PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4514 di Lunedì 22 luglio 2019

Sui criteri per il riconoscimento del lavoratore autonomo

Le qualifiche di lavoratore e di datore di lavoro, secondo il d. lgs. n. 81/2008, fanno perno rispettivamente sui criteri della organizzazione e direzione del lavoro e sulla mancanza di autonomia del lavoratore nell'espletamento delle sue attività.

E' utile e importante questa breve sentenza della Corte di Cassazione in quanto indica sinteticamente quei criteri che consentono di riconoscere la figura di un lavoratore autonomo che opera nell'ambito di una organizzazione datoriale e di smascherare un lavoro di dipendenza di fatto. Il caso sottoposto all'esame della suprema Corte, che ha dovuto decidere su di un ricorso presentato da un datore di lavoro chiamato a rispondere del reato di lesioni gravi colpose, riguarda l'infortunio accaduto in un cantiere edile ad un lavoratore autonomo che si è infortunato nel mentre eseguiva delle operazioni di smontaggio di una gru per conto dell'impresa che lo aveva chiamato per farlo.

L'infortunio era risultato legato a delle operazioni scorrette effettuate dal lavoratore e non conformi a quelle previste dal costruttore della gru nelle istruzioni di smontaggio per avere fatto uso di attrezzature, in dotazione tra l'altro della gru, diverse da quelle previste per quel tipo di operazione. L'accusa rivolta al datore di lavoro e sulla base della quale era stato condannato dai giudici di merito nei due primi gradi di giudizio era stata quella di aver violato gli obblighi di sicurezza previsti dalla normativa antinfortunistica e, in particolare, di non avere controllato il suo operato, di non avere fornito al lavoratore attrezzature idonee e di non avere verificato il rispetto da parte del lavoratore delle corrette procedure di utilizzazione delle stesse, adempimenti tutti questi che se fossero stati attuati l'evento infortunistico non si sarebbe verificato. La difesa dell'imputato era stata basata sul fatto che il lavoratore aveva operato in piena autonomia e aveva deciso di sua iniziativa quali procedure adottare per lo smontaggio della gru tenendo in sostanza un comportamento anomale e abnorme e comunque tale da deresponsabilizzare la sua posizione.

?

La suprema Corte, nel rigettare il ricorso, ha posto in chiara evidenza che la definizione di datore di lavoro accolta dal citato D. Lgs. n. 81/2008, ha infatti aggiunto la suprema Corte, non si identifica con la relativa qualifica civilistica, essendo invece attribuito decisivo rilievo all'assetto organizzativo concreto del lavoro, alla soggezione del lavoratore alle scelte organizzative e di spesa del soggetto a cui vengono imputati i doveri e la indicata posizione di garanzia. Le qualifiche di lavoratore e di datore di lavoro quindi, secondo il D. Lgs. n. 81/2008, fanno perno rispettivamente sui criteri della organizzazione e direzione del lavoro e sulla mancanza di autonomia del lavoratore nell'espletamento delle relative incombenze lavorative.

Ne è derivato, secondo la Cassazione, che correttamente la Corte territoriale, sul punto, ha deciso nel senso che il datore di lavoro imputato era titolare di una posizione di supremazia e di garanzia nei confronti del lavoratore autonomo dalla quale discendevano gli obblighi posti dalla normativa antinfortunistica a carico di tale figura.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Il fatto, le sentenze dei giudici di merito e il ricorso per cassazione

La Corte di Appello ha confermata la sentenza di primo grado che aveva dichiarata la responsabilità colposa del legale rappresentate di una società in relazione alle lesioni cagionate a un lavoratore che, mentre era intento alle operazioni finalizzate a spostare una gru all'interno di un cantiere: era rimasto schiacciato tra la gru e le attrezzature utilizzate per lo spostamento riportando gravi lesioni personali.

Al datore di lavoro era stato addebitato di aver violato gli obblighi di sicurezza, tutela e vigilanza previsti dalla normativa antinfortunistica, per non aver fornito al lavoratore attrezzature idonee, per non avere verificato la presenza di tutti i dispositivi di sicurezza e di non aver verificato il rispetto delle corrette procedure di utilizzazione delle stesse da parte del lavoratore.

