PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6198 di Giovedì 19 novembre 2026

Quali tutele per il lavoratore che svolge un'attività saltuariamente?

La Cassazione Penale questo mese ha ribadito l'applicazione del principio di effettività delle tutele alle attività occasionali o attuative di prassi tollerate svolte dal lavoratore al di fuori delle mansioni formali indicate nel contratto.

Il diritto penale della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è strutturato a partire dal presupposto che gli infortuni e le malattie professionali - ovvero gli eventi che esso mira a prevenire - si verificano *di fatto* sulla base di una *concreta* e *reale* esposizione del lavoratore ad un determinato rischio *effettivamente* presente all'interno dell'organizzazione.

Per intenderci, se un lavoratore all'interno di un magazzino utilizza *in concreto* il carrello elevatore per quindici minuti alla settimana, pur nell'ambito di quel limitato lasso di tempo egli sarà esposto a tutti i rischi correlati all'utilizzo di tale attrezzatura. Ciò comporta l'obbligo del datore di lavoro di apprestare tutte le tutele necessarie - in termini di valutazione dei rischi, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria e così via - per proteggere tale soggetto, **al di là del fatto che la mansione "formale" di quel lavoratore non contempli l'utilizzo del muletto.**

Se guardiamo tale esempio dal punto di vista del sistema di prevenzione nel suo complesso, va da sé che una situazione di disallineamento tra la mansione formale e quella svolta di fatto, quale quella descritta, mostra evidenti lacune in termini di organizzazione e vigilanza, che andranno corrette in maniera tale che venga ricostituita, da parte del datore di lavoro o del dirigente, la coincidenza tra l'organizzazione in senso sostanziale e l'organizzazione in senso formale sotto il profilo dei ruoli e delle mansioni.

Ma, in ogni caso, ove anche tale riconduzione alla fisiologia del sistema non dovesse avvenire, allorché l'utilizzo *di fatto* del carrello elevatore da parte del lavoratore sia conosciuto e consentito da chi organizza l'attività lavorativa, tale circostanza determinerebbe il diritto del lavoratore di ricevere le tutele previste dal D.Lgs.81/08 e il corrispondente obbligo del datore di lavoro o del dirigente di predisporle.

Laddove, infatti, la mansione in senso formale non coincida con quella in senso sostanziale, ovvero con l'attività concretamente svolta dal lavoratore, si applicherà il principio secondo cui l'*""individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale (Sez.4, n.10704 del 7 febbraio 2012, Corsi, Rv.252676; Sez.4, n.18090 del 12 gennaio 2017, Amadessi ed altro, Rv.269803)"* **(Cassazione Penale, Sez. 4, 24 maggio 2022, n. 20127).**

E' noto, in tal senso, che la materia della salute e sicurezza sul lavoro è da sempre dominata dall'applicazione del **principio di effettività,** che permea l'intero sistema prevenzionistico tanto a livello normativo quanto a livello giurisprudenziale, affondando

le sue radici in una concezione sostanzialistica dei rapporti giuridici.

Tale principio esprime la volontà dell'ordinamento di *fotografare i sistemi organizzativi per quello che effettivamente sono* e di dare quindi rilevanza alla configurazione degli obblighi e delle responsabilità in base all'assetto dei poteri concretamente esercitati da parte dei vari soggetti, delle mansioni realmente svolte e dei ruoli effettivamente esercitati.

Tale criterio "di fatto" ha, com'è noto, considerevoli impatti sull'interpretazione e l'applicazione della legislazione sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, sia per quanto riguarda l'identificazione dei rapporti intercorrenti tra i soggetti destinatari di tale normativa, sia rispetto al contenuto e all'ampiezza degli obblighi di prevenzione a questi attribuiti.

In altri termini, le tutele devono seguire le reali esposizioni ai rischi, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di predisporre un'organizzazione in cui tali esposizioni vengano governate dall'alto.

Un'interessante applicazione di tale principio, con riferimento alle attività saltuariamente svolte dal lavoratore e non contemplate dalle mansioni previste nel contratto di lavoro dello stesso, è contenuta in una **sentenza di questo mese, Cassazione Penale, Sez.IV, 4 novembre 2026 n.38498,** con cui la Corte ha confermato la condanna del datore di lavoro D.A. per aver cagionato *"lesioni personali colpose gravi, trauma contusivo del piede destro con amputazione subtotale dell'avampiede destro, al dipendente C.M., con **mansione di autista, mentre aiutava un collega per sistemare i coltelli** del macchinario "Cippatore a tamburo"."* (Su questo tema, rinvio anche al precedente contributo " Gli infortuni mortali degli autisti nelle attività di scarico", pubblicato su PuntoSicuro dell'8 aprile 2022 n.5140).

