

CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

A cura di NUOVI SERVIZI s.a.s.

INFORTUNIO AL PRIMO GIORNO DI LAVORO DELL'OPERAIO "SOMMINISTRATO": NESSUNA SCUSANTE

Condannato per il reato di lesioni personali colpose il titolare di una ditta individuale per aver adibito il primo giorno di lavoro un operaio, assunto con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per una settimana, a una mansione rischiosa senza formarlo, senza mettere in sicurezza l'attrezzatura di lavoro e senza che nel DVR vi fossero valutati i rischi relativi a tale attrezzatura.

La sentenza Cass. Pen., Sez. IV, 3 novembre 2022, n. 41349, si sofferma su un tema di grande interesse, afferente alla possibile individuazione di profili di responsabilità penale nei confronti del datore di lavoro in caso di infortunio occorso a un dipendente al primo giorno di lavoro, in totale assenza di formazione e informazione sui rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa cui è addetto. Sul punto, la Cassazione, ha ritenuto corretto l'operato dei giudici di merito che avevano individuato la responsabilità del titolare della ditta individuale per il fatto che il medesimo, nel primo giorno di lavoro dell'operaio "somministrato", lo avesse affidato al figlio, che a sua volta lo aveva affidato a un lavoratore anziano affinché lo formasse, sottolineando inoltre l'inadeguatezza del macchinario presente nell'impresa e l'omessa formazione del lavoratore.

In tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, deve essere ritenuto responsabile il datore di lavoro per avere messo a disposizione del lavoratore un'attrezzatura di lavoro priva dei necessari presidi di sicurezza in quanto non sottoposta ai necessari ammodernamenti, richiesti dalla sopravvenuta normativa di matrice europea e consentiti dal progresso tecnologico. Né, a escluderne la responsabilità, milita la circostanza che l'operaio sia affidato per la formazione a un lavoratore anziano, atteso che l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione previste dalla legge.

IN SINTESI

Con la sentenza Cass. Pen., Sez. IV, 3 novembre 2022, n. 41349, la S.C. si sofferma su un tema di grande interesse, afferente alla possibile individuazione di profili di responsabilità penale nei confronti del datore di lavoro in caso di infortunio occorso a un dipendente al primo giorno di lavoro, in totale assenza di formazione e informazione sui rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa cui è addetto. La Cassazione, in particolare, in una fattispecie nella quale il giudice aveva

condannato per il reato di lesioni personali colpose il titolare di una ditta individuale per aver adibito il primo giorno di lavoro un operaio, assunto con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per una settimana, a una mansione rischiosa senza formarlo, senza mettere in sicurezza l'attrezzatura di lavoro e senza che nel DVR vi fossero valutati i rischi relativi a tale attrezzatura, ha ritenuto corretto l'operato dei giudici di merito che avevano individuato la responsabilità del titolare della ditta individuale per il fatto che il medesimo, nel primo giorno di lavoro dell'operaio "somministrato", lo avesse affidato al figlio, che a sua volta lo aveva affidato a un lavoratore anziano affinché lo formasse, sottolineando inoltre l'inadeguatezza del macchinario presente nell'impresa e l'omessa formazione del lavoratore.

RESPONSABILITA' DEL PREPOSTO PER NON AVER VIGILATO

Sempre più spesso le sentenze della Corte di Cassazione per quanto riguarda l'individuazione delle responsabilità per gli infortuni accaduti ai lavoratori fanno riferimento e richiamano dei principi di matrice giurisprudenziali che la stessa ha già avuto modo di enunciare in precedenti sue espressioni. E' quello che ha fatto anche nella sentenza 42035 del 08 novembre 2022, chiamata a decidere su di un ricorso presentato da un preposto, figura questa alla quale recentemente il legislatore ha attribuito una rilevante importanza nella organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, ritenuto responsabile per l'infortunio mortale accaduto a un lavoratore in un cantiere edile e come tale condannato per il reato di omicidio colposo nei due primi gradi di giudizio.

