PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3845 di lunedì 05 settembre 2016

Sulla responsabilità per un infortunio durante un nolo a freddo

Il titolare di un'impresa che noleggia macchine, anche se mette a disposizione un addetto all'utilizzo delle stesse, non ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione che deve adottare un appaltatore. Di G.Porreca.

Un'altra sentenza è questa della Corte di Cassazione che riguarda un tema posto sempre al centro dell'attenzione e cioè quello sulla individuazione delle responsabilità per un infortunio sul lavoro occorso nell'ambito di un nolo a freddo e più precisamente sulla individuazione se le stesse sono da porre a carico di chi noleggia o di quella che prende a noleggio. Il titolare di un'impresa che noleggia macchinari, ha precisato la suprema Corte, anche mettendo a disposizione un addetto all'utilizzo degli stessi, non ha l'obbligo di cooperare all'attuazione di quelle misure di prevenzione che deve adottare un appaltatore a favore dei suoi dipendenti e pertanto, non esercitando alcuna attività produttiva, non assume nei confronti di questi ultimi una posizione di garanzia in relazione ai rischi specifici connessi all'ambiente di lavoro nel quale essi sono chiamati ad operare.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0329RTC] ?#>

Il fatto

La Corte d'Appello ha riformata la sentenza con la quale il Tribunale aveva assolto il direttore di uno stabilimento perché il fatto non costituisce reato e lo ha condannato alla pena di tre mesi di reclusione, previa concessione delle attenuanti di cui agli artt. 62- bis e 62 n. 6 cod. pen., prevalenti sulla contestata aggravante, con concessione dei doppi benefici di legge, in relazione al reato a lui contestato ex art. 589, commi 1 e 2, cod. pen., commesso in danno di un lavoratore dipendente. Oggetto del processo nel quale il direttore ha risposto del reato a lui ascritto è stato un infortunio verificatosi in occasione di un'operazione di verniciatura di due serbatoi dell'impianto antincendio presente nello stabilimento stesso. Per l'esecuzione di detta lavorazione era stato noleggiato da una ditta del fratello della vittima un autocarro dotato di piattaforma elevabile e dell'esecuzione del lavoro erano stati incaricati tre dipendenti dello stabilimento. Questi ultimi erano saliti sulla piattaforma elevabile senza indossare le cinture di sicurezza e l'infortunato manovrava l'impianto per elevare la piattaforma, nel tentativo di portarla sulla parte retrostante dei due serbatoi, cosa che riusciva a fare dopo alcune ripetizioni della manovra. Successivamente però la base del cestello elevabile si abbassava ed entrava in contatto con i due serbatoi. Il lavoratore infortunato, quindi, cercava di svincolare il cestello, rimasto bloccato, dapprima con un braccio, poi, dopo avere fatto scendere il collega dal cestello e dopo averlo fatto posizionare sulla sommità di uno dei serbatoi, cercando di manovrare sui comandi dell'impianto. La forza impressa con la manovra faceva però salire il cestello fino alla sommità dei serbatoi, quindi lo faceva liberare in modo improvviso, creando un effetto "catapulta". Il repentino sblocco del cestello faceva sbalzare il lavoratore fuori dello stesso e, nonostante il suo tentativo di aggrapparsi a una maniglia di plastica, ne cagionava la caduta al suolo e quindi il decesso.

Al datore di lavoro è stato mosso l'addebito di avere cagionato il decesso del dipendente per avere omesso di fornire ai dipendenti l'istruzione e l'addestramento necessari per l'esecuzione della lavorazione e per la prevenzione dei rischi connessi nonché per avere omesso di predisporre un servizio di vigilanza mediante preposti, che consentisse l'adozione delle corrette procedure d'intervento e per avere omesso di verificare che l'impianto fosse dotato di sufficienti dispositivi di sicurezza individuale, in relazione a quanto previsto dall'allora vigente art. 41 del D. Lgs. n. 626/1994.

Il ribaltamento della decisione di primo grado, conseguente all'appello proposto dal Pubblico ministero, era stato dovuto al fatto che, diversamente da quanto ritenuto dal Tribunale nella sentenza assolutoria, doveva escludersi la qualificazione del rapporto fra il datore di lavoro dello stabilimento e il noleggiatore dell'impianto come un contratto d'appalto, trattandosi invece di fornitura con nolo "a freddo" e di operazione che la vittima eseguiva non in assenza di una posizione di autonomia organizzativa, ma quale dipendente dello stabilimento. Ciò posto, secondo la Corte di merito, le prove assunte avevano confermato che i due lavoratori che operavano sul cestello non avevano ricevuto alcuna formazione, che sul cestello vi era solo una cintura di sicurezza, a fronte del fatto che vi operassero due lavoratori, che erano convinti di operare in sicurezza grazie al parapetto del cestello, che la tipologia di lavoro necessitasse la designazione di un preposto che esercitasse la vigilanza sul compimento delle operazioni in sicurezza, che il bagaglio d'esperienza personale del lavoratore infortunato non fosse tale da rendere inutile una specifica attività di formazione in suo favore, che comunque la lavorazione in esame era stata fatta eseguire dallo stesso non già, in regime d'appalto, a una ditta specializzata che ne curasse per intero l'esecuzione, ma in economia, ossia noleggiando l'impianto presso una ditta esterna e provvedendo all'impiego di risorse umane interne alla propria ditta, ossia di dipendenti sprovvisti di adeguata formazione su lavorazioni così rischiose e adeguata informazione sui connessi pericoli.