Nel caso di specie, all'imputato è stata contestata la violazione degli *"artt.17, comma 1, lett.a), 36, comma 1, lett.a, b, c, e, comma 2, lettera a) e e), 37, comma 1, lett.a) b) del d.lgs.9 Aprile 2008, n.81",* che prevedono rispettivamente l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi cui sono esposti i lavoratori e di far sì che questi ricevano le informazioni previste dal Testo Unico e la formazione necessaria in materia di salute e sicurezza.

E' interessante esaminare i motivi di ricorso dell'imputato.

Anzitutto D.A. rileva che *"le contestazioni mosse allo stesso erano specifiche ed avevano riguardo alla mancata valutazione dei rischi derivanti dalla movimentazione dei coltelli del macchinario cippatore a tamburo, e alla conseguente stesura della procedura con consegna di idonei dispositivi di protezione individuale, nonché alla mancata informazione formazione del lavoratore stesso."*

Fatta tale premessa - prosegue il ricorrente - *"pertanto, secondo la prospettazione accusatoria, tali violazioni avrebbero determinato il verificarsi dell'infortunio. Ma, **osserva la difesa, il dipendente C. è risultato essere un autista, e non già un dipendente, addetto all'uso del cosiddetto cippatore a tamburo."***

L'imputato sottolinea, poi, che *"al riguardo la difesa non contesta la qualifica di conducente professionale di autoveicoli*

abilitato alla guida da parte del lavoratore, ma ritiene manifestamente illogico ricondurre la contestata omessa formazione circa l'utilizzo del cippatore a tamburo di cui al capo di imputazione alle mansioni attribuite di autista contrattualmente riconosciute al lavoratore."

Pubblicità

Oltre a ciò, *"analogamente la difesa solleva altra censura rispetto all'omessa valutazione nel documento di valutazione dei rischi inerenti l'impiego di un macchinario cui un conducente professionale non avrebbe alcuna ragione di accedere."*

In sostanza, a parere della difesa, *"la condanna dell'imputato, dunque, si fonda su contestazioni evidentemente diverse dalle quali lo stesso non è stato messo in condizione di potersi difendere, atteso che rispetto al capo di imputazione gli elementi a discarico erano di evidente natura documentale."*

Infine, sulla base della *"considerazione che il lavoratore vittima delle lesioni stava svolgendo una attività diversa da quella di autista",* secondo l'imputato, *"la sua condotta dovrebbe essere considerata abnorme e comunque tale da interrompere il nesso di causalità con l'evento."*

Infatti, la difesa fa presente - all'interno del ricorso - che *"la vittima era un dipendente dell'imputato, ma con mansioni di autista in base alle quali aveva l'obbligo di recarsi nei luoghi dell'impresa, attendere che gli altri dipendenti caricassero il materiale per recarsi nei siti che gli venivano indicati per consegnare il materiale medesimo."*

Da ciò dovrebbe ricavarsi, secondo il ricorrente, *"l'abnormità della condotta assunta dalla vittima che, contrariamente alle mansioni previste dal suo contratto, di sua spontanea volontà ha posto in essere una condotta arbitraria che non gli competeva."*

In tal senso - conclude l'imputato - *"la considerazione per cui la vittima non avesse indossato le scarpe antinfortunistiche non può essere addebitata all'imputato, atteso che il lavoratore, per il tipo di contratto per il quale era stato assunto, doveva indossare soltanto quelle antiscivolo, che neppure indossava al momento dell'incidente"* e, *"di conseguenza, la difesa attribuisce alla vittima un comportamento doppiamente imprudente, e quindi abnorme, che ha interrotto il nesso di causalità."*

Come già anticipato, la Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso, confermando la condanna dell'imputato D.A.

La Corte ricorda anzitutto che risultava accertato dai Giudici di merito che ***"la movimentazione dei coltelli del cippatore richiedeva la collaborazione di più lavoratori,*** *che tale modalità operativa costituiva una* ***prassi aziendale conosciuta e consentita*** *dall'imputato e che la persona offesa vi aveva preso parte su richiesta del collega addetto al macchinario."*

La Cassazione chiarisce così che, sulla base di tale premessa, occorre rifarsi al consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui, *"nel sistema delineato dal d.lgs.9 aprile 2008, n.81, **l'area degli obblighi prevenzionistici è determinata dai rischi concretamente presenti** nell'organizzazione produttiva **e dalle attività effettivamente svolte, non dalla sola denominazione contrattuale delle mansioni".*** (Con particolare riferimento all'obbligo di formazione, rinvio al precedente articolo " Quando la formazione specifica non corrisponde ai rischi mansionali", pubblicato su PuntoSicuro del 10 marzo 2022 n.5119).

