PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3416 di lunedì 27 ottobre 2014

Sulla responsabilità per l'infortunio occorso a un lavoratore distaccato

Nel caso di distacco di un lavoratore da una impresa all'altra tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario fatta eccezione degli obblighi di formazione e informazione che restano a carico del distaccante. Di G.Porreca.

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 30483 del 10 luglio 2014 (u. p. 25 giugno 2014) - Pres. Brusco ? Est. Piccialli ? P.M. Cedrangolo - Ric. V.F. e F.A..

Commento a cura di G. Porreca.

Sono state confermate in questa sentenza della Corte di Cassazione le disposizioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro previste dal D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel caso di distacco dei lavoratori. Tutti gli obblighi di prevenzione e protezione nel caso di distacco di un lavoratore da una impresa all'altra, ha ribadito la suprema Corte, sono a carico del distaccatario fatta eccezione degli obblighi di formazione e informazione che restano a carico del distaccante. Nel caso particolare sottoposto all'esame della Corte di Cassazione e che riguardava un infortunio occorso ad un lavoratore distaccato presso una vetreria che ha subito delle lesioni per il ribaltamento di alcune vetrate sono stati ritenuti responsabili dell'accaduto sia il datore di lavoro distaccante che il distaccatario per essere venuti entrambi meno ai loro specifici obblighi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0058] ?#>

Il caso

Il datore di lavoro di una società ed il titolare di una vetreria sono stati ritenuti responsabili del reato di lesioni personali colpose gravi aggravate dalla violazione della normativa antinfortunistica in danno di un lavoratore dipendente della società. L'infortunio al lavoratore si era verificato durante le operazioni di movimentazione di enormi lastre di vetro delle dimensioni di m. 3 per m. 2,50, del peso complessivo di 22 quintali circa svolte su di un precario carrellino a rotelle, allorché lo stesso, investito dal carico che si era ribaltato con frantumazione di vetri al suolo, ha subito delle lesioni giudicate guaribili in 272 giorni con indebolimento permanente di un organo. Al titolare della vetreria era stato contestato di non avere informato i quattro operai della società, tra cui l'infortunato, dei rischi specifici della sua azienda e di non aver messo a disposizione attrezzature idonee alla movimentazione di carichi pesanti. Al datore di lavoro della società distaccante era stato, invece, addebitato di avere ordinato ai predetti operai di recarsi presso la vicina vetreria per aiutare il titolare a movimentare il carico di vetri di notevoli dimensioni, senza informarli ed istruirli sui rischi di un lavoro diverso dalle loro abituali mansioni.

La sentenza di appello, nel confermare l'impostazione della sentenza di primo grado secondo la quale era stato il datore di lavoro della società, su richiesta del titolare della vetreria, a decidere di inviare gli operai occupati nella sua azienda presso la vetreria per lo scarico delle pesanti lastre di vetro la cui successiva rottura aveva determinato le lesioni del lavoratore, sottolineava in fatto che non era utilmente invocabile, ai fini di esclusione delle responsabilità, l'asserito errore degli stessi operai nell'appoggio al muro delle lastre (era stata "l'intera balla a cedere non a cadere"), sia perché l'intera operazione si era svolta sotto la direzione del titolare della vetreria sia perché in ogni caso non era possibile pretendere dagli stessi alcuna particolare diligenza rispetto a mansioni del tutto estranee a quelle normalmente svolte.

La responsabilità del titolare della vetreria, ha sottolineato la Corte di Appello, era ancorata all'obbligo del datore di lavoro di garantire in generale la sicurezza dell'ambiente lavorativo anche a qualsivoglia persona presente sul luogo, ivi compresi, come nel caso in esame ai lavoratori " distaccati" da una impresa ad un'altra, sia pure per un tempo assai limitato e per un compito ben determinato. La responsabilità del datore di lavoro distaccante è stata invece ricondotta a quella di colui che disponeva il distacco dei propri lavoratori presso la ditta del vicino al fine di svolgere un lavoro del tutto estraneo alle mansioni da essi abitualmente svolte, senza fornire loro dettagliate informazioni sui rischi specifici e senza collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione del lavoratore dal rischio di incidenti connessi alla esecuzione della nuova e diversa prestazione. In questa prospettiva i giudici della Corte di Appello avevano negata altresì l'applicabilità del principio di affidamento invocato dal distaccante.

Il ricorso in Cassazione e le motivazioni

Entrambi gli imputati hanno fatto ricorso in cassazione. Il titolare della vetreria ha lamentato che la Corte di merito aveva fornito una rappresentazione della dinamica dei fatti in contrasto con le dichiarazioni rese da uno degli operai impegnati nell'operazione, dalle quali era emerso che la caduta dei lastroni si era verificata a seguito dell'errato posizionamento dei medesimi sul muro, non inclinato obliquamente con la parte alta verso il muro stesso, con la conseguente impossibilità del medesimo di intervenire per cui, secondo lo stesso, non era ravvisabile alcun nesso di causalità tra la richiesta di ausilio ai dipendenti della società del distaccante e l'evento di danno verificatosi. Il distaccante da parte sua ha svolte analoghe considerazioni sostenendo che dalla corretta ricostruzione del fatto era emerso che il carico era caduto solo per essere stato maldestramente appoggiato al muro e ha sostenuto pertanto che nessuna responsabilità poteva essere individuata a suo carico in quanto l'attività di scarico di lastre di vetro da un autocarro ed il loro trasporto non richiede particolari informazioni in ordine ai possibili rischi connessi all'espletamento del lavoro. Ha sostenuto altresì il distaccante che le operazioni di scarico erano state effettuate sotto la diretta vigilanza del titolare della vetreria da considerare quindi responsabile dell'accaduto per avere assunto su di sé la direzione dei lavori.

