PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4250 di Lunedì 04 giugno 2018

Sull'applicazione del principio di autoresponsabilità dei lavoratori

Il principio di autoresponsabilità dei lavoratori in base al quale vengono in giurisprudenza presi in maggiore considerazione i comportamenti dei lavoratori non trova applicazione se mancano gli adempimenti di sicurezza da parte del datore di lavoro.

E' il principio di "autoresponsabilità dei lavoratori" l'oggetto di questa sentenza della Corte di Cassazione che richiama le più recenti tendenze giurisprudenziali che si dirigono verso una maggiore considerazione delle responsabilità dei lavoratori rispetto a quello che è stato fatto finora. Nella sentenza la suprema Corte, richiamando i principali orientamenti della giurisprudenza di legittimità in merito al comportamento dei lavoratori e citando le principali sentenze di riferimento, ha ribadito l'orientamento costante in base al quale, in materia di infortuni sul lavoro, la condotta colposa del lavoratore infortunato non può assurgere a causa sopravvenuta, da sola sufficiente a produrre un evento lesivo, quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta e che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore stesso presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute (fra le tante Sez. IV n. 21587 del 23/03/2007).

E' abnorme la condotta del lavoratore, ha ribadito ancora la stessa Corte di Cassazione, solo se si pone al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione della misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e solo se è assolutamente estranea al processo produttivo o alle mansioni che gli siano state affidate (fra le tante Sez. IV n. 38850 del 23/06/2005). La condotta imprudente o negligente del lavoratore, inoltre, in presenza di evidenti criticità del sistema di sicurezza approntato dal datore di lavoro, non può mai spiegare alcuna efficacia esimente in favore dei soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza in quanto tali disposizioni sono dirette a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da una sua colpa, dovendo, il datore di lavoro, prevedere ed evitare prassi di lavoro non corrette e foriere di eventuali pericoli (fra le principali Sez. IV n. 10265 del 17/01/2017, Sez. IV n. 22813 del 21/4/2015, Sez. IV n. 38877 del 29/09/2005).

Il principio di "autoresponsabilità dei lavoratori", ha affermato quindi in sostanza la Corte di Cassazione in questa sentenza, non trova applicazione se manca il presupposto del completo adempimento da parte del datore di lavoro di ogni suo obbligo nascente dalla posizione di garanzia nei confronti dei lavoratori stessi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0507] ?#>

Il fatto e l'iter giudiziario

La Corte di Appello ha confermata la pronuncia emessa dal Tribunale quanto alla responsabilità penale del datore di lavoro di un'azienda in ordine al reato di lesioni colpose gravi, derivate da violazione di norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, a danno di un dipendente dell'azienda stessa. La Corte territoriale ha riformata la sentenza di primo grado

limitatamente al trattamento sanzionatorio, riducendo la pena inflitta all'imputato, in quella di quattro mesi di reclusione e confermando la condanna al risarcimento del danno in favore della parte civile costituita, da liquidarsi in separato giudizio. Ha condannato altresì lo stesso al pagamento di una provvisionale dell'importo di 25.000 euro al quale ha subordinato il beneficio della sospensione condizionale della pena.

Oggetto della sentenza è stato l'infortunio di un lavoratore, accaduto in una cava da frantumazione di cui il ricorrente era amministratore, a seguito al quale lo stesso aveva riportato un trauma toracico e vertebra midollare da cui era derivato un pericolo di vita ed una incapacità di attendere alle normali occupazioni per oltre 40 giorni. L'operaio, che aveva la qualifica di autista e palista, era intento a manovrare la pala meccanica allorquando, avendo scorto sul nastro trasportatore dell'impianto di frantumazione un oggetto in ferro, salito sulla piattaforma, tramite la scala a gradini, per rimuoverlo al fine di non danneggiare il macchinario, aveva perso l'equilibrio ed era precipitato a terra dalla piattaforma stessa posta ad un'altezza di circa un metro e mezzo, ed era finito all'interno di un fossato profondo circa un metro.

Al datore di lavoro era stato contestato di avere cagionato le lesioni al dipendente, per colpa specifica, consistita nella violazione degli arti. 36 commi 1 e 2 e 37 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008, non avendo provveduto a fornire allo stesso un'adeguata informazione e formazione sui rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività d'impresa, ai rischi riferiti alle mansioni ed ai possibili danni caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda, e non avendo provveduto ad adottare le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione; nella violazione degli artt.18, comma 1 lett. d) e 111 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008, non avendo provveduto a fornire all'operaio stesso i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuali contro le cadute dall'alto e dell'art. 18, comma 1 lett. c) dello stesso D. Lgs. che prevede l'affidamento dei compiti ai lavoratori in rapporto alla loro salute e sicurezza, tenuto conto delle capacità e delle condizioni personali dei lavoratori.

Il ricorso in cassazione e le motivazioni

Avverso la pronuncia di condanna l'imputato, a mezzo del difensore, ha proposto ricorso per cassazione affidando le proprie deduzioni a due motivi di ricorso. Come prima motivazione il ricorrente ha posto in evidenza che la Corte di Appello ed il Tribunale non erano pervenuti ad una corretta e completa valutazione del caso in esame ed erano partiti da un errato presupposto di fatto, dando per certo che il lavoratore fosse salito sul nastro trasportatore del frantoio mobile, per rimuovere un pezzo di metallo che impediva il corretto funzionamento del macchinario, in base ad una "prassi consolidata" di lavoro. I giudici di merito, inoltre, avrebbero ritenuto provato che tutti i dipendenti erano, all'occorrenza, impiegati anche in lavori di manutenzione degli impianti, indipendentemente dalla loro formazione per cui in base a tale assunto avevano individuato la responsabilità del datore di lavoro, nella mancata formazione ed informazione del lavoratore sulle procedure da attuarsi in tali casi e nella mancata dotazione degli strumenti di protezione in relazione a tali incombenze.

