PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4295 di Lunedì 27 agosto 2018

Sulla responsabilità per l'infortunio ad un lavoratore distaccato

In tema di prevenzione degli infortuni in caso di distacco di un lavoratore da un'impresa a un'altra i relativi obblighi gravano sia sul datore di lavoro distaccante che sul distaccatario tenuti entrambi a garantire la sicurezza del lavoratore.

Questa sentenza della Corte di Cassazione si è occupata dell'infortunio occorso a un lavoratore di un'impresa appaltatrice per il quale erano stati condannati dalla Corte di Appello sia il datore di lavoro dell'impresa committente che quello dell'impresa appaltatrice stessa già assolto quest'ultimo nella sentenza di primo grado. Pur configurandosi nel caso in esame, per la individuazione delle responsabilità per l'evento infortunistico, un campo di applicazione delle disposizioni emanate per la sicurezza negli appalti e subappalti, i giudici di appello avevano ritenuto che la situazione in esame fosse assimilabile a quella di un distacco del lavoratore in quanto benché questi fosse formalmente alle dipendenze dell'impresa affidataria era stato inviato ad effettuare lavorazioni presso il cantiere allestito dall'impresa committente.

La suprema Corte, condividendo le decisioni già assunte dalla Corte territoriale, ha ricordato in merito che, secondo un costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità che risale fino ai primi anni '90, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in caso di distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, i relativi obblighi gravano sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco, che sul beneficiario della prestazione, tenuto a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro nel cui ambito la stessa viene eseguita. Ciò discende, in via principale, ha sostenuto la suprema Corte, dal disposto dell'art. 2087 del codice civile in forza del quale, il datore di lavoro, anche al di là di specifiche disposizioni, è comunque garante dell'incolumità fisica di coloro che prestano la loro opera nell'impresa, con la conseguenza che, ove egli non ottemperi all'obbligo di tutela, l'evento lesivo correttamente deve essere a lui imputato in forza del meccanismo previsto dall'art. 40 comma 2 del codice penale.

Tale orientamento della giurisprudenza del resto, ha aggiunto la suprema Corte, ha trovato del resto una valida conferma nella modifica normativa introdotta dal sesto comma dell'art. 3 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, il quale pur prevedendo a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, non ha escluso ed anzi ha imposto l'obbligo, a carico del datore di lavoro distaccante, di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali questo viene distaccato.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0505] ?#>

Il fatto e l'iter giudiziario

La Corte di Appello, in parziale riforma della sentenza del Tribunale, ha dichiarato il datore di lavoro di un'impresa affidataria responsabile del reato di omicidio colposo con violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, concesse le circostanze attenuanti generiche con giudizio di equivalenza rispetto alla contestata aggravante, lo ha condannato alla pena di un anno e sei mesi di reclusione. La stessa Corte di Appello ha inoltre concesso il beneficio della sospensione

condizionale della pena subordinato al pagamento di una provvisionale, determinata nella misura di 15 mila euro per ciascuna parte civile costituita, e ha condannato lo stesso imputato al risarcimento del danno nei confronti delle parti civili, da liquidarsi in separata sede. La Corte di Appello ha invece confermata la condanna resa dal Tribunale nei confronti dei responsabili dell'impresa committente condannati alla pena di un anno e sei mesi di reclusione, per il medesimo reato, pena sospesa, con condanna inoltre al risarcimento del danno da liquidarsi in separata sede ed al pagamento di una provvisionale di complessivi 30.000 euro in favore delle parti civili costituite.

Agli imputati, era stato contestato di avere cagionato la morte dell'operaio che era precipitato cadendo da una pedana montata sulle forche esistenti all'interno del vano di corsa di un ascensore, per colpa generica, consistita in negligenza, imperizia e imprudenza, nonché, per violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro. In particolare, erano stati individuati nei confronti degli imputati i seguenti profili di colpa specifica: quanto al titolare dell'impresa edile committente dei lavori, per avere violato l'art. 200 del D.P.R. n. 547/55, allestendo una pedana di legno, come piano di calpestio, montata sulle forche dell'ascensore, distante 47 cm dalle pareti della relativa cabina e, pertanto, per avere realizzato e messo a disposizione dei lavoratori un'attrezzatura non idonea e pericolosa per la sicurezza, in violazione dell'art. 35 comma 1 e 2 del D. Lgs. n. 626/94 e quanto al datore di lavoro dell'infortunato per avere, in violazione dell'art. 4, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 626/94 in relazione all'art. 2, comma 1, lett. f-ter del D. Lgs n. 528/99, omesso di redigere il piano operativo di sicurezza con riferimento al cantiere di cui sopra, nonché per avere violato l'art. 22 del D. Lgs. n. 626/94, omettendo di fornire al lavoratore stesso una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e salute in ordine alle proprie mansioni ed al proprio posto di lavoro, in relazione alle caratteristiche del cantiere.

