

La Cassazione ha chiarito che il datore deve vigilare per impedire prassi contrarie alla legge

Infortuni, responsabilità estese

La nomina del preposto non mette in salvo dalla condanna

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE E
GIULIA MARIA MENTASTI

In caso di infortuni sul lavoro, la nomina di un preposto non basta per salvarsi dalla condanna: è quanto emerge dalla sentenza della Cassazione penale, quarta sezione, n. 23049 del 10 giugno scorso, con cui la Suprema Corte ha chiarito che il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contrarie alla legge foriere di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, ove si verifichi un incidente a seguito di una tale prassi instaurata con il consenso del preposto, l'ignoranza del datore di lavoro non vale ad escludere la colpa, integrando essa stessa la colpa per l'omessa vigilanza sul comportamento del preposto.

Il caso. Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Palermo, in riforma della sentenza di condanna emessa dal Tribunale, aveva assolto il titolare di una ditta individuale dal reato di cui all'art. 590, commi 1 e 3, c.p., per avere, nella qualità di datore di lavoro, cagionato per colpa a un suo dipendente lesioni personali gravi consistite in ustioni e indebolimento permanente dell'organo della vista. Specificamente il lavoratore si era infortunato mentre era intento ad effettuare operazioni di pulizia di un macchinario con la soda caustica, senza avere alcun mezzo di protezione e senza essere stato formato e informato rispetto all'utilizzo, gestione e manipolazione di reagenti chimici. Il Tribunale aveva ritenuto che sussistesse il nesso causale tra la condotta colposa e l'evento delittuoso, essendo la lesione riportata dal lavoratore ascrivibile all'omessa adozione di misure e accorgimenti imposti all'imprenditore dalle norme di legge. L'evento lesivo si sarebbe potuto scongiurare, secondo il giudice di primo grado, designando quale preposto alla sicurezza un soggetto dotato di maggiore professionalità, competenza e esperienza e vigilando costantemente su certe prassi aziendali, così da tutelare il lavoratore anche dalla propria stessa imprudenza. La Corte d'Appello aveva invece escluso in capo al datore di lavoro i profili di colpa specifica contestati e ritenuti sussistenti dal primo giudice, osservando, da un lato, che il preposto era soggetto di comprovata esperienza

Infortuni e responsabilità del datore di lavoro	
L'obbligo di vigilanza	Come chiarito da Cass. pen. 23049/2024: <ul style="list-style-type: none"> • ove si verifichi un incidente sul lavoro in conseguenza di una prassi instaurata con il consenso del preposto l'ignoranza del datore di lavoro non vale ad escluderne la colpa • il datore di lavoro deve vigilare anche sul preposto per impedire l'instaurazione di prassi contrarie alla legge foriere di pericoli per i lavoratori
L'obbligo di formazione	Come confermato altresì da Cass. pen. 23049/2024: <ul style="list-style-type: none"> • l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro per la sua sicurezza, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore • l'esperienza operativa e il travaso di conoscenza che si realizza nella collaborazione tra lavoratori non valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge

nel settore e, quindi, adeguato rispetto alle funzioni, come confermato dagli attestati di formazione dello stesso conseguiti; dall'altro lato, inquadrando come eccentrica ed imprevedibile la condotta del lavoratore.

Il ricorso avverso la sentenza assolutoria. Avverso la sentenza d'appello aveva proposto ricorso la parte civile, invocando il principio per cui, in tema di infortuni, il datore di lavoro deve controllare che il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle eventualmente impartitegli: con la conseguenza che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri con il consenso del preposto una prassi contraria alla legge, foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente la condotta del lavoro di datore di lavoro, che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instaurata, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (in tal senso Cass. pen., Sez. IV, n. 45575/2021). La Corte di appello non avrebbe tenuto conto che l'infortunato non aveva mai ricevuto adeguata formazione in ordine alle cautele da osservare per l'attività di pulizia con la soda caustica e che, in quanto manovale agricolo, non avrebbe mai dovuto nemmeno collaborare in operazioni che prevedevano l'uso di sostanze chimiche. Far collaborare nell'uso della soda caustica un lavoratore non addestrato era prassi

aziendale contraria alla legge e il preposto, operando in tal modo, aveva dimostrato di non essere stato opportunamente tenuto sotto la doverosa attenta vigilanza del datore di lavoro.

