

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 26 - numero 5655 di Giovedì 04 luglio 2024**

# **L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul comportamento del preposto**

*La figura del "Preposto" all'interno dell'organizzazione aziendale è stata formalmente introdotta dai decreti presidenziali degli anni '50.*

Il D. Lgs. n° 81/2008, da ultimo, ha fornito la definizione di "Preposto" indicandone gli obblighi all'art. 19 e la L. n° 215/2021 ha modificato gli obblighi di questa figura.

Nei quasi 70 anni dall'emanazione dei citati decreti presidenziali le funzioni del Preposto sono rimaste essenzialmente le stesse:

- ? sovrintendere all'attività lavorativa,
- ? garantire l'attuazione delle direttive ricevute,
- ? controllare la corretta esecuzione delle citate direttive e
- ? esercitare un funzionale potere d'iniziativa.

Il preposto, in quanto tale, è organizzativamente sovraordinato agli altri lavoratori, obbligato ad esercitare una funzione di vigilanza e, pertanto, soggetto legittimato ad intervenire sia per il concreto "*rispetto delle regole*" che per l'adozione di misure volte ad evitare che gli eventuali comportamenti e situazioni pericolose portino a conseguenze ben peggiori per la salute e la sicurezza dei propri collaboratori, ivi compresa l'interruzione dell'attività del lavoratore e, ove necessario in base ad una sua valutazione frutto delle competenze possedute per rivestire il ruolo, l'interruzione della specifica attività che espone uno o più lavoratori ad un pericolo concreto.

Questa attività deve essere espletata concretamente ma non può certo spingersi verso un costante controllo, momento per momento, sull'operato dei propri collaboratori.

Nell'architettura del nostro sistema legislativo, è stato previsto che anche sull'operato del Preposto sia effettuata un'attività di vigilanza dai soggetti a lui sovraordinati e cioè dirigente e datore di lavoro.

Non sempre, però, questa attività di vigilanza viene concretamente espletata dal preposto e, spesso, vengono tollerate condotte da parte dei lavoratori che sfociano in gravi infortuni.

In questi casi, lo stesso datore di lavoro viene coinvolto nei procedimenti penali proprio per omessa vigilanza sull'operato del Preposto.

A tal riguardo, la Cassazione Penale si è recentemente pronunciata sull'obbligo di vigilanza del datore di lavoro nei confronti del Preposto ( Cassazione Penale sez. 4, 10 giugno 2024 n. 23049)

Il caso si riferisce ad un evento occorso ad un lavoratore di un'azienda agricola che aveva subito lesioni personali gravi consistite in "*ustione congiuntivale da sostanza caustica*" e indebolimento permanente dell'organo della vista. Il lavoratore su richiesta del datore di lavoro, si era recato presso una zona coltivata dell'azienda per svolgere lavori di piantumazione e semina, terminati i quali era rientrato nella cantina aziendale. Al rientro aveva contattato il responsabile della cantina, il quale lo aveva invitato a effettuare la pulizia dei macchinari ivi presenti.

Il lavoratore aveva diluito in una brocca la soda caustica con acqua e aveva proceduto alla pulizia della coclea; poi si era diretto verso la macchina diraspatrice, posta in un vano a livello inferiore del piano di calpestio e, nel tentativo di pulire il macchinario, aveva effettuato un movimento incauto ed era scivolato sull'asse di legno posto sopra il macchinario.

In seguito a questa caduta, la soda caustica era entrata in contatto con gli occhi del lavoratore provocandogli le lesioni indicate.

Nell'iter processuale, la Corte d'Appello, in riforma della sentenza di condanna emessa in data 16 febbraio 2022 dal Tribunale di Palermo, aveva assolto il datore di lavoro dal reato di cui 590, commi 1 e 3, cp per avere, nella qualità di titolare dell'Azienda Agricola, cagionato per colpa al dipendente lesioni personali gravi.

L'ipotesi accusatoria nei confronti del datore di lavoro era basata su una serie di omissioni:

- omessa adozione nel DVR delle misure e principi generali per la prevenzione dei rischi connessi all'uso di agenti chimici pericolosi, quali la soda caustica (artt. 223 comma 2, 224 comma 1 e 225 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008;
- omessa fornitura al lavoratore di adeguata formazione e informazione sui rischi derivanti dalla gestione, manipolazione, utilizzo di agenti chimici sul luogo di lavoro in violazione dell'art. 226 comma 1 lett. a), b) c), d) del D.Lgs. 81/2008;
- omessa vigilanza sull'effettivo utilizzo da parte dei dipendenti e in specie del lavoratore infortunato, dei DPI nel effettuare la suddetta lavorazione in violazione dell'art. 18 comma 1 lett. f) del D.Lgs. 81/2008.