Il difensore del datore di lavoro ha proposto ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello adducendo alcune motivazioni. Lo stesso ha riscontrato innanzitutto una violazione di legge e un vizio di motivazione, per avere la Corte territoriale ritenuto il lavoratore infortunato un dipendente di fatto del ricorrente. Dalla documentazione in atti, infatti, era risultato che da diversi anni l'infortunato fosse un libero professionista montatore di gru e che fosse titolare di una ditta individuale, tanto da prestare la propria attività lavorativa anche per altre aziende oltre alla ditta dell'imputato. Ha contestato, altresì, il difensore che all'imputato non fossero stati forniti gli strumenti di lavoro necessari per le operazioni da fare perché erano bastate quelle che gli erano state fornite e facenti parte della dotazione della gru. Ha evidenziato, altresì, che il lavoratore stesso nell'immediatezza dei fatti aveva dichiarato di avere operato di sua autonoma iniziativa e che inoltre il fatto non sarebbe accaduto se lo stesso avesse seguito le procedure previste nel manuale di istruzione della gru.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha ritenuto privi di pregio i motivi dedotti in ricorso e lo ha pertanto rigettato. La stessa ha sottolineato che diversamente da quanto osservato dalla difesa, la sentenza di appello "*aveva evidenziato chiaramente come la definizione di datore di lavoro accolta dal d.lgs. n. 81/2008 non si identifichi con la relativa qualifica civilistica, essendo invece attribuito decisivo rilievo all'assetto organizzativo concreto del lavoro, alla soggezione del lavoratore alle scelte organizzative e di spesa del soggetto a cui vengono imputati i doveri e la indicata posizione di garanzia*". Ha fatto altresì presente la suprema Corte che la sentenza di merito aveva congruamente e logicamente evidenziato che nel caso in esame il lavoratore infortunato svolgeva un'attività formalmente autonoma ma che di fatto la stessa era subordinata alle direttive ed alle scelte del datore di lavoro che di volta in volta gli commissionava il lavoro, che gli forniva tutti gli strumenti di lavoro ed anche il mezzo di locomozione della ditta per recarsi in cantiere e per utilizzarlo durante il lavoro. Lo stesso datore di lavoro gli forniva, altresì, le istruzioni in relazione ad ogni evenienza anche di carattere tecnico che si fosse presentata nel corso del lavoro.

Il fatto che il lavoratore autonomo. lavorasse anche per altre ditte, ha sottolineato inoltre la Sez. IV, non ha avuto alcuna rilevanza poiché "*le qualifiche, rispettivamente di lavoratore e di datore di lavoro, secondo l'assetto della normativa antinfortunistica di cui al citato Testo Unico n. 81, fanno perno sugli indicati criteri della organizzazione e direzione del lavoro e sulla mancanza di autonomia del lavoratore nell'organizzazione e nell'espletamento delle relative incombenze lavorative*". Quindi, sul punto, correttamente la Corte territoriale aveva concluso nel senso che il datore di lavoro imputato era titolare di una posizione di supremazia e di garanzia nei confronti del lavoratore autonomo, dalla quale discendevano gli obblighi posti dalla normativa antinfortunistica a carico della figura stessa del datore di lavoro.

Con riferimento poi alla motivazione legata a un presunto comportamento colposo del lavoratore e mirante a volere addebitare allo stesso l'esclusiva responsabilità del suo infortunio, la Sez. IV ha posto in evidenza che entrambe le sentenze di merito avevano addebitato all'imputato di non avere vigilato sul corretto adempimento delle operazioni eseguite dall'infortunato e avevano desunto che, in maniera congrua e non manifestamente illogica, la scorretta procedura abitualmente adottata dal lavoratore, su cui il datore di lavoro avrebbe dovuto vigilare e che non avrebbe dovuto consentire, aveva determinato l'evento. Il comportamento del lavoratore, in definitiva, non è stato considerato dalla corte di Cassazione abnorme, in quanto frutto di un deficit formativo e di un difetto di vigilanza e controllo da parte del datore di lavoro, sicché, pur ammessa una condotta colposa del lavoratore la stessa non avrebbe comunque esonerato il datore di lavoro da responsabilità per l'evento lesivo dallo stesso lavoratore subito.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 30991 del 16 luglio 2019 (u.p. 17 maggio 2019) - Pres. Ciampi ? Est. Ranaldi - P.M. Epidendio - Ric. B.G.. - Le qualifiche di lavoratore e di datore di lavoro, secondo il d. lgs. n. 81/2008, fanno perno rispettivamente sui criteri della organizzazione e direzione del lavoro e sulla mancanza di autonomia del lavoratore nell'espletamento delle sue attività.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.