I principi che sono stati richiamati in particolare in questa sentenza sono due. Il primo, riguardante i soggetti sui quali gravano gli obblighi di sicurezza, è quello secondo cui in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell'individuazione del soggetto espressamente deputato alla gestione dello specifico rischio, deve tenersi presente che attiene alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo.

In materia di prevenzione infortuni, infatti, si è certamente passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facciano un uso corretto, imponendosi contro la loro volontà), a un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori stessi, in tal senso valorizzando la norma di cui all'art. 20 del D. Lgs n. 81/2008 che ha imposto anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e di agire con diligenza, prudenza e perizia.

Il secondo principio, dopo che è stato introdotto da parte del D. Lgs. n. 626/94 prima e del D. Lgs. n. 81/2008 poi il concetto di "area di rischio" che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva, è quello secondo cui all'interno di

tale area non può esservi alcun esonero da parte dello stesso datore di lavoro dell'obbligo di garantire condizioni di sicurezza appropriate anche in rapporto a possibili comportamenti trascurati del lavoratore.

E' all'interno di tale area di rischio, infatti, che deve essere valutato se il comportamento del lavoratore può ritenersi abnorme e idoneo ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo e ciò nel caso ne avesse attivato uno eccentrico o esorbitante dalla sfera governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia, oppure il rischio stesso è stato posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e come tale al di fuori di ogni prevedibilità da parte del datore di lavoro.

Ed è in applicazione proprio dei principi citati che la Corte suprema nel caso in esame ha dichiarato inammissibile il ricorso avanzato dal preposto una volta chiarito che l'evento infortunistico era accaduto per una sua mancata e colposa vigilanza sulla condotta del lavoratore.

COSA SI INTENDE PER LUOGO DI LAVORO? Cassazione 4463 del 22 novembre 2022

Per quanto riguarda la **dinamica degli eventi**, ricostruita dal Tribunale e recepita dai giudici d'appello alla stregua delle evidenze raccolte era emerso che il lavoratore era in cantiere insieme a un collega per **prendere le misure onde verificare l'estensione di un cestello elevatore** per eseguire i lavori sul tetto del capannone. Era emerso altresì che il datore di lavoro, anche egli in cantiere, aveva visto i due operai usare il carrello elevatore, **ma non aveva fornito ad essi alcun dispositivo di protezione né li aveva formati per quel tipo di lavorazione**, Più precisamente il lavoratore infortunato al momento dell'accaduto si trovava sul carrello allorquando è caduto al suolo dall'altezza di circa 8 metri, riportando lesioni che ne avevano causato il decesso.

I due imputati, con la stessa difesa, hanno proposto separati **ricorsi** di analogo contenuto, formulando alcune motivazioni. Gli stessi hanno innanzitutto denunciato un vizio avuto riguardo alla asserita, mancata risposta alle argomentazioni difensive contenute nel gravame con specifico riferimento alla insussistenza di un "cantiere temporaneo o mobile", particolare rilevante ai fini della operatività delle norme contenute nel D. Lgs. n. 81/2008. Secondo la difesa, infatti, **i lavori di rifacimento del tetto del capannone avrebbero dovuto avere inizio il giorno dopo dell'infortunio dovendosi svolgere quel giorno solo delle operazioni preliminari** aventi a oggetto la fattibilità dei lavori e la idoneità del mezzo noleggiato da una ditta i cui dipendenti si erano recati presso il capannone per dare supporto agli operai della società.

La stessa Corte di Appello del resto, secondo la difesa, aveva riconosciuto che il giorno dell'infortunio il **datore di lavoro aveva ordinato al lavoratore di effettuare delle verifiche circa la compatibilità del macchinario noleggiato, senza procedere alla sostituzione dei pannelli** con la conseguenza che nessuna delle attività espletate il giorno dell'evento poteva essere ricondotta tra quelle che l'art. 89 comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 81/2008 individua come necessarie per riconoscere la qualifica di "cantiere temporaneo o mobile", tale non potendosi considerare il luogo nel quale si svolgono attività preliminari rispetto a quelle indicate, se non in forza di una inammissibile interpretazione in *malam partem*. Né poteva valere, secondo la difesa, il richiamo alla presenza sul posto di tre operai il giorno dell'infortunio o del macchinario che doveva essere impiegato per la lavorazione, il cui contratto di noleggio sarebbe iniziato a decorrere alcuni giorni dopo il fatto.