Il ricorso e le motivazioni

L'imputato ha ricorso avverso la sentenza della Corte di Appello con un primo atto a sua firma e con la successiva presentazione di motivi aggiunti a cura del suo difensore di fiducia. Come motivo del ricorso l'imputato nell'atto personalmente dallo stesso sottoscritto, ha contestata la presunta carenza di formazione ed esperienza della vittima e si è lamentato che erano state del tutto trascurate dalla Corte territoriale le deposizioni di un teste che aveva asserito che l'infortunato era soggetto sicuramente esperto nelle lavorazioni del tipo di quella in esame, come era stato possibile constatare un mese prima, in occasione di analogo utilizzo della piattaforma in quota, per la sostituzione di vetri a un'altezza di 13 metri, e che erano state trascurate altresì le deposizioni di un altro teste che aveva raccontato come l'infortunato avesse provato a eseguire le manovre di scostamento del cestello dai serbatoi, descrivendo le operazioni compiute dalla vittima e sottolineando come esse presupponevano notevole esperienza nell'impiego dell'impianto, e aveva inoltre riferito che lo stesso, invitando il collega ad uscire dal cestello e a posizionarsi sulla sommità del serbatoio, gli avesse praticamente salvato la vita sulla scorta della sua esperienza e delle sue conoscenze dell'impianto, prevedendo il rischio di un possibile effetto "catapulta" come quello poi concretizzatosi.

Quanto, poi, all'individuazione di un preposto, che la Corte ha ritenuto essere stata omessa dal datore di lavoro, l'esponente ha evidenziato come in realtà il preposto fosse proprio il lavoratore infortunato, in virtù della sua esperienza nell'uso dell'impianto, sicuramente superiore rispetto agli altri dipendenti della ditta. Il ricorrente si è lamentato infine del fatto che la Corte di merito avesse omesso ogni valutazione in ordine al comportamento colposo della vittima e all'idoneità dello stesso a interrompere il nesso causale tra la condotta a lui ascritta e l'evento mortale.

Nel documento dallo stesso depositato il difensore di fiducia dell'imputato ha aggiunto un'altra motivazione in relazione alla condotta omissiva contestata all'imputato con riferimento all'omessa formazione e istruzione dell'infortunato laddove la sua condotta si era inserita in modo sicuramente determinante nell'iter causale dell'evento, non avendo lo stesso utilizzato la cintura di sicurezza presente sull'impianto e avendo altresì insistito in modo maldestro nell'eseguire le manovre volte a sbloccare il cestello e con riferimento altresì alla mancata nomina di un preposto, laddove tale figura doveva identificarsi, nel caso in esame, proprio nella vittima.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso é stato ritenuto infondato dalla Corte di Cassazione che lo ha pertanto rigettato. La stessa ha ritenuto comunque irrilevante la questione della configurabilità o meno di un rapporto qualificabile come contratto d'appalto tra la società che gestiva lo stabilimento e la ditta che aveva noleggiato il macchinario (facente capo al fratello della vittima) essendo pacifico che

tale rapporto si era risolto in realtà nel così detto nolo a freddo dell'autocarro munito di piattaforma elevabile, senza cioè che la ditta noleggiatrice mettesse a disposizione uno o più propri dipendenti. "*In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro*", ha così affermato la Sez. IV, "*il soggetto titolare dell'impresa che noleggia macchinari (eventualmente mettendo a disposizione anche un soggetto addetto al loro utilizzo) non ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione che l'appaltatore di lavori deve adottare in favore dei lavoratori alle sue dipendenze, e pertanto non assume, nei confronti di questi ultimi, una posizione di garanzia in relazione ai rischi specifici connessi all'ambiente di lavoro nel quale essi sono chiamati ad operare, non esercitando alcuna attività produttiva".* E' risultato evidente quindi, secondo la Sez. IV, che il direttore dello stabilimento, che era anche delegato alla sicurezza del lavoro, rispetto alla posizione dell'infortunato, suo dipendente, e aveva pienamente assunto, in tema di prevenzione degli infortuni, le responsabilità derivanti dalla sua posizione di garanzia.

Perciò, ha così proseguito la suprema Corte, è necessario preliminarmente verificare se all'assunzione di dette responsabilità abbia fatto riscontro, nel caso del ricorrente, l'osservanza dei corrispondenti doveri o se egli abbia omesso di ottemperare a quelli indicati nell'imputazione ossia il dovere di formazione e di informazione dei dipendenti, ed in specie del lavoratore infortunato con riferimento al tipo di operazione a lui affidata, il dovere di designare un preposto ai fini dell'esecuzione in sicurezza dell'operazione (verificando altresì se tale incarico potesse essere assunto direttamente dal lavoratore) e il dovere di curare che fossero disponibili i dispositivi di protezione individuale di cui all'art. 41 del D. Lgs. n. 626/1994 (nella specie, le imbracature di sicurezza).