Nei confronti della sentenza d'appello la parte civile ha proposto ricorso, ai soli effetti civili, formulando quattro motivi.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Con il **primo motivo** ha dedotto la violazione di legge ed in specie dell'art. 590 cp per avere la Corte di Appello ritenuto insussistente la responsabilità penale dell'imputato. A tal riguardo il legale della parte civile ha ricordato che è principio consolidato quello secondo il quale, 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. Pertanto, ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri con il consenso del preposto una prassi *contra legem*, 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 instauratasi, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (in tal senso Cassazione Penale Sez. 4 del 28.10.2021, n. 45575). Sempre secondo il legale della parte civile, la Corte di appello non ha

tenuto conto che il lavoratore 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.

La Corte di Appello ha dato atto che già in passato il lavoratore infortunato aveva eseguito operazioni che prevedevano l'uso della soda caustica, così confermando l'instaurazione di una prassi *contra legem*, rispetto alle quali si esigono penetranti obblighi di vigilanza da parte del datore di lavoro.

Far collaborare nell'uso della soda caustica un lavoratore non addestrato è prassi aziendale *contra ius* e il preposto, operando in tal modo, dimostra di non essere stato opportunamente tenuto sotto la doverosa attenta vigilanza del datore di lavoro.

Quindi, sempre per il legale della parte civile, la colpa del datore di lavoro deve essere, dunque, identificata nell'omessa vigilanza del preposto, il quale, a sua volta, aveva avallato prassi *contra legem*.

La Corte avrebbe escluso la *culpa in eligendo*, sostenendo che il preposto aveva 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.

Con il **secondo motivo**, ha dedotto il vizio di motivazione per avere la Corte di Appello ritenuto insussistente la responsabilità penale dell'imputato. Il legale della parte civile lamenta che la Corte di Appello, dopo avere riconosciuto il peso probatorio della conversazione fra presenti registrata il 5 luglio 2017 e acquisita in atti, dalla quale emergeva l'esistenza di una pregressa prassi aziendale secondo cui l'infortunato era già stato impiegato in precedenti operazioni di pulitura delle vasche con l'utilizzo della soda caustica, senza essere stato previamente formato, avrebbe ritenuto inattendibile il contenuto di tale registrazione con un ragionamento illogico e contraddittorio.

L'affermazione per cui il Preposto pur non consapevole della registrazione, avesse accusato il datore di lavoro in quanto mosso da astio nei suoi confronti e nell'intento di discolparsi, sarebbe illogica. A ben vedere il Preposto, nel corso della conversazione registrata aveva affermato che in azienda non esisteva alcun mezzo di protezione individuale; tale dichiarazione, lungi dal proteggerlo, valeva semmai a provare come fosse coinvolto nelle dinamiche aziendali caratterizzate da disinteresse per il rispetto della normativa prevenzionale.

Con il **terzo motivo**, il legale della parte civile ha dedotto il vizio di motivazione in riferimento al travisamento della prova ed in particolare della testimonianza di un altro lavoratore dell'azienda, sentito in udienza. La Corte aveva tratto la prova dell'esistenza, dei DPI in azienda e, dunque, della falsità delle affermazioni effettuate dal Preposto nel corso della conversazione registrata, dal contenuto della testimonianza dell'altro lavoratore sentito, quando, invece, detto teste aveva affermato che tali dispositivi, già presenti in azienda, gli erano stati consegnati solo dopo l'incidente e dopo la frequentazione del corso di formazione.

Con il **quarto motivo**, ha dedotto la erronea applicazione della legge ed in specie dell'art. 40 cp. Secondo la Corte di Appello la condotta del lavoratore sarebbe stata idonea a interrompere il nesso casuale fra la condotta colposa del datore di lavoro e l'evento infortunio. Nella motivazione della sentenza si assumeva come fatto certo che ad incaricare il lavoratore delle operazioni di pulizia dei macchinari, fosse stato il Preposto, sicché non poteva dirsi che l'attività posta in essere dalla vittima fosse da attribuire ad una iniziativa intrapresa del tutto autonomamente. Anzi l'essenza del rimprovero penale riassunto nelle contestazioni risiede proprio nell'aver affidato ad un bracciante agricolo, privo della adeguata formazione, un'attività che prevedeva rischi da lui non governabili e che si erano concretizzati proprio nell'accadimento del sinistro: l'imprudenza del lavoratore era proprio la conseguenza dell'avergli affidato una mansione che non era in grado di svolgere in sicurezza.

Preso atto del ricorso della parte civile, la Suprema Corte, lo ha ritenuto fondato in ordine a tutti i motivi, incentrati, in ultima analisi, sul vizio di motivazione nel suo complesso della pronuncia assolutoria di secondo grado, in ribaltamento della condanna pronunciata dal Tribunale.