Le decisioni della Corte di Cassazione

I ricorsi sono stati ritenuti infondati e quindi rigettati. Richiamata la dinamica dell'accaduto la suprema Corte ha ritenuta corretta la decisione assunta dalla Corte di Appello non presentando la sentenza vuoti motivazionali né illogicità. Entrambi i ricorrenti, ha evidenziato la Sez. IV, hanno contestato la ricostruzione del fatto circa le modalità di rottura delle lastre, sostenendo che la caduta accidentale delle stesse era stata determinata dalla condotta colposa degli operai che le avevano appoggiato in equilibrio precario al muro ed hanno pertanto esclusa ogni loro responsabilità, il titolare della vetreria sul rilievo che si era trattato di evento accidentale non da lui evitabile attraverso le proprie conoscenze tecniche e il distaccante richiamando il principio di affidamento, in base al quale la direzione dell'intera operazione da parte del titolare della vetreria, persona qualificata e competente, avrebbe comportato l'assunzione da parte di quest'ultimo della responsabilità dell'esecuzione dei lavori.

Con riferimento in particolare alla censura del titolare della vetreria la Corte di Cassazione ha fatto presente che questi non aveva tenuto conto che allo stesso è stato contestato di non avere fornito il lavoratore di tutti i presidi di sicurezza o altre attrezzature adeguate per il trasporto delle lastre, tra i quali certamente non rientra il carrellino utilizzato, risultato del tutto inidoneo allo scopo (art. 35, comma 1, DPR 626/94) e di non averli informati sui rischi specifici della sua azienda (artt. 7 e 89 del medesimo decreto) oltre al fatto che spettasse in ogni caso al lui, in forza della sua esperienza, fornire indicazioni agli operai inesperti in quel settore sulle modalità di appoggio delle lastre al muro. "*In materia di normativa antinfortunistica*", ha precisato in merito la Sez. IV, "*l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro si estende anche ai soggetti che nell'impresa hanno prestato la loro opera, quale che sia stata la forma utilizzata per lo svolgimento della prestazione. Tale obbligo è di così ampia portata che non può distinguersi, al riguardo, che si tratti di un lavoratore subordinato, di un soggetto a questi equiparato (cfr. art. 3, comma 2, del dpr 27 aprile 1955 n. 547) o, anche, di persona estranea all'ambito imprenditoriale, purché sia ravvisabile il nesso causale tra l'infortunio e la violazione della disciplina sugli obblighi di sicurezza*".

"*Secondo un assunto pacifico e condivisibile*" ha quindi proseguito la Sez. IV, "*le norme antinfortunistiche non sono dettate soltanto per la tutela dei lavoratori, ossia per eliminare il rischio che i lavoratori possano subire danni nell'esercizio della loro attività, ma sono dettate finanche a tutela dei terzi, cioè di tutti coloro che, per una qualsiasi legittima ragione, accedono nell'ambiente lavorativo, a prescindere da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa*". È di decisivo rilievo in proposito, ha messo ancora in evidenza la Corte di Cassazione, il disposto dell'articolo 2087 del codice civile, in forza del quale, il datore di lavoro, anche al di là delle disposizioni specifiche, è comunque costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale di quanti prestano la loro opera nell'impresa, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi all'obbligo di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza del meccanismo previsto dall'articolo 40, comma 2, c.p..

Con riferimento poi al ricorso proposto dal distaccante con il quale lo stesso ha sostenuto l'esenzione della sua responsabilità trattandosi di rischi specifici propri della ditta che si era avvalsa del lavoro dei suoi operai, la Sez. IV ha ribadito che "*in caso di distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, per effetto della modifica normativa introdotta dall'art. 3, comma sesto, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sono a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, fatta eccezione per l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali questo viene distaccato, che restano a carico del datore di lavoro distaccante*". Giustamente i giudici di merito, secondo la Sez. IV, avevano evidenziato che l'imputato era venuto meno ai propri doveri di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, inviando gli operai presso la ditta del vicino, al fine di svolgere un lavoro del tutto estraneo alle mansioni da essi abitualmente svolte, senza fornire loro dettagliate informazioni sui rischi specifici e senza collaborare nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione del lavoratore dal rischio di incidenti connessi alla esecuzione della nuova e diversa prestazione.

Dalla Corte suprema non è stato infine ritenuto valido neanche il richiamo fatto dal distaccante al principio del cosiddetto "affidamento" in tema di infortuni sul lavoro, in virtù del quale ciascun consociato può confidare che ciascuno si comporti secondo le regole precauzionali normalmente riferibili al modello di agente proprio dell'attività che di volta in volta viene in questione, posto che detto principio, come evidenziato nella sentenza impugnata, non opera allorché il mancato rispetto da parte di terzi delle norme precauzionali di prudenza abbia la sua prima causa nell'inosservanza di tali norme da parte di colui che invoca il suddetto principio, così come accaduto nel caso in esame.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it