

CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

a cura di NUOVI SERVIZI BRINO s.a.s.

LA FORMAZIONE ADEGUATA E IL COMPORAMENTO ABNORME DEL LAVORATORE

La Suprema Corte con una recente pronuncia (Cassazione Penale della, Sez4, 24 giugno 2019, n. 27787) è tornata a definire cosa s'intenda per formazione sufficiente e adeguata e quando la condotta del lavoratore possa definirsi *abnorme*.

L'evento era avvenuto in provincia di Belluno e la Corte di Appello di Venezia, con sentenza pronunciata in data 13 Ottobre 2016, aveva parzialmente riformato la decisione del Tribunale di Belluno, riconoscendo al datore di lavoro le circostanze attenuanti generiche, rideterminando la pena, in relazione al reato di omicidio colposo ascritto con inosservanza della disciplina prevenzionistica sul lavoro, nella misura di un anno mesi quattro di reclusione.

Al datore di lavoro era stato contestato di avere omesso di assicurare al lavoratore suo dipendente una formazione adeguata nonché l'informazione relativa alle modalità di [abbattimento di alberi](#) e cioè in relazione all'attività cui era stato destinato unitamente a un più anziano ed esperto collega. Il lavoratore, a causa di queste carenze informative e formative, era stato schiacciato (con conseguente decesso) da una pianta di abete rosso di cui aveva proceduto al taglio con tecnica non corretta.

Per la Corte Territoriale apparivano palesi i profili di colpa in capo al datore di lavoro visto che l'infortunato, a causa di una carente ed inadeguata formazione che, da un lato, non era corredata da attestazioni di effettiva partecipazione a corsi e, dall'altra, si era articolata nel delineare la complementare attività *disramatura*, la quale presupponeva l'abbattimento della pianta, laddove l'istruttoria dibattimentale aveva confermato che l'infortunato era stato utilizzato dal datore di lavoro anche in attività di taglio delle piante, sebbene di modesta dimensione. Inoltre, sempre la Corte Territoriale, riguardo i profili causali, escludeva l'esorbitanza e la eccezionalità della condotta del lavoratore il quale, secondo la prospettiva difensiva, non solo aveva intrapreso l'attività del taglio dell'albero a seguito di iniziativa autonoma ma, addirittura, in violazione di specifiche prescrizioni del datore di lavoro e del caposquadra; ciò perché era comunque mancata una corretta segnalazione del divieto, in mancanza di accorgimenti visibili e segnali idonei a rammentargli l'eventuale istruzione ricevuta verbalmente.

Contro la sentenza della Corte d'Appello, il datore di lavoro aveva ricorso in Cassazione con due specifiche motivazioni.

Il primo motivo di ricorso riguardava la contraddittorietà della motivazione e il travisamento della prova con riferimento ai profili di colpa riconosciuti in capo al datore di lavoro in ragione della carente informazione e formazione impartita sul contenuto della prestazione e sulla tecnica lavorativa da osservare, visto che dall'istruttoria dibattimentale era emerso che:

- a. al lavoratore deceduto era stato vietato il taglio degli alberi;
- b. l'infortunato non era mai stato adibito in precedenza al taglio degli alberi;
- c. la formazione e la informazione integralmente ricevute riguardavano l'attività di *sramatura* degli alberi una volta a terra dopo il taglio;
- d. all'infortunato erano stati consegnati i DPI correlati alle attività da compiersi e ai rischi connessi fornendo specifiche istruzioni sulle piante che non andavano lavorate.

Il secondo motivo di ricorso riguardava la violazione di legge in relazione agli art.40 e 41 comma 2 c.p., in ragione di un comportamento esorbitante, eccentrico ed eccezionale del lavoratore il quale aveva di propria iniziativa proceduto al taglio dell'abete pure in presenza di contrarie istruzioni fornite dal datore di lavoro nel corso di sopralluogo avvenuto alcuni giorni prima dell'infortunio e nonostante il preposto avesse prescritto all'infortunato di limitarsi alla *sramatura* di una pianta che egli aveva appena finito di tagliare. Per la difesa, la condotta posta in essere dal lavoratore si era caratterizzata per imprevedibilità ed abnormità in quanto tesa ad eludere gli ordini e le prescrizioni impartite ai lavoratori, affermandosi come la stessa si presentasse eccentrica rispetto all'area di rischio governata dal titolare della posizione di garanzia.

Preso atto del ricorso, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso con le seguenti motivazioni.

Innanzitutto, ha ritenuto infondata la prima censura centrata sulla riconosciuta inosservanza alla regola cautelare, relativa all'informazione e alla formazione fornite ai dipendenti dal datore di lavoro.

Per la Cassazione il giudice distrettuale, nella motivazione richiamata dallo stesso ricorrente, ha chiaramente e logicamente evidenziato come la fase formativa fosse stata del tutto carente in relazione alla prestazione lavorativa di taglio delle piante cui l'infortunato era assegnato, sulla base di argomentazioni concernenti le carenze formative, la mancata partecipazione del lavoratore a corsi di formazione e la carenza della documentazione prodotta dalla difesa del datore di lavoro.