Quanto alla contestata insufficienza della formazione e informazione dei dipendenti, e in specie del lavoratore infortunato la Sez. IV ha ribadito che in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale é tenuto il datore di lavoro, non é esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'infortunato non aveva una specifica formazione, né una specifica esperienza nella conduzione di impianti del tipo di quello utilizzato il giorno dell'incidente, né tanto meno una conoscenza dei rischi connessi a simili operazioni, e non poteva quindi assumere una posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire e perciò egli non poteva comunque assimilarsi a un preposto, neppure in via di fatto.

Quanto all'addebito di non aver curato la presenza di dispositivi di protezione individuale nella piattaforma, ha fatto osservare la suprema Corte, é emerso dalle indagini che era disponibile una sola cintura di sicurezza (e non due, a fronte dell'impiego di due lavoratori), che peraltro l'infortunato non l'ha usata neppure quando è rimasto solo sul cestello dopo averne fatto uscire il collega, che i due lavoratori non erano stati formati né informati circa l'obbligo di indossare la cintura di sicurezza a fini prevenzionistici, e che anzi essi ritenevano che a tal fine fosse sufficiente la presenza di un parapetto nel cestello, protezione sicuramente non idonea a prevenire il rischio concretizzatosi nel caso specifico.

Ciò posto, ha sostenuto la Corte di Cassazione, se il datore di lavoro avesse adeguatamente formato e soprattutto informato i lavoratori in ordine al corretto modo di eseguire l'operazione, ai rischi che essa comportava e a quali fossero gli accorgimenti per evitarli, sicuramente i due lavoratori avrebbero potuto operare in sicurezza e non avrebbero corso i rischi cui invece si trovarono esposti e che si concretizzarono nell'incidente: Se il datore di lavoro, inoltre, avesse incaricato un preposto, provvisto di adeguata preparazione, di attendere ed assistere all'operazione, costui avrebbe potuto impedire che quest'ultima venisse eseguita in modo pericoloso e azzardato, come invece è accaduto e se infine lo stesso datore di lavoro avesse considerato la disponibilità di un solo dispositivo di protezione individuale sulla piattaforma, avrebbe avuto la possibilità di riconsiderare le modalità esecutive dell'operazione, anziché farla eseguire da due lavoratori, per di più completamente privi di formazione non solo sul corretto svolgimento di detta operazione, ma anche sui rischi connessi e su come prevenirli ed evitarli. In definitiva, ha così dedotto la suprema Corte, se il datore di lavoro avesse ottemperato ai doveri prevenzionistici discendenti dalla posizione di garanzia da lui assunta (e, quindi, del rischio da lui gestito), con ogni probabilità l'evento non si sarebbe verificato.

Circa il presunto comportamento negligente della vittima tenuto nell'evento mortale la Corte di Cassazione ha precisato che per pacifica giurisprudenza, il datore di lavoro, in quanto titolare di una posizione di garanzia in ordine all'incolumità fisica dei lavoratori, ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici vigilando sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza ed esigendo dagli stessi lavoratori l'osservanza delle regole di cautela, sicché la sua responsabilità può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile. Più precisamente é interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore quando essa si collochi in qualche guisa al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso. Tale comportamento é "interruttivo non perché "eccezionale" ma perché eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il garante é chiamato a governare. Tale eccentricità renderà magari in qualche caso (ma non necessariamente) statisticamente eccezionale il comportamento ma ciò é una conseguenza accidentale e non costituisce la reale ragione dell'esclusione dell'imputazione oggettiva dell'evento.

Nel caso specifico, ha così proseguito la Se. IV, è di tutta evidenza che il contributo causale del lavoratore al prodursi dell'evento é al più consistito in una sua imprudenza e negligenza nel manovrare l'impianto per liberarne il cestello, nonché nell'omettere di indossare la cintura di sicurezza, ma ciò era dovuto più che altro alla sua scarsa formazione nell'utilizzo dell'impianto e alla sua carente informazione sui rischi connessi all'operazione a lui affidata e non si è trattato sicuramente di comportamento abnorme nel senso sopra illustrato, non potendosi esso qualificare come eccentrico rispetto al rischio lavorativo gestito dal ricorrente.

Per le considerazioni suesposte, quindi, la Corte di Cassazione ha deciso dunque di rigettare il ricorso dell'imputato condannandolo altresì al pagamento delle spese processuali.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 22717 del 30 maggio 2016 (u. p. 22 aprile 2016) - Pres. Blaiotta ? Est. Pavich ? Ric. R.C.. - Il titolare di un'impresa che noleggia macchine, anche se mette a disposizione un addetto all'utilizzo delle stesse, non ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione che deve adottare un appaltatore a favore dei suoi dipendenti.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.