PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4822 di Lunedì 23 novembre 2020

L'obbligo di sottoporre a un programma di controllo sanitario un lavoratore

L'obbligo di sottoporre i lavoratori a visita medica secondo un programma sanitario va riferito a rapporti di una certa durata nel tempo e non a prestazioni occasionali non avendo in tal caso alcun senso il richiamo a scadenze che richiedono tempo.

La definizione di "lavoratore" di cui all'articolo 2, comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 81/2008 nei confronti del quale il "datore di lavoro" ha l'obbligo di rispettare le disposizioni di cui all'art. 18 dello stesso decreto è l'argomento di questa recentissima sentenza della III Sezione penale della Corte di Cassazione. La stessa si ricollega e richiama una precedente sentenza della medesima Sezione III avente lo stesso oggetto, la n. 18396 dell'11 aprile 2017 che lo scrivente ha commentato nel 2017 con il titolo *"Sulla definizione di lavoratore alla luce del Testo Unico"* e che è stata pubblicata sul quotidiano del 4/9/2017, nella quale la suprema Corte ebbe ad affermare che la definizione di lavoratore fornita dal D. Lgs. n. 81/2008 fa leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa dallo stesso effettivamente svolta nell'ambito della organizzazione di un datore di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Nella sentenza ora in commento la suprema Corte si è occupata dello stesso oggetto a seguito del ricorso presentato da un datore di lavoro, titolare di un'impresa individuale specializzata nello svolgimento di opere edili, condannato dal Tribunale per non avere sottoposto a visita medica secondo la scadenza programmata un lavoratore che l'Organo di vigilanza aveva considerato alle sue dipendenze ma che secondo lui era una persona alla quale si era rivolta per avere un consiglio tecnico, così come confermato anche da alcuni testi escussi, per cui non doveva essere sottoposto ad alcuna visita medica. Il ricorso è stato ritenuto fondato dalla Corte di Cassazione che ha pertanto annullata la sentenza con rinvio al Tribunale di provenienza e che ha fatto per l'occasione delle interessanti considerazioni su quali siano da ritenere i "lavoratori" che devono essere avviati dal "datore di lavoro" alla visita medica entro le scadenze previste dalla sorveglianza sanitaria.

Con riferimento alla definizione di " lavoratore" infatti, la Cassazione ha avuto modo di osservare che, sebbene la giurisprudenza di legittimità abbia inteso attribuire alla qualifica di tale figura un'accezione piuttosto ampia, la medesima deve essere comunque modulata in funzione della ratio di ogni singola norma. Per quanto sia stata data infatti una definizione più ampia di quelle previste dalle normative pregresse, le quali si erano riferite invece al "lavoratore subordinato" (art. 3 del D.P.R. n. 547 del 1955) o alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro" (art. 2, comma 1, lett. a, del D. Lgs. n. 626 del 1994), ai fini dell'applicazione delle norme previste nel D. Lgs. n. 81/2008 invece è importante l'oggettivo espletamento di mansioni tipiche dell'impresa (anche eventualmente a titolo di favore) nel luogo deputato e su richiesta dell'imprenditore.

Laddove però tale concetto fosse indiscriminatamente ritenuto applicabile ad ogni tipo di relazione comportante lo svolgimento di un'attività astrattamente qualificabile come lavorativa in favore di un datore di lavoro, ha precisato la suprema Corte, la normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008 presenterebbe delle evidenti incongruenze applicative per quanto indicato in altri punti dello stesso decreto che ha puntualmente circostanziati.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0703] ?#>

Il caso, il ricorso e le motivazioni

Il datore di lavoro titolare di un'impresa individuale specializzata nello svolgimento di opere edili, è stato dichiarato dal Tribunale responsabile del reato di cui all'art. 18, comma 1, lettera g), del D. Lgs. n. 81/2008 per avere omesso di inviare un dipendente, che svolgeva un'attività comportante l'assunzione di rischi per la sua salute e sicurezza, a visita medica secondo le scadenze programmate per cui è stato condannato alla pena di giustizia.

Il datore di lavoro ha avanzato ricorso in appello contro la sentenza di condanna adducendo delle motivazioni e contestando innanzitutto la correttezza della valutazione operata dal Tribunale quanto alla qualifica di lavoratore da attribuire al soggetto non avviato alle visite mediche che, secondo la sua versione, confermata da alcuni testi escussi, non era assolutamente un soggetto alle sue dipendenze ma era una persona alla quale aveva semplicemente chiesto un consiglio tecnico e che pertanto non doveva essere sottoposto ad alcuna visita medica.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha ritenuto fondato il motivo di impugnazione, avente ad oggetto la soggezione dell'imputato al dovere di far sottoporre il lavoratore alla visita medica. La suprema Corte, essendosi rifatta la Corte territoriale alla definizione che il D. Lgs. n. 81/2008 con l'articolo 2 comma 1 lett. a) ha dato del lavoratore, ha effettuato un approfondimento su quali soggetti siano da considerare come tali. La stessa ha sostenuto in merito che, sebbene la giurisprudenza di legittimità abbia inteso attribuire alla qualifica in questione un'accezione piuttosto ampia, questa deve essere comunque modulata in funzione della ratio che sottende a ogni singola norma.