Con un secondo motivo, è stato dedotto dalla difesa un analogo vizio con riferimento questa volta al nesso di causalità e alla valutazione dell'effetto interruttivo che la difesa ha ricollegato a **un comportamento abnorme del lavoratore deceduto**, a suo parere comprovato dal fatto che lo stesso **aveva iniziato l'esecuzione dei lavori sebbene il giorno dell'infortunio dovessero solo svolgersi attività preparatorie**, così introducendo un rischio nuovo e imprevedibile. **La condotta della vittima, secondo la difesa, avrebbe quindi ecceduto le mansioni, gli ordini e le direttive impartite** ed era stata imprevedibile proprio per difetto di indicazioni che la autorizzassero. A ciò era da aggiungersi che **il lavoratore stava operando con uno stato di alcolemia pari al 1,1 g/I**, circostanza che la Corte di merito avrebbe superato erroneamente escludendone ricadute sull'evento verificatosi.

Quanto, poi, alle omissioni riguardanti la formazione e la informazione dei lavoratori, la difesa ha rilevato che i lavoratori dipendenti, fra cui l'infortunato, avevano partecipato a specifici corsi nel quinquennio precedente di validità di essi, come stabilito dall'Accordo n. 221/ESR. In ogni caso, anche a voler considerare violati tali obblighi, ad esito del giudizio controfattuale, non potrebbe affermarsi, secondo la difesa, che il lavoratore infortunato, esperto con mansioni di capo cantiere, fosse caduto a causa della violazione di quelle regole cautelari, essendo palese la pericolosità della sua condotta, immediatamente percepibile come tale da chiunque, a prescindere dalla partecipazione a specifici corsi di formazione, avendo egli agito di sua spontanea volontà.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione

I ricorsi sono stati ritenuti **inammissibili** da parte della Corte di Cassazione. Gli stessi, infatti, ha evidenziato la suprema Corte, sono stati basati sulla definizione di "cantiere temporaneo o mobile", contestata dalla difesa, e sulla conseguente operatività delle norme di cui al D. Lgs. n. 81/2008 oltre che sul comportamento della vittima che la difesa aveva assunto abnorme e imprevedibile e, quindi, interruttivo del nesso causale e sulla prevedibilità e evitabilità dell'evento in capo agli imputati.

In merito all'attività che veniva svolta in cantiere al momento dell'infortunio la Sezione IV ha sottolineato che la Corte territoriale aveva ritenuto che le evidenze raccolte avessero dimostrato che nel cantiere **vi erano ben tre operai e delle macchine noleggiate, sebbene il relativo contratto dovesse iniziare cinque giorni dopo**. Per cui lo stesso, sia pur di fatto, fosse già operativo. **Il datore di lavoro** quindi, in quanto presente in cantiere, **era ben consapevole di ciò** tanto da avere raccomandato al lavoratore infortunatosi di stare attento, **pur non avendogli fornito alcun presidio di sicurezza**, neppure individuale (casco, imbracatura, cintura di sicurezza). Secondo la ricostruzione fatta nelle due sentenze di merito, pertanto, **il giorno dell'infortunio in quel luogo si era svolta attività edilizia, implicante lavoro in quota**, pur se preliminare alla sostituzione del tetto del capannone.

Nella nozione di "**luogo di lavoro**" infatti, ha precisato la suprema Corte, rilevante ai fini della sussistenza dell'obbligo di attuare le misure antinfortunistiche, **rientra ogni luogo in cui venga svolta e gestita una qualsiasi attività implicante prestazioni di lavoro**, indipendentemente dalle finalità della struttura in cui essa si espliciti e dall'accesso ad essa da parte di terzi estranei all'attività lavorativa e ha citato in merito la sentenza n. 45316 del 7/11/2019 della Sezione Feriale pubblicata e commentata dallo scrivente nell'articolo "La nozione di luogo di lavoro ai fini dell'applicazione del Decreto 81"), finalità che possono essere sportive, ludiche, artistiche, di addestramento o altro e ogni luogo nel quale il lavoratore deve o può recarsi per provvedere ad incombenze di qualsiasi natura in relazione alla propria attività citando in merito la sentenza n. 43840 del 3/10/2018 della IV Sezione penale, pubblicata e commentata dallo scrivente nell'articolo "Sulla configurabilità di un cantiere in rapporto alla licenza edilizia".

