dovrebbero vedere il coinvolgimento di **organizzazioni dei lavoratori**, **Ispettorato Nazionale per il Lavoro** e **Garante Privacy**.
- AIAS – Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza ha costituito un **Gruppo Tecnico Specialistico (GTS 5.0)** dedicato a questi temi, che dovrà esprimere approfondimenti e elaborare proposte anche in vista di **modifiche normative**.

Grazie per l'attenzione.
rsammarchi@networkaias.it



FAST

**Federazione delle associazioni
scientifiche e tecniche**
fondata nel 1897