Sempre il giudice distrettuale, del tutto legittimamente, aveva contestualizzato l'obbligo di informazione non già alla ausiliaria e complementare prestazione della *sramatura* delle piante da abbattere come richiesto dalla difesa del ricorrente, bensì a quella che era la principale attività dell'azienda e cioè il taglio delle piante e la lavorazione del legname.

Pertanto, visto che l'infortunato era stato assunto dieci giorni prima dell'evento e, come esperienza lavorativa, vantava quella di muratore, appariva palese che l'inesperienza e la carenza di conoscenze tecniche dell'infortunato nell'ambito del settore di attività del taglio degli alberi, imponevano sia un periodo di apprendistato con l'affiancamento di personale più esperto cominciando con attività ausiliarie o di supporto e giustificavano, nel contempo, <<la somministrazione al lavoratore apprendista di una formazione idonea a garantire l'apprendimento delle tecniche di abbattimento e di *sramatura* ma, in ogni caso, ad assicurare l'osservanza di precauzioni necessarie a prevenire, anche in relazione alle prestazioni cui sarebbe stato nel tempo chiamato a svolgere, il realizzarsi di eventi dannosi>>.

Secondo la Suprema Corte, inoltre, era del tutto illogico ritenere che l'informazione e la formazione da somministrare all'infortunato dovesse essere limitata alle sole pratiche ausiliarie e di supporto quali la *sramatura*, visto che lo stesso preposto aveva ammesso che l'infortunato, nei giorni precedenti l'evento, aveva abbattuto autonomamente alberi anche se di ridotte dimensioni rispetto quello coinvolto nell'infortunio.

Analogo discorso riguardo i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI); infatti a nulla rilevava che nel verbale di consegna dei dispositivi di protezione individuale sottoscritto dal lavoratore infortunato, quest'ultimo riconosceva di aver ricevuto una sufficiente informazione sul loro utilizzo e sui rischi della lavorazione, <<*in quanto il giudice di appello ha evidenziato come il datore di lavoro, pure avendo ottenuto una sorta di liberatoria dai propri dipendenti in ordine alla dotazione di strumenti antinfortunistici, di fatto aveva eluso gli obblighi sullo stesso incombenti sul luogo di lavoro, che non si arrestavano alla acquisizione e alla fornitura dei presidi volti ad assicurare la protezione dei singoli dipendenti ma, come prescrive la disposizione normativa richiamata nel capo di imputazione, imponevano di richiedere l'osservanza della utilizzazione dei suddetti dispositivi, poiché il datore di lavoro deve non solo predisporre le idonee misure di sicurezza ed impartire le direttive da seguire a tale scopo ma anche e soprattutto controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, di guisa che sia evitata la superficiale tentazione di trascurarle dopo avere somministrato al lavoratore una adeguata formazione sull'utilizzo dei presidi e sui rischi connessi alle lavorazioni cui il lavoratore era chiamato a partecipare*>>

Il secondo motivo di ricorso è risultato infondato in quanto, come aveva evidenziato il giudice distrettuale con ragionamento corretto sotto il profilo logico giuridico, l'albero era stato ricompreso, anche mediante specifica segnalazione, tra quelli da abbattere; inoltre, non risultavano elementi obiettivi da cui ricavare che lo stesso era soggetto a procedure di taglio particolari in ragione delle sue caratteristiche arboree o della posizione all'interno del bosco. Da quanto era emerso in dibattimento durante la deposizione del preposto, l'infortunato stava sì operando con lui nello *sramamento* di una pianta appena abbattuta ma aveva iniziato, a sua volta, a tagliare un abete rosso che, come appurato in sede d'indagine, anche in ragione della patologia fungina che presentava, aveva avuto un raggio di caduta non convenzionale e non preventivabile per un lavoratore privo di esperienza. La conseguenza era stata quella della caduta dell'albero addosso al lavoratore.

In merito ad una presunta colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni, va evidenziato che essa non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento infortunistico (morte o lesioni del lavoratore) che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore sia stato abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento.

Su questo, la Suprema Corte ha precisato che <<**è abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed 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, e che tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli**>>.

In conclusione, secondo la Suprema Corte, non va dimenticato che, in ogni caso, vale il principio ripetutamente ribadito che <<non avendo il lavoratore ricevuto una adeguata formazione sul contenuto della prestazione lavorativa, né verificabili prescrizioni lavorative sui limiti cui era tenuto il suo intervento, la sua condotta, benché imprudente e avventata, non può assurgere a causa esclusiva dell'infortunio occorso quando, come nella specie, il sistema di sicurezza apprestato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità>>.

Questo perché, è opportuno ribadirlo ancora una volta, **le regole riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa**, con la conseguenza che l'area di rischio da gestire comprende il rispetto della normativa prevenzionale che si impone ai lavoratori, dovendo il datore di lavoro impedire l'instaurarsi, da parte degli stessi destinatari delle *regole di sicurezza*, di prassi di lavoro non corrette e, come tali, latrici di possibili rischi per la sicurezza e la incolumità dei lavoratori.