La colpa del datore di lavoro avrebbe dovuto essere, dunque, identificata nell'omessa vigilanza del preposto, il quale, a sua volta, aveva avallato prassi contrarie alla legge. La Corte avrebbe escluso la colpa del datore, sostenendo che il preposto avesse esperienza e dimestichezza con il rischio chimico sufficienti, ma non aveva considerato che tale colpa era, invece, implicita nell'aver il datore di lavoro affidato i propri dipendenti ad un soggetto che, con incoscienza, aveva impiegato uno di essi per compiti ad alto rischio chimico senza la dovuta formazione.

L'obbligo di vigilanza e formazione in capo al datore di lavoro. Dunque, la Suprema Corte ha ritenuto il ricorso fondato, non avendo la Corte d'Appello tenuto conto di alcuni fondamentali principi che presidono alla materia della sicurezza sui luoghi di lavoro e alla salute del lavoratore.

In particolare la Cassazione ha richiamato il principio per cui il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contrarie alla legge foriere di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, ove si verifichi un incidente in conseguenza di una tale prassi instaurata con il consenso del preposto, l'ignoranza del datore di lavoro non vale ad escluderne la colpa, integrando essa stessa la colpa per l'omessa vigilanza sul comportamento del preposto (Cass. pen., Sez. IV, n.

20092/2021; Sez. IV, n. 10123/2020).

Inoltre gli Ermellini hanno citato il principio per cui in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro.

L'apprendimento insor-

L'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza

gente dal 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 prevista dalla legge (Cass. pen., Sez. IV, n. 21242/2014; Sez. IV, n. 8163/2020; Sez. IV, n. 49593/2018).

Quando la condotta del lavoratore è abnorme. Ciò chiarito, la Cassazione ha osservato come la Corte di Appello, nel definire come eccentrica ed imprevedibile la condotta del lavoratore infortunatosi, non

avesse nemmeno tenuto conto dei principi espressi dalla consolidata giurisprudenza di legittimità in materia. Specificamente, è vero che a seguito dell'introduzione del d.lgs. 626/1994 e, poi, del T.U. 81/2008 si è passati 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: tuttavia, è rimasto in ogni caso fermo il principio secondo cui non può esservi alcun esonero di responsabilità all'interno dell'area di rischio, nella quale si colloca l'obbligo datoriale di assicurare condizioni di sicurezza appropriate anche in rapporto a possibili comportamenti trascurati del lavoratore (Cass. pen., Sez. IV, n. 21587/2007). La Suprema Corte ha quindi ribadito il principio per il quale, all'interno dell'area di rischio considerata, la condotta del lavoratore può ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, non tanto ove sia imprevedibile, quanto, piuttosto, ove sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia (Cass. pen., Sez. IV, n. 15124/2017; Sez. IV, n. 5007/2019), oppure ove sia stata posta 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, oppure vi rientri, ma si sia tradotta in qualcosa che, radicalmente quanto ontologicamente, sia lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (Cass. pen., Sez. IV, n. 7188/2018).

La decisione della Corte d'appello anche in relazione a tale profilo non è stata ritenuta rispettosa dei principi esposti, in quanto il lavoratore si era infortunato mentre stava svolgendo una mansione lavorativa demandatagli: egli non aveva attivato un rischio eccentrico, rispetto alla sfera governata dal titolare della posizione di garanzia, ma semmai il rischio tipico di quella sfera. Di conseguenza la sentenza impugnata è stata annullata ai fini civili, con rinvio, per nuovo giudizio, al giudice civile competente per valore in grado di appello.