Innanzitutto, la Cassazione Penale ha ritenuto che non vi fosse nella da discutere riguardo alla dinamica dell'infortunio. Le sentenze di primo e secondo grado convergono nella ricostruzione, secondo cui il lavoratore dipendente 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.

Inoltre, va preso atto che, vista tale ricostruzione, il Tribunale nella sentenza di primo grado aveva fondato la pronuncia di condanna del datore di lavoro in ordine all'infortunio occorso al lavoratore dipendente sulle risultanze dell'istruttoria. I giudici avevano valorizzato la testimonianza resa dalla persona offesa, la quale aveva riferito di aver ricevuto dal Preposto l'ordine di pulire i macchinari con la soda caustica, come già in passato aveva visto fare a questi. L'infortunato aveva precisato di non aver mai ricevuto in merito a tale tipo di mansione alcuna formazione e informazione e di non essere stato dotato dei necessari DPI, peraltro neppure presenti in azienda. Il lavoratore infortunato, nella sua testimonianza, aveva affermato che, il giorno dell'infortunio, egli ne aveva trovato soltanto un paio mal ridotti e aveva scelto di non utilizzarli. Il Giudice di prime cure aveva dato rilievo alla trascrizione della conversazione intercorsa tra l'infortunato, i suoi genitori e il Preposto. Quest'ultimo aveva ammesso che in azienda non vi erano DPI idonei e di non essere a conoscenza della pericolosità della soda caustica. Inoltre, aveva aggiunto che già in passato il lavoratore infortunato, pur non avendo seguito alcun corso di formazione, lo aveva coadiuvato in tali operazioni di pulizia ed era rimasto colpito da uno schizzo di soda caustica, per fortuna sui pantaloni. Più in generale, nel corso di tale conversazione, il datore di lavoro era stato descritto dallo stesso Preposto come soggetto poco interessato ai rischi per la salute dei lavoratori.

Il Tribunale aveva ritenuto che, secondo un giudizio controfattuale mediante prognosi ex ante e in concreto, sussistesse il nesso causale tra la condotta colposa e l'evento delittuoso, essendo ascrivibile la lesione riportata dal lavoratore all'omessa adozione di misure e accorgimenti imposti all'imprenditore dalle norme di legge poste a tutela dell'integrità del lavoratore. L'evento lesivo si sarebbe potuto scongiurare - secondo il giudice di primo grado - designando quale preposto 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.

Nel giudizio di II grado, la Corte di Appello, con la sentenza impugnata, ha ribaltato la condanna, adottando il seguente percorso argomentativo:

- presso l'azienda agricola, il rischio di esposizione ad agenti chimici era qualificabile basso e l'unico lavoratore addetto all'uso della soda caustica era lo stesso Preposto, regolarmente formato, come desunto dal documento di valutazione del rischio e dagli attestati di formazione. Con riferimento agli altri lavoratori, occasionalmente esposti al rischio, tra cui l'infortunato, sussisteva per il datore di lavoro l'obbligo di informazione e addestramento (e non anche formazione) che l'imputato risultava avere regolarmente adempiuto. Tale ultima circostanza era suffragata dalla dichiarazione di un altro lavoratore sentito a processo, il quale aveva dichiarato che il datore di lavoro e il Preposto avevano informato i lavoratori sulla pericolosità di determinate sostanze, tra cui la soda caustica;
- l'obbligo del datore di lavoro di formare il lavoratore infortunato in ordine al rischio chimico non poteva discendere dalla riferita esposizione, in via di fatto, in occasioni precedenti al sinistro; verosimile era, infatti, la tesi difensiva, secondo la quale costui, in passato, aveva soltanto assistito il Preposto durante le operazioni di pulizia con la soda caustica e si era limitato a tenere il tubo per sciacquare la vasca del vino, senza mai utilizzare personalmente tale pericoloso reagente e, comunque, indossando gli opportuni dispositivi di protezione;
- le affermazioni del lavoratore infortunato e del Preposto nel colloquio privato registrato dal primo all'insaputa del secondo non potevano essere considerate attendibili, in ragione dell'interesse personale che animava i conversanti, consistito nell'aspettativa risarcitoria per l'infortunato e nella necessità di discolarsi per il Preposto;
- l'altro lavoratore sentito come teste in udienza, indifferente in quanto all'epoca della escussione dibattimentale non più dipendente dell'azienda agricola, aveva riferito che i dispositivi di protezione individuale erano presenti all'interno dell'azienda prima dell'incidente.

Sulla base di tali risultanze, la Corte d' Appello aveva escluso in capo al datore di lavoro i profili di colpa specifica contestati e ritenuti sussistenti dal primo giudice, ovvero sia la "*culpa in eligendo*", sia la "*culpa in vigilando*".