In tale **ampia nozione di "luogo di lavoro"**, ha sostenuto la suprema Corte, è quindi rientrata per l'appunto l'area di lavoro nella quale insisteva il capannone che costituiva oggetto dell'intervento edile svolto in economia dalla società e la vittima, direttamente incaricata dalla stessa, avrebbe dovuto eseguire un'attività propedeutica alla successiva sostituzione della copertura, verificando, mediante l'uso del cestello elevatore e l'accesso sulla copertura stessa, la sufficiente capacità di estensione del macchinario già consegnato al cantiere, sebbene in forza di un contratto di noleggio che avrebbe avuto inizio giorni dopo. Era stato pertanto accertato nel caso in esame che la lavorazione (e, quindi, anche l'attività ad essa propedeutica) era pertinente a un capannone di proprietà della società e che l'incarico, evidentemente funzionale all'attività lavorativa svolta da quella società, era stato affidato alla vittima proprio dall'imputato datore di lavoro di fatto. Quest'ultimo e il legale rappresentante della società avevano quindi certamente assunto la gestione dei rischi relativi al campo di lavoro, peraltro collocato in quota, stanti le caratteristiche del manufatto della cui copertura si trattava.

La Corte di Cassazione ha ritenuto infondato anche il secondo motivo riferito al **comportamento della vittima**. In materia di prevenzione degli infortuni infatti, ha precisato, si è certamente passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facciano un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), a un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando il testo normativo di riferimento di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008, il quale impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e di agire con diligenza, prudenza e perizia. In altri termini, si è passati, a seguito dell'introduzione del D. Lgs. n. 81/2008 dal principio "dell'ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore" al concetto di "area di rischio" che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva.

Nel caso in esame la Corte di merito, ha osservato la Sez. IV, ha correttamente evidenziato che **il lavoratore era stato incaricato proprio dal datore di lavoro di effettuare le verifiche della idoneità del macchinario fornito da terzi**, verifiche da effettuarsi in quota senza presidi individuali e accedendo alla copertura del capannone dalla quale poi è caduto.

Nessun rischio eccentrico, pertanto, può dirsi che sia stato imprevedibilmente introdotto dal lavoratore infortunato ponendosi la sua condotta quale diretta e prevedibile conseguenza delle condotte colpose addebitate agli imputati.

Alla declaratoria di inammissibilità è seguita, in conclusione, la condanna dei ricorrenti al pagamento delle spese processuali e della somma di tremila euro ciascuno in favore della Cassa delle ammende, non ravvisandosi ragioni di esonero, oltre alla rifusione di quelle sostenute dalle parti civili costituite che ha liquidate in dodicimila euro complessivi, oltre agli accessori di legge.

CORSI IN PROGRAMMA

Corso aggiornamento formazione dei lavoratori 6 ore

Mercoledì 14 e 21 dicembre 2022 dalle 14,30 alle 17,30

Corso aggiornamento RLS 4 ore

Lunedì 12 dicembre 2022 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Generale 4 ore

Mercoledì 25 gennaio 2023 dalle 14,00 alle 18,00

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

Mercoledì 1 febbraio 2023 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 2^a lezione - medio, alto rischio

Mercoledì 8 febbraio 2023 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 3^a lezione - alto rischio

Mercoledì 15 febbraio 2023 dalle 14,00 alle 18,00

Corso per carrellisti 12 ore

Mercoledì 22 febbraio 2023 dalle 8,30 alle 12,30 e dalle 13,45 alle 17,45
e lunedì 27 febbraio dalle 8,00 alle 12,00

NUOVI SERVIZI s.a.s di Brino Valerio & C.

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

e-mail: info@nuoviservizi.com www.nuoviservizi.com