Il ricorso in Cassazione e le motivazioni

Gli imputati hanno proposto ricorso per Cassazione, a mezzo dei rispettivi difensori, avverso la pronuncia di condanna, adducendo alcune motivazioni. Il datore di lavoro dell'impresa committente ha sostenuto che la ricostruzione operata dal giudice del Tribunale non era risultata aderente alle risultanze processuali in quanto dalle prove assunte nel corso della istruttoria era emerso che il cantiere era risultato provvisto di adeguate protezioni, essendo stato riconosciuto dallo stesso Giudice di primo grado l'esistenza di un fondamentale presidio idoneo ad impedire l'accesso al vano dell'ascensore (fissaggio dei parapetti, che precludevano l'accesso alla tromba dell'ascensore); la pedana adoperata dal lavoratore era, inoltre, inutilizzabile ai fini lavorativi, risultando comunque meno agevole rispetto ad altro strumento in dotazione (montacarichi esterno, che recava i materiali occorrenti in prossimità del piano di lavoro). I giudici avrebbero dovuto quindi, secondo lo stesso ricorrente, riscontrare l'esistenza di un comportamento abnorme del lavoratore, in grado di determinare l'evidente interruzione del nesso causale con i presunti comportamenti antidoverosi del datore di lavoro e pertanto doveva escludersi un'efficacia causale ad eventuali sue omissioni in relazione all'infortunio mortale occorso al lavoratore.

Il titolare dell'impresa affidataria e datore di lavoro e distaccante dell'infortunato, dal canto suo, già assolto dal Tribunale con sentenza appellata dal P.M., ha sostenuto che la Corte di Appello si sarebbe sottratta all'obbligo di fornire una motivazione rafforzata, mancando di esplicitare in modo più rigoroso e completo la motivazione posta a fondamento della decisione adottata di condanna, e che la stessa ha riformato ingiustamente la sentenza di assoluzione resa nei suoi confronti limitandosi ad accogliere le generiche lamentele del P.M.. Lo stesso ha evidenziato, altresì, che il Tribunale monocratico aveva correttamente escluso qualsiasi addebito colposo nei suoi confronti in quanto il lavoratore, solo formalmente suo dipendente, era stato "affidato" all'impresa committente, al fine di effettuare i lavori di copertura della guaina cementizia delle pensiline ubicate nell'edificio. L'effettivo datore di lavoro dell'infortunato e responsabile della sua sicurezza era pertanto nel caso in esame il titolare dell'impresa committente distaccataria.

Le decisioni della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha ritenute infondate le motivazioni addotte e ha pertanto rigettato i ricorsi presentati.

Con riferimento al ricorso del datore di lavoro dell'impresa committente che aveva invocato il comportamento imprevedibile e abnorme del lavoratore infortunato la suprema Corte ha ricordato che è orientamento costante, in materia di infortuni sul lavoro, quello in base al quale 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: in tal senso 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 ed alle direttive di organizzazione ricevute. Pertanto, può definirsi abnorme soltanto la condotta del lavoratore che si ponga 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. La condotta imprudente o negligente del lavoratore, quindi, 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. Corretta, quindi, è stata ritenuta dalla Sez. IV la decisione della Corte territoriale circa la mancanza nel caso in esame del carattere eccentrico ed esorbitante del comportamento del lavoratore infortunato.

Quanto alla posizione del titolare dell'impresa affidataria nonché datore di lavoro e distaccante dell'infortunato, correttamente i giudici di appello, secondo la suprema Corte, avevano ritenuto che la situazione fosse assimilabile a quella di un distacco del lavoratore in quanto benché alle sue formali dipendenze era stato inviato ad effettuare lavorazioni presso il cantiere allestito dall'impresa committente. Sul punto la Corte di Cassazione ha tenuto a ricordare che "*secondo costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in caso di distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, i relativi obblighi gravano sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco, sia sul beneficiario della prestazione, tenuto a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro nel cui ambito la stessa viene eseguita*". Ciò discende, in via principale, ha fatto notare la stessa Corte, dal disposto dell'art. 2087 del codice civile in forza del quale, il datore di lavoro, anche al di là di specifiche disposizioni, è comunque garante dell'incolumità fisica di coloro che prestano la loro opera nell'impresa, con la conseguenza che, ove egli non ottemperi all'obbligo di tutela, l'evento lesivo correttamente deve essere a lui imputato in forza del meccanismo previsto dall'art. 40, comma 2, del codice penale.

Si tratta di un orientamento elaborato dalla Corte di legittimità, ha aggiunto la Sez. IV, sin dai primi anni '90, e lo stesso è validamente sostenibile anche a seguito della modifica normativa introdotta dall'art. 3, comma sesto, del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, il quale, pur prevedendo a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, non ha escluso ed anzi ha imposto l'obbligo, a carico del datore di lavoro distaccante, di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali questo viene distaccato.

Nel caso in esame, ha così concluso la suprema Corte, il distaccante avrebbe dovuto attivarsi per verificare la sussistenza delle condizioni di sicurezza esistenti nel luogo di lavoro nel quale doveva operare il lavoratore distaccato e provvedere alla somministrazione delle dovute informazioni allo stesso in relazione alle condizioni di rischio ivi prospettabili.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 24074 del 29 maggio 2018 (u.p. 27 febbraio 2018) - Pres. Dovere ? Est. Bruno ? P.M. Fimiani - Ric. C.G. e G.G... - In tema di prevenzione degli infortuni in caso di distacco di un lavoratore da

un'impresa a un'altra i relativi obblighi gravano sia sul datore di lavoro distaccante che sul distaccatario tenuti entrambi a garantire la sicurezza del lavoratore.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it