Stretta della Cassazione sulle aziende: il lavoratore deve essere reso consapevole dei rischi

Infortuni, responsabilità estese

Colpevole il datore che omette la formazione sulla sicurezza

Pagina a cura
DI STEFANO LOCONTE
E GIULIA MARIA MENTASTI

Infortuni sul lavoro e responsabilità

La posizione di garanzia	Come chiarito da Cass. pen. n. 15697/2025: • l'art. 299 dlgs 81/2008, nell'estendere gli obblighi di garanzia a coloro i quali di fatto svolgono le mansioni tipiche delle figure in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla normativa, non esclude la corresponsabilità dei titolari formali della qualifica • permane in capo al titolare del rapporto di lavoro la posizione di garanzia, a meno che questi non abbia investito tramite delega altri soggetti delle funzioni prevenzionistiche
L'omessa formazione	Come altresì confermato da Cass. pen. n. 15697/2025: • l'obbligo di fornire adeguata formazione ai lavoratori è uno dei principali gravanti sul datore di lavoro • ove egli non adempia a tale obbligo, sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore laddove l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verificazione dell'evento

Nessuno sconto per il datore di lavoro: è quanto emerge dalla sentenza della Cassazione penale n. 15697 del 23 aprile scorso, che ha chiarito che la normativa, nell'estendere gli obblighi di garanzia a coloro i quali di fatto svolgono le mansioni tipiche delle figure in materia di sicurezza, non esclude però la corresponsabilità dei titolari formali della qualifica. La Corte ha anche precisato che laddove il datore di lavoro non fornisca una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni a cui è il dipendente è addetto, l'omessa formazione potrà essere considerata causa dell'infortunio verificatosi in conseguenza della mancata consapevolezza da parte del lavoratore dei rischi connessi alla lavorazione e del modo in cui ovviare a tali rischi.

Il caso. Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Campobasso aveva confermato la sentenza del Tribunale di condanna del legale rappresentante di una Srl, e quindi datore di lavoro, per il reato di lesioni colpose di cui all'art. 590 c.p. a seguito di un infortunio sul lavoro occorso a un dipendente, il quale, mentre era intento a movimentare della merce, si era fratturato le dita di una mano, a causa della caduta di un tubo di cemento sulle stesse. Ricorrendo per cassazione attraverso il proprio difensore, si lamentava innanzitutto la violazione di legge in relazione al riconoscimento della responsabilità penale dell'imputato fondata sulla qualifica formale di legale rappresentante della società. Il difensore affermava che il datore di lavoro era un mero prestanome e, non essendo stata dimostrata la sua partecipazione attiva nella gestione dell'attività aziendale, non avrebbe dovuto rispondere dell'infortunio. A seguire, veniva dedotto il vizio di motivazione in relazione alla prevedibilità e prevenibilità dell'evento, sostenendo che la sentenza impugnata si era limitata a richiamare gli obblighi generali di prevenzione, ma non aveva considerato la concreta possibilità di impedire il fatto.

La posizione di garanzia del datore di lavoro. Dunque, la Suprema Corte ha ritenuto il ricorso infondato. Quanto al primo motivo, ha ribadito che la posizione di garanzia in tema di debito di sicurezza antinfortunistica deve essere riferita anche solo alla assunzione della carica di legale rappresentante della società alle cui dipendenze è posto il lavoratore e su cui i terzi fanno affidamento. Tale interpretazione è confortata dalla lettura degli artt. 2 e 299 d.lgs. 81/2008 che definiscono la qualifica di datore di lavoro e perimetrano l'esercizio di fatto delle funzioni tipiche di coloro che rivestono tale qualifica, oltre che quella di dirigente e preposto: il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro, il quale riveste la posizione di garanzia. Correlativamente l'art. 299 d.lgs. 81/2008, nel definire l'esercizio di fatto dei poteri direttivi, stabilisce che la posizione di garanzia relativa al datore di lavoro grava altresì su colui che, pur sprovvisto di formale investitura, eserciti in concreto i poteri riferiti al soggetto definito dall'art. 2. La norma, nell'estendere gli obblighi di garanzia a coloro i quali di fatto svolgono le mansioni tipiche delle figure di cui si è detto, non esclude la corresponsabilità dei titolari formali della qualifica. Permane, dunque, in capo al titolare del rapporto di lavoro la posizione di garanzia, a meno che questi non abbia investito tramite delega altri soggetti delle funzioni prevenzionistiche (Cass. pen., Sez. IV. n. 2157/2021). Alla luce di tali considerazioni gli Ermellini hanno ribadito i precedenti di legittimità che hanno affermato come la responsabilità dell'amministratore di società in ragione della posizione assegnatagli dall'ordinamento non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia apparente (Cass. pen., Sez. IV, n. 30167/2023, e n. 49732/2014).

