PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2496 di lunedì 25 ottobre 2010

L'obbligo di controllo dei datori di lavoro sui lavoratori

La Cassazione sull'obbligo di controllo dei DDL sui lavoratori. Nessuna tolleranza davanti a ripetuti comportamenti in violazione delle norme di sicurezza. Non bastano semplici richiami ma occorrono interventi disciplinari. A cura di G.Porreca.

Cassazione Penale Sezione IV- Sentenza n. 1512 del 14 gennaio 2010 (U. P. 9 dicembre 2009) - Pres. Morgigni ? Est. Brusco ? P.M. Ciampoli - Ric. T. W. L.

Commento a cura di G. Porreca.

Davanti ad un comportamento del lavoratore scorretto, ripetuto ed in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non è ammesso da parte del datore di lavoro un atteggiamento di tolleranza nei suoi confronti ma in tali casi questi deve esercitare il massimo rigore ed il suo intervento non deve limitarsi a semplici richiami ma deve tradursi, se necessario, in interventi sanzionatori e disciplinari. E' questa la massima che discende dalla lettura di questa sentenza della Corte di Cassazione penale chiamata ad esprimersi in merito al discusso argomento dei doveri di vigilanza del datore di lavoro e dei provvedimenti che lo stesso deve adottare allorquando è messo davanti un atteggiamento del lavoratore che viola ripetutamente le disposizioni di legge poste tra l'altro a tutela della propria salute e sicurezza. La suprema Corte, essendo l'infortunio derivato da un comportamento scorretto del lavoratore, ha altresì presa l'occasione per precisare quali sono gli elementi che caratterizzano l'abnormità che la giurisprudenza consolidata considera sufficiente ad escludere il rapporto di causalità nel caso di un infortunio e ad interrompere il nesso di condizionamento tra la condotta e l'evento.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30039] ?#>

Il caso

Il Tribunale, ritenuto il legale rappresentante di una società responsabile del delitto di lesioni colpose gravi in danno di una lavoratrice dipendente subite in conseguenza di un infortunio sul lavoro, lo ha condannato a due mesi e venti giorni di reclusione, condanna successivamente ridotta dalla Corte di Appello ad un mese e dieci giorni di reclusione. I giudici di merito hanno ritenuto responsabile del reato a lui ascritto il legale rappresentante della società presso la quale prestava la sua attività la persona offesa per non aver preteso che la medesima lavoratrice, addetta ad una macchina formatrice di hamburger, utilizzasse, nel caso di irregolarità nella produzione, una scaletta predisposta che, se aperta, avrebbe provocato l'arresto della macchina. Dalle indagini era risultato che la lavoratrice aveva utilizzato il giorno dell'infortunio un diverso mezzo di accesso e che era rimasta successivamente con la mano incastrata nella tramoggia in movimento. Gli stessi giudici, pur prendendo atto della condotta inosservante della lavoratrice, hanno fondato la loro decisione in particolare sulla circostanza che la persona offesa aveva, già in passato, utilizzato le improprie modalità descritte e che il datore di lavoro, consentendole, aveva comunque tollerato queste trasgressioni.

Il ricorso alla Corte di Cassazione

L'imputato ha fatto ricorso alla Corte di Cassazione adducendo fra le altre due sostanziali motivazioni, una che nella circostanza non poteva essere addossata allo stesso nessuna colpa avendo adempiuto agli obblighi di prevenzione su di lui incombenti in quanto la macchina che aveva dato luogo all'infortunio era risultata conforme alle regole di prevenzione ed essendo risultati i lavoratori adibiti all'esercizio della stessa adeguatamente formati sulle modalità della sua utilizzazione, e l'altra che la sentenza impugnata aveva escluso che la condotta della lavoratrice avesse avuto caratteristiche di abnormità tali da ritenere interrotto il

rapporto di causalità tra le condotta dell'imputato e l'evento.

Le considerazioni e le conclusioni della Corte di Cassazione
La Corte di Cassazione ha però rigettato il ricorso ritenendolo infondato ed ha confermata la condanna del ricorrente. Per quanto riguarda il primo motivo di ricorso la suprema Corte ha rilevato che, dalla ricostruzione compiuta dai giudici di merito è emersa "*una sostanziale tolleranza, da parte del datore di lavoro, delle ripetute trasgressioni, ad opera della lavoratrice, delle regole di precauzione a lei impartite per evitare il verificarsi di infortuni*" e che evidentemente le modalità adottate per eliminare gli inconvenienti consentivano una più agevole e rapida eliminazione degli inconvenienti per cui la lavoratrice, malgrado i ripetuti richiami, si è sentita autorizzata a proseguire nella sua ripetuta violazione degli obblighi di cautela (gravanti anche sui lavoratori) fino all'evento infortunistico verificatosi.