Sul piano delle specifiche tutele, poi, la Corte precisa che *"l'art.17, comma 1, lett.a), pone a carico del datore di lavoro l'obbligo non delegabile di valutare tutti i rischi; gli artt.28 e 29 impongono che il documento di valutazione individui i pericoli connessi alle lavorazioni concretamente praticate; gli artt.36 e 37 prescrivono informazione e formazione adeguate ai rischi riferiti ai compiti effettivamente esercitati; gli artt.71 e 73 richiedono condizioni di sicurezza, informazione, formazione e addestramento adeguati per l'uso delle attrezzature."*

Con particolare riferimento alla valutazione dei rischi, la Cassazione ricorda che essa *"deve riguardare i fattori di pericolo concretamente presenti in relazione alla singola lavorazione e indicare le specifiche misure precauzionali e i dispositivi adottati (Sez.4, n.27295 del 02/12/2016, dep.2017, Furlan, Rv.270355)."*

Ancora più nello specifico, per la Suprema Corte, *"il contenuto minimo qualificante del DVR comprende le misure di prevenzione e protezione e i dispositivi di protezione individuale riferiti alle **situazioni operative effettive** (Sez.3, n.12940 del 12/01/2021, Carpentieri, Rv. 281238); la mera redazione del documento non esclude la responsabilità quando l'analisi sia incompleta o non conduca all'adozione di misure idonee (Sez.4, n.43350 del 05/10/2021, Mara, Rv.282241)."*

A fronte di tale quadro normativo - conclude la Cassazione - *"deve, pertanto, essere affermato il seguente principio: "In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, gli obblighi del datore di lavoro di valutazione dei rischi, di informazione e di formazione devono essere adempiuti con riferimento alle attività lavorative concretamente ed effettivamente svolte nell'organizzazione aziendale, **comprese quelle eseguite in modo saltuario, occasionale o in attuazione di una prassi di collaborazione tollerata o consentita, e non possono essere delimitati in base alle sole mansioni astrattamente indicate nel contratto** o alla qualifica formale attribuita al lavoratore. Ne consegue che il datore di lavoro, ove consenta o tolleri l'adibizione del dipendente a operazioni ulteriori rispetto a quelle contrattualmente previste, è tenuto a valutarne gli specifici rischi e ad assicurare informazione, formazione, eventuale addestramento e vigilanza adeguati alle attività effettivamente esercitate"."*

Nel caso di specie oggetto della sentenza, *"la Corte territoriale ha accertato che la sostituzione e la movimentazione dei coltelli, del peso di circa 25-30 chilogrammi, richiedevano la collaborazione di più persone; che il collega addetto al macchinario aveva chiesto l'aiuto della persona offesa; che tale modalità cooperativa costituiva una prassi conosciuta dall'imputato; e che la collaborazione era fungibile [sostituibile, n.d.r.], potendo essere prestata anche da chi risultava formalmente inquadrato come autista."*

Di conseguenza, *"la qualifica contrattuale non assume, dunque, rilievo causale: l'intervento non è stata un'iniziativa isolata e imprevedibile, ma si è inserita in una modalità operativa tollerata e funzionale alla lavorazione."*

A fronte di tale contesto, peraltro, *"proprio il consenso o la tolleranza verso l'attività svolta parallelamente alle mansioni di autista, anche in modo saltuario od occasionale, imponeva una più attenta valutazione del rischio."*

Infatti, stante tale prassi che veniva consentita all'interno dell'organizzazione, *"il datore di lavoro **avrebbe dovuto censire la prassi nel DVR, definire una procedura sicura, fornire dispositivi adeguati, assicurare informazione, formazione ed eventuale addestramento e vigilare** sull'effettiva osservanza delle cautele."*

Dunque, *"la vigilanza non poteva essere limitata ai lavoratori muniti di una determinata qualifica formale, escludendo coloro che erano di fatto adibiti alla medesima operazione."*

La Cassazione sottolinea, poi, che, *"quando nell'attività lavorativa si instauri, con il consenso o la tolleranza dei soggetti preposti, una prassi pericolosa, l'omessa formazione, informazione e sorveglianza del datore di lavoro mantiene piena efficienza causale rispetto all'infortunio (Sez.4, n.26294 del 14/03/2018, Fassero Gamba, Rv.272960; Sez.4, n.18638 del 16/01/2004, Policarpo, Rv.228344)."*

Infine, la Corte ha escluso che il lavoratore abbia posto in essere una condotta abnorme o imprevedibile, in quanto l'autista *"collaborava con il collega nella sistemazione dei coltelli e rimase all'interno dell'area di rischio propria della manutenzione e movimentazione del macchinario".*

Va ritenuto, pertanto, che *"l'eventuale imprudenza e il mancato impiego delle calzature di sicurezza non introdussero un rischio nuovo e autonomo, ma concretizzarono il pericolo di caduta dei pesanti coltelli, che la valutazione, la procedura, la formazione, i DPI e la vigilanza avrebbero dovuto governare."*