Prevedibilità e prevenibilità dell'infortunio. Quanto al secondo motivo, la Suprema Corte ha osservato come, incontestata la dinamica dell'infortunio e l'assenza di qualsivoglia attività di formazione e informazione del lavoratore dipendente, il tema della prevedibilità e della prevenibilità dell'infortunio era stato adeguatamente affrontato dai giudici di merito. Il Tribunale aveva osservato che era stata la movimentazione manuale del carico a determinare la caduta del tubo, sicché era ragionevole ritenere che ove il lavoratore fosse stato correttamente istruito sulle modalità di movimentazione manuale dei carichi l'infortunio non si sarebbe verificato. Ad avviso del Tribunale non poteva qualificarsi come circostanza imprevedibile che tubi accatastati su un furgone assieme ad altro materiale di varia specie potessero scivolare e colpire i lavoratori che stavano scaricando quel materiale: d'altronde le regole relative alla corretta movimentazione manuale di carichi valgono proprio a prevenire il rischio specifico di caduta disordinata degli stessi con conseguente lesione dell'incolumità fisica del lavoratore. In coerenza con tale assunto, la Corte d'appello aveva ribadito la responsabilità del datore di lavoro per non aver ottemperato all'obbligo di fornire al lavoratore assunto una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni a cui era addetto, e aveva affermato che, laddove il datore di lavoro non adempia a tale obbligo, l'omessa formazione può essere considerata causa dell'infortunio verificatosi in conseguenza della mancata consapevolezza da parte del lavoratore dei rischi connessi alla lavorazione e del modo in cui ovviare a tali rischi.

Il dettato normativo in materia di formazione. L'iter argomentativo seguito dai giudici di merito è stato condiviso dalla Cassazione, in quanto rispettoso del dettato normativo e dei principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità. Gli Ermellini hanno in particolare richiamato le nozioni di informazione, formazione e addestramento come definite nel d.lgs. n. 81/08 all'art. 2, lettere aa), bb) e cc) dove si legge che: la "formazione" è il "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"; l'"informazione" è il "complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro"; l'"addestramento" è il "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro". L'art. 37 d.lgs. n. 81/08 nei primi tre commi disciplina i contenuti e le modalità della formazione e dell'informazione e stabilisce al quarto comma che debbano avvenire, unitamente all'addestramento specifico "ove previsto", "in occasione: della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; del trasferimento o cambiamento di mansioni; della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose".

> ***L'obbligo di fornire adeguata formazione ai lavoratori è uno dei principali gravanti sul datore di lavoro e sui preposti alla sicurezza***

Omessa formazione e responsabilità per l'infortunio. La Suprema Corte ha inoltre ricordato che l'obbligo di fornire adeguata formazione ai lavoratori è uno dei principali gravanti sul datore di lavoro, e in generale sui soggetti preposti alla sicurezza del lavoro (Cass. pen., Sez. IV, n. 41707/2004). Il datore di lavoro risponde pertanto dell'infortunio occorso al lavoratore in caso di violazione degli obblighi, di portata generale, relativi alla valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali siano chiamati ad operare i dipendenti, e della formazione dei lavoratori in ordine ai rischi connessi alle mansioni, anche in correlazione al luogo in cui devono essere svolte (Cass. pen., Sez. IV, n. 49593/2018). È, infatti, tramite l'adempimento di tale obbligo che il datore di lavoro rende edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti (Cass. pen., Sez. IV, n. 11112/2011). Ove egli non adempia a tale fondamentale obbligo, sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore, laddove l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verificazione dell'evento, ovvero laddove sia accertato che, ipotizzandosi come avvenuta l'azione che sarebbe stata doverosa ed esclusa l'interferenza di decorsi causali alternativi, l'evento, con elevato grado di credibilità razionale, non avrebbe avuto luogo (Cass. pen., Sez. Un., n. 30328/2002). Per tutte queste ragioni la Cassazione ha rigettato il ricorso e condannato il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

© Riproduzione riservata