La Sezione IV si è quindi chiesto "*Come deve quindi operare il datore di lavoro che si trovi in una tale situazione di ripetuta inosservanza delle cautele di prevenzione da parte del lavoratore?*" ed ha sostenuto a proposito che "*il datore di lavoro certamente non deve tollerarle ma deve esercitare con il massimo rigore i suoi poteri direttivi e, ove non ritenga di adibire il lavoratore ad altri compiti, ha l'obbligo di esercitare appieno il suo potere disciplinare*" e quindi in sostanza ha ritenuta corretta la decisione dei giudici di merito che hanno addossata la colpa al datore di lavoro anche per non aver esercitato questo suo potere, limitandosi invece a generici e inosservati richiami.

In merito poi alla invocata esistenza di una causa sopravvenuta da sola idonea a determinare l'evento e quindi ad escludere il rapporto di causalità in base all'articolo 41 c.p., comma 2 secondo il quale "*le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento*" e la cui interpretazione è stata sempre giudicata dalla Corte suprema uno dei temi di maggior complessità del diritto penale, la Sez. IV ha tenuto a precisare che "*si tratta di una norma di fondamentale importanza all'interno dell'assetto normativo che il codice ha inteso attribuire al tema della causalità*".

"*Per l'imputazione oggettiva dell'evento*", prosegue la Corte di Cassazione, "*sono necessari due elementi, uno positivo e uno negativo: quello positivo è che l'uomo con la sua condotta abbia posto in essere un fattore causale del risultato, vale a dire un fattore senza il quale il risultato medesimo nel caso concreto non si sarebbe avverato; il negativo è che il risultato non sia dovuto al concorso di fattori eccezionali (rarissimi). Soltanto quando concorrono queste due condizioni l'uomo può considerarsi autore dell'evento*". "*Perché possa parlarsi di causa sopravvenuta idonea ad escludere il rapporto di causalità (o la sua interruzione come altrimenti si dice)*" sostiene ancora la Sez. IV, "*si deve dunque trattare, secondo questa ricostruzione, di un percorso causale ricollegato all'azione (od omissione) dell'agente ma completamente atipico, di carattere assolutamente anomalo ed eccezionale; di un evento che non si verifica se non in casi del tutto imprevedibili a seguito della causa presupposta*".

"*Per quanto riguarda la condotta del lavoratore va intanto rilevato*" prosegue la Sez. IV, " *che, nel campo della sicurezza del lavoro, i principi ricordati consentono di escludere l'esistenza del rapporto di causalità nei casi in cui sia provata l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento; questa caratteristica della condotta del lavoratore infortunato è idonea ad interrompere il nesso di condizionamento tra la condotta e l'evento quale causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento in base al già ricordato articolo 41 c.p., comma 2*".

Sul concetto di abnormità la suprema Corte ha quindi affermato che "*nel settore della prevenzione degli infortuni sul lavoro deve dunque considerarsi abnorme il comportamento che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro ed è stato più volte affermato, dalla giurisprudenza di questa medesima sezione, che l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può spiegare alcuna efficacia esimente per i soggetti aventi l'obbligo di sicurezza che si siano comunque resi responsabili della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica (cfr. Cass., sez. 4, 14 dicembre 1999 n. 3580, Bergamasco, rv. 215686; 3 giugno 1999 n. 12115, Grande, rv. 214999; 14 giugno 1996 n. 8676, Ieritano, rv. 206012)".*

Tenendo presenti questi principi, quindi, la Corte di Cassazione ha sostenuto che "*è dunque da escludere che abbia queste caratteristiche di abnormità il comportamento, pur imprudente, del lavoratore che non esorbiti completamente dalle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli e mentre vengono utilizzati gli strumenti di lavoro ai quali è addetto. Anche quando la condotta del lavoratore sia stata contraria ad una norma di prevenzione ciò non sarebbe sufficiente a ritenere la sua condotta connotata da abnormità essendo, l'osservanza delle misure di prevenzione, finalizzata anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore".*

La suprema Corte ha, in definitiva, ritenuta corretta la decisione dei giudici di merito i quali, attenendosi ai principi

sopraindicati, hanno escluso l'abnormità della condotta della lavoratrice vittima dell'incidente. *"Non solo infatti ci si trova in presenza di una condotta prevedibile"* ha chiuso la Sez. IV,*"ma addirittura prevista in considerazione delle ripetute violazioni di cui la lavoratrice si era resa responsabile"*.

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV- Sentenza n. 1512 del 14 gennaio 2010 (U. P. 9 dicembre 2009) - Pres. Morgigni ? Est. Brusco ? P.M. Ciampoli - Ric. T. W. L. - La Cassazione sull'obbligo di controllo dei datori di lavoro sui lavoratori. Nessuna tolleranza davanti a ripetuti comportamenti in violazione delle norme di sicurezza. Non bastano semplici richiami ma occorrono interventi disciplinari.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it