

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3565 di lunedì 15 giugno 2015

L'abnormità ed esorbitanza del comportamento del lavoratore

È abnorme e interruttiva del nesso causale la condotta del lavoratore non solo quando si colloca fuori dell'area di rischio della lavorazione ma anche quando è consapevolmente esorbitante dalle direttive ricevute. A cura di Gerardo Porreca.

Questa sentenza della Sez. IV penale della Corte di Cassazione può essere ricollegata alla sentenza n. 43846 del 21/10/2014, pubblicata sul quotidiano del 20/4/2015, in quanto torna sul **concetto dell'esorbitanza del comportamento del lavoratore infortunato** tale da interrompere il nesso di causalità fra la condotta colposa del datore di lavoro, legata a delle carenze riscontrate nell'adozione delle misure di prevenzione dallo stesso adottate, e un evento lesivo.

Come la precedente sentenza citata è importante quest'ultima in quanto, allargando il campo delle condizioni nelle quali la condotta del lavoratore possa ritenersi imprevedibile e inevitabile sì da potere assurgere a causa unica ed autonoma dell'evento lesivo con la conseguente esclusione della responsabilità del datore di lavoro, la suprema Corte si allinea sostanzialmente agli indirizzi forniti dal legislatore con la introduzione delle direttive europee nel campo della sicurezza sul lavoro e più in particolare alle disposizioni di cui al D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 le quali nell'ambito delle aziende hanno introdotto uno **scalettamento della responsabilità dei vari operatori di sicurezza** non ultimo del lavoratore stesso infortunato a causa del comportamento anomalo che lo stesso ha tenuto in occasione dell'infortunio occorsogli. La condotta del lavoratore, ha sostenuto in questa sentenza la suprema Corte, si può considerare abnorme e interruttiva del nesso causale non solo quando si collochi al di fuori dell'area di rischio della lavorazione in corso ma **anche quando sia esorbitante dalle precise direttive ricevute**. E in sostanza consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antinfortunistici posti in essere dal datore di lavoro.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD005] ?#>

Il fatto e il ricorso in Cassazione

La Corte di Appello ha confermata la sentenza di condanna alla pena di euro 2.000,00 di multa emessa dal Tribunale nei confronti del procuratore speciale di una società con delega alla cura degli adempimenti in materia antinfortunistica, imputato del reato di lesioni personali colpose aggravate dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro commesso ai danni del dipendente della società stessa. Il lavoratore, apprendista operaio addetto al magazzino, stava movimentando alla guida di un carrello elevatore un bancale in legno contenente quattro elementi portagriglia di un mulino da stoccare in appositi scaffali, tra loro distanziati in misura tale da permettere appena il passaggio del carrello. Lo stesso lavoratore aveva sistemato all'interno della cabina di guida del muletto tre "moraletti", ossia tre travetti in legno, uno dei quali si era incastrato nel montante della scaffalatura per cui il suo piede era rimasto incastrato tra i predetti listelli e la pedana del carrello, riportando la frattura del malleolo peroneale e la lussazione tibio-astragalica, con ampia ferita lacerata.

L'imputato ha fatto ricorso per cassazione sostenendo che la Corte territoriale aveva fatta una ricostruzione causale dell'evento non conforme alle emergenze istruttorie e che ove fossero state correttamente valorizzate le deposizioni dei testimoni indicati dalla difesa la condotta del lavoratore infortunato sarebbe stata qualificata come abnorme ed eccezionale, avendo lo stesso contravvenuto, con condotta imprevedibile, ai divieti impostigli in ordine alle modalità di utilizzo dei "moraletti". La corretta valorizzazione delle risultanze istruttorie, ha sostenuto ancora il ricorrente, avrebbe consentito di affermare la recisione di qualsivoglia collegamento eziologico con la sua posizione di garanzia. Il responsabile della sicurezza inoltre, ha precisato, aveva adempiuto a tutti gli obblighi normativamente impostigli, essendosi positivamente attivato per istruire il lavoratore sui rischi connessi alla specifica attività.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso è stato ritenuto dalla Corte di Cassazione infondato. La stessa ha fatto osservare che nella sentenza impugnata era stata ricondotta causalmente all'imputato la responsabilità dell'evento sul presupposto che l'utilizzo dei travetti fosse prassi abituale all'interno dell'impresa al fine di dare maggiore stabilità e migliore appoggio ai bancali di legno da sistemare sulle scaffalature, richiamando la testimonianza del funzionario della ASUR 3, che nell'immediatezza del fatto aveva rinvenuto altri travetti sotto i bancali in legno già posizionati sugli scaffali ed aveva anche vietato l'uso di bancali in legno come ripiano di sostegno per l'immagazzinamento della merce. Il rischio concretizzatosi è stato descritto nella sentenza impugnata come diretta conseguenza dell'omessa previsione di una adeguata procedura di stivaggio, ossia come violazione della regola cautelare posta dall'art. 35 comma 2 del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626 contestata nel capo d'imputazione.