Il datore di lavoro ha sostenuto inoltre di avere dato precise disposizioni aziendali, note a tutti i lavoratori, che in caso di guasto del macchinario l'operatore avrebbe dovuto spegnere il macchinario, avvertire il capocantiere e chiamare il manutentore e di avere pure stabilito che mai il lavoratore avrebbe dovuto "arrampicarsi" sul rullo del frantoio mobile, come invece aveva fatto. In ordine a questo aspetto, sul macchinario era stato esplicitamente indicato in forma scritta di non salire su quell'area del mezzo, scavalcando le paratie di protezione. L'obbligo di formazione e informazione, infine, era stato correttamente assolto attraverso l'organizzazione periodica di corsi specifici.

Il dipendente aveva scavalcato la ringhiera di protezione per potersi arrampicare sul braccio del macchinario per cui aveva posto in essere, secondo il ricorrente, una condotta non solo del tutto esorbitante dalle proprie mansioni di autista e palista, ma anche assolutamente abnorme ed imprevedibile. La ringhiera infatti era stata prevista dal costruttore del mezzo, proprio per evitare che si potesse inavvertitamente e agevolmente raggiungere il nastro trasportatore.

Il ricorrente ha inoltre ricordato come, secondo i più recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità, il datore di lavoro non avrebbe più un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore come in passato e che, una volta che egli ha fornito al lavoratore tutti i mezzi idonei alla prevenzione ed ha adempiuto alle obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde dell'evento derivante da una condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore. Il sistema della normativa antinfortunistica, ha ancora evidenziato, si è in sostanza ormai trasformato, da modello iperprotettivo, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello collaborativo, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi gli stessi lavoratori.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Con riferimento al comportamento del lavoratore, ritenuto dal ricorrente abnorme ed esorbitante, la suprema Corte ha fatto osservare che correttamente la Corte territoriale aveva escluso che la condotta del lavoratore potesse essere da sola idonea ad interrompere il nesso causale con l'evento verificatosi. Il giudice della sentenza impugnata ha ritenuto che fosse stato rispettato il necessario rapporto di causalità tra la condotta omissiva del garante della normativa antinfortunistica e l'evento lesivo, rapporto che deve ritenersi interrotto, ai sensi dell'art. 41, comma secondo del codice penale, solo nel caso in cui sia dimostrata l'abnormità del comportamento del lavoratore. La Sez. IV ha poi correttamente affermato che la condotta del lavoratore non poteva ritenersi connotata dall'abnormità, per stranezza ed imprevedibilità delle sue caratteristiche.

E' orientamento costante, ha aggiunto la suprema Corte, quello in base al quale, in materia di infortuni sul lavoro, la condotta colposa del lavoratore infortunato non possa assurgere a causa sopravvenuta, da sola sufficiente a produrre l'evento, quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta per cui il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute. Può definirsi abnorme la condotta del lavoratore soltanto se si pone al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e sia assolutamente estranea al processo produttivo o alle mansioni che gli siano state affidate. Comunque la condotta imprudente o negligente del lavoratore, ha aggiunto, in presenza di evidenti criticità del sistema di sicurezza approntato dal datore di lavoro, non potrà mai spiegare alcuna efficacia esimente in favore dei soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza e ciò in quanto, tali disposizioni, secondo orientamento conforme della giurisprudenza della Corte di Cassazione, sono dirette a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua colpa, dovendo, il datore di lavoro, prevedere ed evitare prassi di lavoro non corrette e foriere di eventuali pericoli.

La Sez. IV ha quindi ritenuto evidente, alla luce dei principi richiamati, che il comportamento tenuto dal lavoratore infortunato nel caso in esame, non era da ritenersi avulso dal procedimento lavorativo a cui lo stesso era stato addetto, e che non si poteva sostenere che si trattasse di una condotta assolutamente eccentrica ed imprevedibile, così come evidenziato in maniera appropriata dalla Corte territoriale, in quanto l'operazione intrapresa dall'infortunato era ricorrente nei comportamenti dei dipendenti della ditta che, talvolta, effettuavano interventi di manutenzione sui macchinari quando si presentava la necessità, come evidenziato dalla testimonianza della persona offesa e da altri dipendenti.

La stessa ha concluso sostenendo che *"il principio che recepisce le più recenti tendenze giurisprudenziali che si dirigono verso una maggiore considerazione della responsabilità dei lavoratori (c.d. 'principio di autoresponsabilità del lavoratore'), non possa trovare applicazione nel caso in esame, difettando il necessario presupposto del completo adempimento, da parte del datore di lavoro, di ogni suo obbligo nascente dalla posizione di garanzia nei confronti del lavoratore"*.

La Corte di Cassazione, quindi, ha annullata la sentenza impugnata agli effetti penali per estinzione del reato per prescrizione, ha rigettato il ricorso agli effetti civili e ha condannato il ricorrente alla rifusione delle spese sostenute dalla parte civile per il giudizio di legittimità.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 15186 del 5 aprile 2018 - Pres. Izzo ? Est. Bruno ? P.M. Gaeta - Ric. DF.A.. - Il principio di autoresponsabilità dei lavoratori in base al quale vengono in giurisprudenza presi in maggiore considerazione i comportamenti dei lavoratori non trova applicazione se mancano gli adempimenti di sicurezza da parte del datore di lavoro.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it