PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4201 di Mercoledì 21 marzo 2018

Sulla mancanza di formazione e di mezzi adeguati per le attività

Una sentenza della Corte di Cassazione affronta il tema dell'omessa formazione e informazione di un dipendente e della mancanza di mezzi adeguati alle operazioni di carico e scarico di pneumatici. L'infortunio, il ricorso e le decisioni della Corte.

Roma, 21 Mar ? Sono diverse le sentenze che hanno rilevato in questi anni, nelle aziende colpite da infortuni più o meno gravi, l'assenza non solo di idonea **formazione e informazione** dei lavoratori ma anche l'assenza di **mezzi adeguati e sicuri** per le attività di lavoro.

Ricordiamo brevemente che il tema della omessa formazione nei luoghi di lavoro e delle relative responsabilità è stato affrontato in questi anni da diverse sentenze della Corte di Cassazione. Ne ricordiamo, tra le tante, due:

- Sentenza n. 39057 del 10 agosto 2017, con riferimento specifico alle responsabilità per omessa formazione;
- Sentenza n. 57977 del 29 dicembre 2017 relativa alle responsabilità del direttore di stabilimento per la mancata formazione specifica.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAG01.U] ?#>

Veniamo tuttavia oggi a presentare una recente sentenza della Cassazione ? la **Sentenza n. 4914 del 01 febbraio 2018** ? in cui, come indicato in premessa, si affronta la responsabilità di un datore di lavoro in merito a numerose "*inosservanze ascritte*" con particolare riferimento alla omessa formazione e informazione del dipendente e alla mancanza di mezzi adeguati alle operazioni di carico e scarico di pneumatici.

L'evento infortunistico e i profili di colpa

La Corte di Cassazione segnala che la Corte di Appello di Campobasso "*con sentenza pronunciata in data 13 febbraio 2017, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di Campobasso, dichiarava prescritti i reati contravvenzionali contestati all'imputato e rideterminava la pena nei confronti di P.A.N., per il reato di lesioni colpose gravi con violazione di disposizioni antinfortunistiche ai danni del dipendente T.R., in mesi uno giorni venti di reclusione*".

In particolare il Giudice di appello "*riconosceva i profili di colpa ascritti in capo al datore di lavoro*" - quale legale rappresentante della XXX Soc.coop. ? "*per difetto di formazione e di informazione del lavoratore in relazione agli incombenti*

cui il dipendente era addetto, per non avere assunto le misure organizzative necessarie e per non avere messo a disposizione del lavoratore mezzi adeguati, anche meccanici, per il trasporto di pesanti pneumatici cosicché nell'attività di carico-scarico uno di essi colpiva il piede del dipendente il quale riportava lesioni personali durate otre 60 giorni".

I motivi del ricorso

Nel ricorso per cassazione la difesa dell'imputato articola un **duplice motivo di ricorso**.

Con un **primo motivo** "*deduceva violazione di legge e vizio motivazionale in presenza di motivazione per relationem"* ? con riferimento al rimando ad atti o precedenti pronunzie e sentenze ? "*assolutamente carente e priva di riscontro rispetto alle doglianze formulate dalla difesa nell'atto di appello, a fronte della allegazione di una serie di elementi che rendevano del tutto inattendibile la testimonianza della persona offesa, che aveva affermato di non avere ricevuto adeguata formazione informazione sulle modalità di esecuzione del lavoro, un idoneo equipaggiamento e strumenti di lavoro e una assistenza sanitaria con giudizio di idoneità alla mansione*".

Con il **secondo motivo** i ricorrenti si dolgono della "*motivazione del giudice di appello in punto di rapporto di causalità e di ricorrenza dei profili di colpa specifici ascritti al datore di lavoro, laddove dalla istruttoria dibattimentale era risultato che il datore di lavoro aveva messo a disposizione dei lavoratori dei muletti per il trasbordo dei pneumatici, laddove i lavoratori, con autonoma decisione, avevano proceduto alla movimentazione degli stessi mediante rotolamento, ponendo pertanto in essere una condotta abnorme, tale da esonerare da responsabilità il ricorrente*".

Tuttavia, come indicato dalla Cassazione, "*i motivi di ricorso con i quali il ricorrente denuncia violazione di legge e vizio motivazionale in riferimento alla interruzione del rapporto di causalità e alla carenza dell'elemento psicologico dell'imputato, in ragione della imprevedibilità ed eccentricità del sinistro che il datore di lavoro era tenuto a prevenire, sono infondati e devono essere disattesi*".