Tra i **precedenti giurisprudenziali** maggiormente significativi sul tema delle mansioni di fatto in relazione a quello delle corrispondenti tutele, considero particolarmente interessante **Cassazione Penale, Sez.IV, 7 luglio 2021 n.25764,** con cui la Corte si è pronunciata sulle responsabilità della datrice di lavoro M.G. (della ditta individuale G.) e del preposto D.G. per avere cagionato *"lesioni personali gravi a D.N., dipendente della G., il quale intento a provvedere al caricamento di elementi di un ponteggio sul pianale di un camion, noleggiato per l'occasione, veniva colpito dagli elementi metallici sollevati con una gru, manovrata da dipendente di altra azienda, a causa dello slegamento di un filo di ferro che li teneva uniti".*

Era accaduto, in particolare, che *"il Consorzio I., proprietario di ponteggi depositati in un cantiere, a seguito della sua chiusura, si accordava con l'impresa individuale G. per la vendita del materiale, pattuendo con D.G. il prezzo in relazione al numero dei pezzi prelevati, convenendo altresì che il carico ed il trasporto del materiale sarebbe stato a carico dell'acquirente."*

Dunque, *"le tavole metalliche da ponteggio erano già assemblate in pacchi legati con filo metallico"* e *"le modalità di carico prevedevano l'utilizzo di una forca - collegata mediante un gancio al braccio telescopico di una gru montata sul camion - per la presa ed il sollevamento del carico."*

La sentenza specifica che *"le zanche della forca venivano infilate sotto ciascun pacco di tavole ed indi la forca veniva sollevata in modo da traslare il pacco in prossimità del camion, per farlo calare sul veicolo."*

Il lavoratore *"D.N., **operaio della G, con mansioni di autista si trovava sul camion per coadiuvare lo scarico del materiale, e sistemare i pacchi,** una volta appoggiati sul pianale del camion, previo sfilamento dei medesimi dalla forca: G.B., dipendente dell'Autotrasporti Z.E., era addetto al sollevamento della forca: il geometra G.A. del Consorzio I. aveva il compito di contare i pacchi prelevati."*

A questo punto, *"nel corso delle operazioni, verosimilmente a causa della rottura del filo di ferro che lo legava, uno dei pacchi si apriva ed alcune delle tavole cadevano verso il basso colpendo il braccio dell'operaio D.N., che stava cercando di proteggersi dall'investimento."*

Gli imputati hanno presentato ricorso per Cassazione ma la Corte ha rigettato i ricorsi (a fini civili, essendo i reati a carico di tali soggetti estinti per intervenuta prescrizione).

Va precisato che la Corte d'Appello aveva individuato la responsabilità colposa della datrice di lavoro *"nel non avere provveduto a fornire al lavoratore, assunto da due mesi ed **inquadrato come autista,** adeguata formazione in relazione alle mansioni in concreto svolte nell'occasione, delle quali ignorava i rischi, escludendo la rilevanza dell'ulteriore profilo ascritto, relativo alla mancata fornitura dei mezzi di protezione individuali, in particolare del casco, non causalmente connessa con l'evento."*

Infatti, la Cassazione ricorda che la sentenza d'appello *"pone a carico dell'imputata **l'omessa formazione ed informazione del lavoratore, in relazione all'attività di carico e scarico di materiali in concreto svolta il giorno dell'infortunio, non compresa nella mansioni assegnategli, ma tuttavia occasionalmente esercitata."***

E *"né può sostenersi, come fa la ricorrente, che il comportamento tenuto dal lavoratore fosse abnorme",* dal momento che *"l'incarico di attendere alle operazioni di scarico del materiale sul camion, infatti, era stato attribuito a D.N. dal preposto."*

Infine, è stata confermata la responsabilità del preposto D.G., *"posto che fu lui a decidere come effettuare il carico del materiale, assegnando a D.N. il compito di ricevere i pacchi di materiale sul camion, senza predisporre alcuna cautela specifica in ordine all'imbraco, che evitasse lo slegamento delle tavole, tenute insieme solo da un filo di ferro, e senza dare disposizioni sull'allontanamento dell'operaio addetto dall'area interessata dalla movimentazione del carico, sino al suo termine."*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 - Sentenza n. 20121 del 24 maggio 2022 - Infortunio con la macchina impastatrice priva di sistemi di sicurezza. Inadeguata disamina del problema della causalità della colpa.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 - Sentenza n. 38498 del 04 novembre 2026 - Sicurezza sul lavoro e mansioni effettivamente svolte: il datore di lavoro risponde anche dei rischi connessi alle attività occasionali o tollerate in azienda.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 25764 del 07 luglio 2021 - Infortunio durante il carico e lo scarico di materiali. Omessa formazione e delega di funzione.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it