Sotto il primo profilo, la Corte ha osservato che il Preposto era soggetto di comprovata esperienza nel settore e, quindi, adeguato rispetto alle funzioni, come confermato dagli attestati di formazione dello stesso conseguiti, nonché dalla testimonianza di un altro lavoratore e che era "inverosimile", data la sua qualifica, che egli non fosse a conoscenza dei rischi connessi all'utilizzo della soda caustica.

Sotto il secondo profilo, la Corte d'Appello ha rilevato che la documentazione in atti valeva a provare l'avvenuto svolgimento delle riunioni antecedenti al sinistro e che il teste sentito in udienza aveva spiegato come il datore di lavoro raccomandasse sempre ai lavoratori l'utilizzo dei DPI. L'attività posta in essere dall'infortunato, inconsueta per la stagione e imprevedibile nella modalità, era stata commissionata da altri ed era idonea a interrompere il nesso causale tra la condotta colposa contestata all'imputato e l'evento lesivo, in quanto "*comportamento eccentrico ed esorbitante rispetto alle mansioni assegnategli*".

Secondo la Suprema Corte, invece, la motivazione della sentenza appare viziata sotto tutti i profili segnalati dalla parte civile ricorrente.

La Corte d'Appello, invero, ha correttamente impostato il percorso argomentativo attraverso il confronto con i passaggi della sentenza di primo grado (nel rispetto del principio per cui il giudice d'appello, in caso di riforma, in senso assolutorio della sentenza di condanna di primo grado, sulla base di una diversa valutazione del medesimo compendio probatorio, pur non essendo obbligato alla rinnovazione della istruttoria dibattimentale, è tenuto a strutturare la motivazione della propria decisione in maniera particolarmente solida, dando puntuale ragione delle difformi conclusioni assunte. Tuttavia, le diverse conclusioni tratte devono essere censurate sia sul piano della valutazione del materiale probatorio, sia sul piano strettamente giuridico.

Sotto il primo profilo si deve osservare che la Corte d'Appello, quanto alla presenza in azienda dei DPI, non solo non ha tenuto conto delle dichiarazioni della persona offesa e delle affermazioni effettuate dal Preposto nel corso del dialogo intercettato a sua insaputa, ritenendole in maniera non sufficientemente motivata, inattendibili, ma soprattutto ha invocato la testimonianza di altro lavoratore, il quale aveva sì affermato che i DPI erano presenti in azienda, ma aveva anche precisato che si trovavano in magazzino e che, solo dopo l'infortunio, erano stati loro consegnati.

Più in generale, sul piano della conformità delle conclusioni al diritto, la Corte d'Appello non ha tenuto conto di alcuni fondamentali principi che presiedono alla materia della sicurezza sui luoghi di lavoro e alla salute del lavoratore.

La Suprema Corte si riferisce a due basilari principi:

- <<*il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contra legem foriere di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, ove si verifichi un incidente in conseguenza di una tale prassi instauratasi 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*>>;
- <<*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 insorgente 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*>>.

Soprattutto la Corte d'Appello, nel definire come eccentrica ed imprevedibile la condotta del lavoratore infortunatosi, non ha tenuto conto dei principi espressi dalla consolidata giurisprudenza di legittimità in materia.

Si è, infatti, affermato che è vero che a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 626/94 e, poi, del D. Lgs. n. 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, sempre per la Suprema Corte, resta, 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>>.

All'interno dell'area di rischio considerata, quindi, deve ribadirsi il principio per il quale <<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, 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>>.

La decisione della Corte d'appello anche in relazione a tale profilo non appare rispettosa dei principi esposti, in quanto il lavoratore si è infortunato mentre stava svolgendo una mansione lavorativa demandatagli. Pertanto, l'infortunato <<non ha attivato un rischio eccentrico, rispetto alla sfera governata dal titolare della posizione di garanzia, ma semmai il rischio tipico di quella sfera>>.

Con queste motivazioni la Suprema Corte ha annullato la sentenza della Corte d'Appello ai fini civili, con rinvio, per nuovo, giudizio, al giudice civile competente per valore in grado di appello, a cui deve essere demandata la regolamentazione delle spese fra le parti.

## **Carmelo G. Catanoso**

Ingegnere Consulente di Direzione

Corte di Cassazione Sezione IV penale - Sentenza n. 23049 del 10 giugno 2024 (u. p. 4 aprile 2024) - Pres. Di Salvo ? Est. Ricci ? P.M. Pratola - Ric. omissis. - Il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contra legem foriere di pericoli per i lavoratori, specie se adottate con il consenso del preposto, dovendo in tal caso rispondere anche dell'omessa vigilanza sul suo comportamento.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 45575 del 13 dicembre 2021- Ustioni mortali del lavoratore durante la costruzione di un edificio. Pericolosa prassi contra legem e responsabilità del direttore tecnico, responsabile della sicurezza e responsabile di cantiere.



Licenza Creative Commons

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)