Non è sufficiente per esonerare da responsabilità il titolare della posizione di garanzia, ha sostenuto la suprema Corte, l'aver adempiuto agli obblighi di informazione del lavoratore sui rischi specifici dell'attività in quanto l'obbligo di garanzia gravante sul datore di lavoro con riguardo alle attrezzature da mettere a disposizione del lavoratore si estende, oltre all'informazione circa il loro corretto utilizzo nel dovere di fornire attrezzature intrinsecamente rispondenti a requisiti di sicurezza a monte ed a valle nel dovere di verificare che le procedure per l'uso di tali attrezzature da parte del lavoratore siano esse stesse rispondenti a canoni di sicurezza. Dunque giustamente non corretta è stata considerata la condotta del datore di lavoro, secondo la suprema Corte, per avere fornito al lavoratore una serie di tavole in legno lunghe 80 centimetri (moraletti) da trasportare senza alcuna regola di posizionamento lungo un corridoio di larghezza corrispondente alla sagoma del carrello, in aggiunta ai bancali destinati allo stivaggio della merce.

Con riferimento al **comportamento ritenuto esorbitante** del lavoratore in occasione dell'infortunio la Corte di Cassazione ha citato una serie di sentenze che si sono espresse in merito. In una di queste, ha posto in evidenza, la condotta colposa del lavoratore è stata ritenuta idonea ad escludere la responsabilità dell'imprenditore, dei dirigenti e dei preposti in quanto esorbitante dal procedimento di lavoro al quale egli era addetto oppure concretantesi nella inosservanza di precise norme antinfortunistiche. In altre è stato sottolineato che la condotta esorbitante deve essere incompatibile con il sistema di lavorazione o, pur rientrandovi, deve consistere in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro, tali non essendo i comportamenti tipici del lavoratore abituato al lavoro di routine.

Se dunque da un lato, ha proseguito la Sez. IV, è stato posto l'accento sulle mansioni del lavoratore, quale criterio idoneo a discriminare il comportamento anomalo da quello che non lo è, dall'altro **si è ritenuto di includere nel concetto di esorbitanza anche l'inosservanza di precise norme antinfortunistiche, ovvero la condotta del lavoratore contraria a precise direttive organizzative ricevute**, a condizione che l'infortunio non risulti determinato da assenza o inidoneità delle misure di sicurezza adottate dal datore di lavoro. In sintesi, ha così concluso la suprema Corte, *"si può cogliere nella giurisprudenza di legittimità la tendenza a considerare interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore non solo quando essa si collochi in qualche modo al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso ma anche quando, pur collocandosi nell'area di rischio, sia esorbitante dalle precise direttive ricevute ed, in sostanza, consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antinfortunistici posti in essere dal datore di lavoro"*.

Il datore di lavoro, dal canto suo, deve aver previsto il rischio ed adottato le misure prevenzionistiche esigibili in relazione alle particolarità del lavoro per cui non risulta in definitiva corretto desumere l'interruzione del nesso causale dalla condotta imprudente del lavoratore, qualora sia stata accertata la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi antinfortunistici volti a minimizzare il rischio poi concretizzatosi. Sotto tale profilo la Corte di Cassazione ha ritenuta esente da vizi la sentenza impugnata ed ha, pertanto, rigettato il ricorso presentato dall'imputato.

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 6741 del 16 febbraio 2015 (u. p. 3 febbraio 2015) - Pres. Zecca ? Est. Serrao ? P.M. Romano - Ric. Z.I. - Si può considerare abnorme e interruttiva del nesso causale la condotta del lavoratore non solo quando si collochi al di fuori dell'area di rischio della lavorazione ma anche quando sia consapevolmente esorbitante dalle precise direttive ricevute.

Gerardo Porreca

. Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.