La definizione di "lavoratore" che ha dato il D. Lgs n. 81 del 2008, ha infatti sottolineato la Sez. III, ha fatto leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale in forza della quale essa è prestata con una definizione più ampia di quelle previste dalle normative pregresse, le quali si erano riferite invece al "lavoratore subordinato" (art. 3 del D.P.R. n. 547 del 1955) e alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro" (art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 626 del 1994), per cui di conseguenza, ai fini dell'applicazione delle norme previste dallo stesso D. Lgs. n. 81/2008 ciò che conta è l'oggettivo espletamento di mansioni tipiche dell'impresa (anche eventualmente a titolo di favore) nel luogo deputato e su richiesta dell'imprenditore, a prescindere dal fatto che il "lavoratore" possa o meno essere titolare di impresa artigiana ovvero un lavoratore autonomo.

Non si può tuttavia non rilevare, ha così proseguito la suprema Corte, che, laddove una tale ampia accezione del concetto fosse indiscriminatamente ritenuta applicabile ad ogni tipo di relazione comportante lo svolgimento di un'attività astrattamente qualificabile come lavorativa in favore di un soggetto che, contestualmente, ha acquisito la qualifica di "datore di lavoro", con la conseguente assunzione da parte di questi dei doveri (anche presidiati dalla sanzione penale laddove non ottemperati) dettati, in questo caso, dall'art. 18, comma 1, del D. Lgs n. 81 del 2008, il sistema di quest'ultima normativa presenterebbe delle evidenti incongruenze applicative.

Atteso infatti che fra i doveri imposti dalle disposizioni di legge vi è, a titolo esemplificativo, quello di comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché, per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi,

quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni (art. 18, comma 1, lettera r, del D. Lgs n. 81 del 2008), dovrebbe concludersi che, ove il rapporto di lavoro abbia una durata inferiore a quella sopra indicata, quale ad esempio una prestazione occasionale erogata anche eventualmente a titolo di cortesia, l'obbligo in questione non debba essere ottemperato.

Considerato poi l'ulteriore obbligo a carico del datore di lavoro di informare, formare e addestrare i lavoratori, appare evidente inoltre che gli stessi non siano compatibili con una tipologia di rapporto di lavoro che, data la brevità della sua durata e la qualificazione professionale richiesta nell'occasione al prestatore d'opera, presuppone che questi siano professionalmente già pienamente formati non essendo così giustificato un periodo di addestramento ulteriore rispetto al periodo in cui la prestazione lavorativa viene erogata.

La Corte di Cassazione ha quindi sottolineato che in tema di infortuni sul lavoro, al fine di accertare gli obblighi gravanti sul soggetto garante e l'estensione del rischio che il medesimo è tenuto a gestire, anche sotto il profilo della causazione dell'evento, è necessario che il giudice proceda a una valutazione concreta della natura del rapporto di lavoro cosa che il Tribunale ha del tutto omesso di fare o, quanto meno, non ha fatto traendone le opportune conseguenze.

La disposizione che impone al datore di lavoro, ha così concluso la suprema Corte, di inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria "*deve essere intesa nel senso che il predetto obbligo sia riferito solo all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da una certa durata nel tempo, posto che diversamente, ove la stessa si riferisse anche a prestazioni occasionali destinate ad esaurirsi uno actu, non avrebbe alcun senso il richiamo alle 'scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria', le quali logicamente implicano una certa ampiezza del tempo in cui la prestazione lavorativa è svolta"*.

L'affermazione contenuta nella sentenza impugnata invece, secondo la quale anche la eventuale occasionalità del rapporto lavorativo avrebbe imposto al datore di lavoro l'adempimento dell'obbligo di cui al capo di imputazione, secondo la Cassazione, ha minato radicalmente, sotto il profilo della logica, l'interpretazione della normativa applicabile al caso in esame per cui la stessa ha annullata la sentenza impugnata disponendo il rinvio al Tribunale di provenienza per un nuovo esame in diversa persona fisica.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 30923 del 6 novembre 2020 (u. p. 18 settembre 2020) - Pres. Andreazza ? Est. Gentili ? P.M. Barberini - Ric. C.M.. - L'obbligo di sottoporre i lavoratori a visita medica secondo un programma sanitario va riferito a rapporti di una certa durata nel tempo e non a prestazioni occasionali non avendo in tal caso alcun senso il richiamo a scadenze che richiedono tempo.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.