

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 5019 di Lunedì 04 ottobre 2021

Sul concetto di abnormità nel comportamento di un lavoratore infortunato

Il comportamento di un lavoratore chiamato ad utilizzare un macchinario senza essere stato preventivamente formato non può essere considerato esorbitante ai fini della individuazione delle responsabilità per un eventuale infortunio accadutoogli.

Il tema del comportamento del lavoratore che ha subito un infortunio e quando lo stesso è da considerarsi abnorme o esorbitante ritorna spesso nelle sentenze della Corte di Cassazione in quanto è uno dei principali motivi al quale fa ricorso la difesa degli imputati, condannati per le lesioni subite dal lavoratore a seguito dell'infortunio, al fine di sostenere la tesi della interruzione del nesso di causa tra azione ed evento del reato. Nel decidere su di un ricorso presentato dal responsabile legale di una società condannato perché ritenuto colpevole di avere messo a disposizione di un lavoratore dipendente dell'azienda un tornio privo dei dispositivi di sicurezza richiesti dalle norme antinfortunistiche e per non averlo adeguatamente formato e informato sull'uso del macchinario al fine di porlo in condizioni di valutare la sua inadeguatezza, la Corte di Cassazione ha trovato l'occasione di richiamare tutta una serie di indirizzi, ormai consolidati, già forniti in precedenti sentenze che lo scrivente, considerata l'importanza del loro contenuto, ha già fatto oggetto di un proprio commento.

Il datore di lavoro che non adempia agli obblighi di informazione e formazione, gravanti su di lui e sui suoi delegati, ha ricordato la suprema Corte, richiamando la sentenza n. 39765 del 19/05/2015 della IV Sezione penale commentata dallo scrivente nell'articolo "Infortunio per comportamento abnorme e mancata formazione: le responsabilità", risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore se, nell'espletamento delle proprie mansioni, ha posto in essere condotte imprudenti, in quanto si è trattato di una conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi.

L'obbligo di informazione e formazione dei dipendenti inoltre, ha così aggiunto la suprema Corte, non è escluso né surrogabile 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, come già sostenuto nella sentenza n. 22147 del 11/02/2016 della IV Sezione penale, commentata nell'articolo "Sull'applicazione dell'obbligo di formazione in materia di sicurezza". Ciò in quanto l'apprendimento insorgente da fatti del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge e gravanti sul datore di lavoro, come sostenuto nella sentenza n. 21242 del 12/02/2014 della IV Sezione penale, commentata nell'articolo "Formazione ed esperienza del lavoratore nell'uso di una attrezzatura".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Il fatto e l'iter giudiziario

La Corte di Appello ha parzialmente riformata la sentenza pronunciata dal Tribunale nei confronti del legale rappresentante di

una società per aver riconosciuto la circostanza attenuante di cui all'art. 62 n. 6 cod. pen. e ha conseguentemente ridotto la pena. L'imputato era stato chiamato a rispondere del delitto di cui agli artt. 113, 590, commi 1,2 e 3 in relazione all'art. 583, comma 1, n. 1, cod. pen., perché, quale datore di lavoro, per colpa generica nonché per inosservanza di norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, aveva cagionato a un dipendente della società delle lesioni personali dalle quali era derivata una malattia superiore a quaranta giorni.

All'imputato era stato contestato di aver messo a disposizione dei lavoratori un tornio parallelo di tipo manuale privo di microinterruttore atto ad impedire l'apertura dello schermo protettivo durante il ciclo di lavorazione e dotato, inoltre, di schermo di scarsa consistenza, inidoneo ad offrire adeguata e completa protezione in caso di proiezione di una massa importante violentemente espulsa dal tornio, ed opaco al punto da rendere difficile, per il lavoratore, operare a protezione abbassata. All'imputato era stato contestato, altresì, di aver omesso di adottare adeguate misure tecniche ed organizzative atte a garantire l'utilizzo corretto del macchinario, ossia che lo stesso fosse utilizzato a lavorare pezzi di dimensioni non eccessive, in particolare per scongiurare il rischio di proiezione di oggetti e di aver omesso di fornire al lavoratore infortunato adeguata formazione ed informazione specifica sull'uso della macchina, in maniera tale da porlo in condizione di valutare l'inadeguatezza della stessa per eseguire le lavorazioni richieste, con la conseguenza che, mentre il lavoratore stava utilizzando il tornio, il pezzo cilindrico in acciaio in lavorazione, a causa della rottura di schianto di una griffa del mandrino autocentrante, per eccesso di sforzo determinato dal montaggio di un pezzo di diametro eccessivo e dal concomitante contatto accidentale dell'utensile sul pezzo in lavorazione, si liberava dal mandrino, proiettandosi verso il lavoratore procurandogli delle lesioni.

La responsabilità dell'imputato era stata fondata unicamente sul profilo di colpa specifica relativo alla mancata formazione ed informazione del lavoratore infortunato sull'utilizzo del tornio, in violazione dell'art. 73, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008.