Le indicazioni della Corte di Cassazione

La Corte indica che si deve prendere atto del fatto che la sentenza impugnata "*non presenta alcuno dei vizi dedotti dal ricorrente, atteso che l'articolata valutazione da parte dei giudici di merito degli elementi probatori acquisiti rende ampio conto delle ragioni che hanno indotto gli stessi giudici a ritenere la responsabilità del ricorrente, mentre le censure da questa proposte finiscono sostanzialmente per riproporre argomenti già esposti in sede di appello, che tuttavia risultano vagliati e correttamente disattesi dalla Corte territoriale"*.

A questo proposito sotto il **profilo causale** è "*indubbio che il lavoratore era intento a svolgere un'attività in relazione alla quale era stata praticata alcuna specifica formazione; e che neppure risultavano impartite da eventuali preposti le istruzioni relative allo svolgimento delle operazioni di carico e scarico dei pneumatici, non trovando sul punto smentita le dichiarazioni della persona offesa da alcuna allegazione della parte ricorrente*".

Ed è inoltre risultato dall'istruttoria dibattimentale che la "*opzione di non adoperare mezzi meccanici per le operazioni di scarico del materiale, quali carrelli elevatori e muletti, non dipese da una estemporanea decisione del lavoratore, o da un omesso rispetto delle consegne, ma dalla difficoltà del carico in ragione delle caratteristiche e della forma, nonché del peso (20 quintali) di ciascun pneumatico, di talché l'infortunio realizzatosi ha rappresentato uno sviluppo del tutto adeguato, sulla base di giudizio contro fattuale fondato su criteri probabilistici di elevata credibilità razionale in una valutazione di logica processuale, delle* ***gravissime omissioni contestate al datore di lavoro come massimo responsabile della direzione delle procedure lavorative e garante della sicurezza sul luogo di lavoro***".

E "***l'eventuale addebito di imprudenza al lavoratore****, concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica da parte dei soggetti tenuti a garantirne la attuazione,* ***non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità****, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento-morte o lesioni del lavoratore che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento*".

In particolare la Suprema Corte, come ricordato in molte sentenze presentate dal nostro giornale, ha precisato che "*è abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga 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 che tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, nel segmento di lavoro attribuitogli (vedi sez.IV, 28.4.2011 23292; 5.3.2015 n.16397)*". E non è in discussione "*che* ***il lavoratore fosse intento alla esecuzione di un compito allo stesso assegnato, in quanto rientrante nell'ambito di attribuzioni che gli venivano richieste*** *e che lo stesso vi stava provvedendo unitamente ad altri lavoratori in base a criteri prestabiliti o comunque concordati, procedendo alla movimentazione manuale di enormi pneumatici senza alcuna specifica disposizione di servizio o prescrizione sull'uso di mezzi meccanici che pure, per disposizione normativa antinfortunistica, dovevano ritenersi preferibili*".

Riguardo invece ai "*profili soggettivi del fatto reato, numerose e rilevanti sono le* ***inosservanze ascritte al datore di lavoro****, esaminate dai giudici di merito e ritenute sussistenti in capo al prevenuto con adeguata motivazione pur richiamata dal giudice di appello, sia per il fatto di avere adibito il dipendente a mansioni in assenza di una adeguata formazione e informazione sulle pratiche da seguire, sia per una assolutamente carente, in quanto inesistente, organizzazione del lavoro che il dipendente era chiamato a seguire. Così facendo il datore di lavoro si è sottratto a molteplici obblighi di formazione, istruzione, organizzazione e, soprattutto, di vigilanza in quanto ha impiegato le proprie maestranze abdicando alla sua posizione di garanzia che gli imponeva di organizzare il lavoro secondo criteri di appropriatezza e di adeguatezza, fornendo idonei strumenti di lavoro e di vigilare sull'effettivo impiego degli stessi*".

Le conclusioni della Corte di Cassazione

In definitiva "*perfettamente coerente*" si presenta la conclusione cui sono pervenuti i giudici del gravame (cioè della Corte di appello) e cioè, che l'odierno ricorrente, "*doveva ritenersi responsabile delle lesioni personali riportate dal T.R., in ragione di una palese violazione di specifiche disposizioni cautelari, come evidenziato dai giudici di merito con tessuto argomentativo congruo ed adeguato che si fonde, integrandosi, nelle due motivazioni*".

E dunque il ricorso "*deve pertanto essere* ***rigettato*** *e il ricorrente va condannato al pagamento delle spese processuali*".

Tiziano Menduto

Scarica la sentenza da cui è tratto l'articolo:

Cassazione Penale Sez. IV ? Sentenza 01 febbraio 2018, n. 4914 - Omessa formazione e informazione del dipendente e mancanza di mezzi adeguati alle operazioni di carico e scarico di pneumatici

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it