PIANO REGIONE VENETO CONTROLLO REACH 2019

La Deliberazione Giunta regionale Veneto 28 maggio 2019, n. 701 recepisce il "Piano Nazionale delle attività di controllo sui prodotti chimici - Anno 2019" (pervenuto dal Ministero della Salute con nota del Ministero della Salute n. 5013 del 13 febbraio 2019; Allegato A). Dispone infatti "Attività di vigilanza prevista dall'art. 125 del Reg. (CE) 18 dicembre 2006 n. 1907 in materia di REACH (Registrazione, Valutazione, Autorizzazione, e Restrizione, delle sostanze Chimiche). Approvazione del '**Piano Regionale Controlli REACH - Anno 2019**'".

Con la delibera viene approvato il "Piano Regionale Controlli REACH - Anno 2019" (Allegato B) che i Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende ULSS, in collaborazione con l'Agenzia Regionale Per la Protezione dell'Ambiente della Regione Veneto (ARPA), svolgeranno nell'anno 2019.

Il Piano regionale comprende la **programmazione generale dell'attività di vigilanza REACH di tutte le Aziende ULSS**: attività di base e complessiva vigilanza REACH 2019, con il quadro riassuntivo del numero e della tipologia dei controlli da svolgere. In particolare, è stabilito che l'attività di vigilanza REACH sul territorio regionale consisterà innanzitutto nello **svolgimento di almeno 40 controlli**, articolati in varie tipologie metodiche di controllo).

Viene inoltre approvato dal provvedimento l'**elenco aggiornato degli operatori delle Aziende ULSS** che costituiscono il "Team degli Ispettori REACH" per l'attuazione del "Piano Regionale Controlli REACH - Anno 2019" e che sono in possesso dei requisiti formativi e di esperienza necessari per lo svolgimento di attività di vigilanza REACH.

La delibera stabilisce inoltre che, attraverso l'attività del detto personale ispettivo, i Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende ULSS, in collaborazione con l'ARPAV, svolgeranno le attività di controllo previste, secondo i tempi e le modalità evidenzia-

te nel "Piano Regionale Controlli REACH - Anno 2019", sulla base di una programmazione del Dipartimento di Prevenzione che preveda tempi e coinvolgimento del personale specificamente dedicati.

È previsto l'eventuale svolgimento di ulteriori controlli rispetto a quelli programmati, da realizzare attraverso la collaborazione tra i diversi soggetti istituzionali competenti in materia di vigilanza REACH (cfr. Accordo della Conferenza Stato Regioni PP.AA. 29 ottobre 2009, punto 3.2).

PORTALE CIVA PER LA VERIFICA DEGLI IMPIANTI

Dallo scorso 27 maggio tutte le richieste di certificazione e verifica si richiedono online attraverso l'applicativo CIVA dell'Inail, che consente agli utenti di richiedere i servizi più importanti come immatricolazione e messa in servizio degli impianti e delle attrezzature.

Tutte le altre richieste – che verranno aggiunte in una successiva release di CIVA – per il momento possono essere effettuate via PEC.

In particolare, segala INAIL, nel portale CIVA sarà possibile richiedere i seguenti servizi:

- Denuncia di impianti di messa a terra;
- Denuncia di impianti di protezione da scariche atmosferiche;
- La messa in servizio e l'immatricolazione dell'attrezzatura di sollevamento;
- Il riconoscimento di idoneità dei ponti sollevatori per autoveicoli;
- Le prestazioni su attrezzature di sollevamento non marcate CE;
- Messa in servizio e l'immatricolazione degli ascensori e dei montacarichi da cantiere;
- Messa in servizio e immatricolazione di apparecchi a pressione singoli e degli insiemi;
- L'approvazione del progetto e la verifica primo impianto di riscaldamento;
- Le prime verifiche periodiche.

[Per approfondire visionare la circolare n.12 dell'INAIL.](#)

PROSSIMI CORSI:

(consultare il nostro sito web, sezione corsi, per essere sempre aggiornati sui corsi in programma)

Corso Formazione Generale 4 ore

Mercoledì 25 settembre 2019 dalle 14,30 alle 18,30

Corso Formazione Specifica 1^a lezione - basso, medio, alto rischio

Mercoledì 02 ottobre 2019 dalle 8,30 alle 12,30

Corso aggiornamento formazione dei lavoratori 6 ore

Martedì 8 e 15 ottobre 2019 dalle 14,30 alle 17,30

**NUOVI SERVIZI CHIUDE PER FERIE
DAL 09 AL 26 AGOSTO COMPRESI
BUONE VACANZE**



NUOVI SERVIZI BRINO s.a.s

Conegliano (TV) - Viale Italia 202/H Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028

e-mail: info@nuoviservizi.com

www.nuoviservizi.com