Il ricorso per cassazione e le motivazioni

L'imputato è ricorso avverso la sentenza di appello, a mezzo del difensore, sollevando delle motivazioni. Lo stesso ha sostenuto, innanzitutto, che le risultanze dell'istruttoria dibattimentale avevano evidenziato che il dipendente infortunatosi era perfettamente formato ed in grado di usare correttamente il tornio in questione e inoltre che la Corte di Appello aveva omesso di valorizzare il fatto che la teste della ASL aveva confermato come l'infortunato fosse un lavoratore esperto nell'utilizzo di torni. La sentenza impugnata, secondo il ricorrente, inoltre è apparsa illogica e contraddittoria anche laddove aveva adombrato una costante prassi scorretta nell'uso delle macchine tornitrici all'interno dell'azienda in quanto se l'utilizzo scorretto di griffe, tornio e misura dei pezzi in lavorazione fosse stato costante vi sarebbero state più rotture che invece non si erano verificate in precedenza.

Il ricorrente ha inoltre riscontrato una violazione di legge e un vizio di motivazione in relazione agli artt. 40 e 41 cod. pen., laddove la Corte territoriale aveva escluso che la condotta del lavoratore era stata esorbitante. Questi infatti, tornitore esperto e assunto come tale, non solo aveva errato nella scelta del tornio per compiere l'operazione ma aveva anche proceduto in maniera errata ad agganciare il pezzo alle griffe per cui nella circostanza era stata tenuta una condotta abnorme tale da interrompere il nesso di causa tra azione ed evento del reato.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso è stato ritenuto inammissibile da parte della Corte di Cassazione in quanto manifestamente infondato.

Fornire adeguata formazione ai lavoratori, ha precisato la suprema Corte, è uno degli obblighi principali gravanti sul datore di lavoro e, in generale, sui soggetti preposti alla sicurezza del lavoro. Costituisce assunto pacifico in giurisprudenza, infatti, che il datore di lavoro risponda dell'infortunio occorso al lavoratore, in caso di violazione degli obblighi, di portata generale, relativi alla valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali siano chiamati ad operare i dipendenti, e della formazione dei lavoratori in ordine ai rischi connessi alle mansioni, anche in correlazione al luogo in cui devono essere svolte. È, infatti, tramite l'adempimento di tale obbligo che il datore di lavoro rende edotti i lavoratori dei rischi specifici cui essi sono esposti e ove non adempia a tale fondamentale obbligo, egli sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore, laddove l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verifica dell'evento. Né può venire in soccorso del datore di lavoro l'eventuale comportamento imprudente posto in essere dal lavoratore non adeguatamente formato in quanto il datore di lavoro che non adempia ai predetti obblighi di informazione e formazione, gravanti su di lui e sui suoi delegati, risponde, infatti, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi (Sez. 4, n. 39765 del 19/05/2015).

E' stato inoltre specificato, ha così proseguito la Sez. IV, che l'obbligo di informazione e formazione dei dipendenti non è escluso né è surrogabile 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 (Sez. 4, n. 22147 del 11/02/2016). Ciò in quanto l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge e gravanti sul datore di lavoro (Sez. 4, n. 21242 del 12/02/2014). In definitiva, secondo la Sez. IV, la Corte territoriale aveva adeguatamente illustrato come dall'istruttoria dibattimentale era evidentemente emerso che la carenza di formazione ed informazione del lavoratore avesse rappresentato l'esclusiva ragione della verifica dell'incidente.

Con riferimento poi al comportamento abnorme del lavoratore la Corte di Cassazione ha ricordato come la giurisprudenza della Corte stessa sia assolutamente costante nel ritenere che la colpa del lavoratore, concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica ascritta al datore di lavoro ovvero al destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, esime questi ultimi dalle loro responsabilità allorché il comportamento anomalo del primo sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un comportamento del tutto esorbitante ed imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere, ontologicamente avulso da ogni ipotizzabile intervento e prevedibile scelta del lavoratore. E' stato precisato in particolare, ha aggiunto la Sez. IV, che per potersi parlare di abnormità del comportamento del lavoratore, è necessario che esso sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia.

Niente di tutto ciò, ha così concluso la Corte di Cassazione, è stato riscontrabile nel caso di specie nel quale il rischio concretizzatosi nell'evento non poteva certo dirsi esorbitante o diverso rispetto a quello connesso al compito affidato al lavoratore. Sul punto la Corte di Appello aveva ricordato come il comportamento del lavoratore, chiamato ad eseguire un'operazione per la quale non era stato adeguatamente formato e, in particolare, ad utilizzare un macchinario senza essere stato preventivamente informato dei suoi limiti di utilizzo, non potesse essere considerato esorbitante essendo, invece, esso il risultato della carenza di istruzione, potendo esso essere considerato eccezionale o abnorme il comportamento del lavoratore solo se egli avesse deciso di agire impropriamente pur disponendo di tutte le informazioni necessarie. La sentenza impugnata, inoltre, non aveva trascurato la circostanza che sullo stesso tornio, non molto tempo prima, si era verificata un'analoga rottura delle griffe.

Alla inammissibilità del ricorso la Corte di Cassazione ha fatto quindi conseguire la condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali e della somma di 2000 euro in favore della Cassa delle ammende.

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 35058 del 23 settembre 2021 (u.p. 16 febbraio 2021) - Pres. Fumu - Est. Dawan - Ric. S. F. C.. - Il comportamento di un lavoratore chiamato ad utilizzare un macchinario senza essere stato preventivamente formato non può essere considerato esorbitante ai fini della individuazione delle responsabilità per un eventuale infortunio accadutogli.



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it