PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3894 di lunedì 14 novembre 2016

Sulla responsabilità per l'infortunio di un "improvvisato" manutentore

La colpa del lavoratore eventualmente concorrente con quella dei garanti della sicurezza non esime questi ultimi dalle responsabilità: il rapporto tra violazione e evento può essere escluso solo dal comportamento abnorme del lavoratore. Di G.Porreca.

Nell'ambito del filone delle sentenze della Corte di Cassazione che si sono occupate della individuazione della responsabilità o meno dei datori di lavoro nel caso di un comportamento abnorme tenuto da un lavoratore dipendente della propria azienda al quale è occorso un infortunio sul lavoro si registra quest'ultima sentenza della Sezione IV della stessa Corte di recentissima pubblicazione nella quale la Corte suprema viene chiamata a valutare fino a che punto si può considerare abnorme il comportamento di un lavoratore che, "improvvisatosi" manutentore, si è infortunato cadendo da una scala che stava utilizzando per cui non sia da addebitare al suo datore di lavoro la responsabilità di quanto accadutogli.

La colpa del lavoratore, ha infatti sostenuto la Corte di Cassazione, eventualmente concorrente con la violazione commessa dai garanti della sicurezza, non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità poiché il rapporto tra violazione e evento può essere escluso solo da un comportamento abnorme del lavoratore ed è abnorme solo quel comportamento che per la sua stranezza e imprevedibilità si ponga fuori da ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti alla applicazione delle norme di sicurezza. Non è quindi abnorme il comportamento di un lavoratore che ha comunque compiuto una operazione rientrante nelle mansioni attribuitegli.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0426] ?#>

Il fatto, l'iter giudiziario e il ricorso in cassazione

La Corte di Appello ha confermata la sentenza del Tribunale che aveva riconosciuto il legale rappresentante di una ditta colpevole del reato di cui all'art.589 cod. pen., nonché di tre distinte contravvenzioni in materia di sicurezza sul lavoro, in conseguenza della caduta da una scala a pioli di un dipendente intento ad eseguire lavori di manutenzione in quota di un macchinario "filo diamantato" e l'aveva condannata di conseguenza alla pena di anni due di reclusione in relazione al delitto e all'ammenda di ? 5000 in relazione alle tre contravvenzioni. Ha condannata altresì la imputata al risarcimento dei danni a favore delle parti civili costituite cui ha riconosciute somme a titolo provvisionale in ragione del grado di parentela nei confronti del lavoratore infortunato.

A fondamento della propria decisione la corte territoriale ha rilevato che l'infortunato, sebbene inserito nella ditta di cui la imputata risultava legale rappresentante in qualità di autista è risultato invece, sulla base del materiale istruttorio acquisito al giudizio, essere stato comandato a svolgere anche attività ausiliarie in altri settori, quale quello della manutenzione delle macchine, come nel caso in esame nel quale lo stesso è salito su di una scala a pioli per operare sul macchinario alla cui

manutenzione era intento. La circostanza che la manutenzione straordinaria della suddetta macchina fosse curata da una ditta esterna, come emerso da documenti fiscali prodotti dalla difesa dell'imputata, non era incompatibile, secondo la Cassazione, con l'incarico assunto dal dipendente, la cui azione non era stata improvvisa ed arbitraria, essendo emerso altresì che i dipendenti non erano soliti assumere iniziative personali di esecuzione di incombenti se non comandati.

Avverso la sentenza della Corte di Appello ha proposto ricorso per cassazione la difesa dell'imputata sostenendo che giammai il lavoratore infortunato aveva svolto interventi di manutenzione straordinaria ma semmai piccoli lavori di manutenzione ordinaria. La manutenzione del "filo diamantato", ha aggiunto la difesa, presentava caratteri di straordinarietà e di particolare delicatezza che giustificavano l'intervento di ditta specializzata e mai il datore di lavoro avrebbe potuto impartire al lavoratore l'ordine di ingrassare la macchina in quanto la stessa non aveva punti di lubrificazione. Ne derivava perciò, secondo la difesa, che il comportamento del dipendente era stato arbitrario e imprevedibile.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso è stato rigettato dalla Corte di Cassazione per i motivi di seguito indicati. La stessa ha fatto osservare che la sentenza impugnata non presenta alcuno dei vizi dedotti dai ricorrenti, atteso che l'articolata valutazione, da parte dei giudici di merito, degli elementi probatori acquisiti, ha reso ampio conto delle ragioni che hanno indotto gli stessi giudici a ritenere la responsabilità della ricorrente, mentre le censure da questa proposte hanno finito sostanzialmente per riproporre, anche graficamente, argomenti già esposti in sede di appello, che tuttavia risultano essere stati ampiamente vagliati e correttamente disattesi dalla Corte territoriale, e per sollecitare una rivisitazione delle risultanze processuali, fondata su una valutazione alternativa delle fonti di prova, richiedendo in tal modo uno scrutinio improponibile in sede di Cassazione.

Sotto il profilo causale, ha così proseguito la Sez. IV, è indubbio che il lavoratore era intento a svolgere un'attività di manutenzione di un impianto dell'azienda per la quale lavorava con mezzi assolutamente inadeguati per operare in quota e privo della necessaria formazione laddove, pur essendo inquadrato per le mansioni di autista, veniva sovente comandato ad eseguire interventi di manutenzione all'interno della azienda per cui l'infortunio verificatosi ha costituito uno sviluppo del tutto adeguato e fondato su criteri probabilistici di elevata credibilità razionale.

Con riferimento poi al comportamento del lavoratore ritenuto abnorme la suprema Corte ha evidenziato che "*la colpa del lavoratore eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni 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*" e ha concluso ribadendo 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*".

L'imputata, ha infine evidenziato la Corte di Cassazione, non ha neppure fornito nelle motivazioni del ricorso una ricostruzione alternativa della vicenda, limitandosi ad affermare che la persona offesa, pur in mancanza di uno specifico incarico, si era posto in quota, facendo uso di mezzi dallo stesso recuperati, per lubrificare gli ingranaggi di un complesso e costoso macchinario (filo diamantato), che peraltro non necessitava affatto di un tale intervento, in quanto la manutenzione straordinaria era curata da ditta specializzata che operava in sicurezza con proprio personale, tra l'altro contraddicendosi in quanto ha finito per attribuire al lavoratore una iniziativa pericolosa, inutile e non comandata mentre d'altra parte ha sostenuto che il lavoratore era stato incaricato di oliare la macchina e quindi di svolgere un'attività di manutenzione compatibile con quella che ne aveva determinato la caduta e il tragico evento.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 42092 del 6 ottobre 2016 (u. p. 15 luglio 2016) - Pres. Ciampi ? Est. Bellini ? Ric. C.C.. - La colpa del lavoratore eventualmente concorrente con quella dei garanti della sicurezza non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità poichè il rapporto tra violazione e evento può essere escluso solo dal comportamento abnorme del lavoratore.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it