PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3719 di martedì 16 febbraio 2016

Sulla condotta abnorme del lavoratore in caso di infortunio

Il comportamento imprudente del lavoratore può avere effetti liberatori con riferimento alla responsabilità penale del datore di lavoro?

Nei casi di infortunio sul lavoro, di reato colposo per la violazione di una norma cautelare (normalmente una norma positiva quale il D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria dei servizi PISLL delle Aziende Sanitarie, eseguono gli accertamenti per individuare il nesso di causalità, vale a dire la relazione tra la violazione e l'evento, nonché verificando la sussistenza del (andando a studiare) l'elemento soggettivo del reato colposo. Occorre infatti accertare (Il brocardo impone infatti di capire) se il datore di lavoro avrebbe potuto prevedere ed evitare (poteva evitare) le circostanze dell'evento o se vi sia stato (è stato) un comportamento abnorme del lavoratore. Si tenta di affrontare la questione della posizione del lavoratore, sotto lo specifico profilo della rilevanza del comportamento di questi nel verificarsi dell'infortunio ai fini dell'addebito del fatto al datore di lavoro e agli altri contitolari della posizione di garanzia. L'articolo trova spunto e riferimento ai contenuti esposti, in occasione di un recente corso di formazione, dal dott. Luigi Boccia sost. Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Pistoia.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0327E] ?#>

La colpa negli infortuni sul lavoro: una riflessione sulla condotta abnorme del lavoratore
Lisanna Billeri, Tecnico della Prevenzione, Dipartimento della Prevenzione di Pistoia, AUSL Toscana centro

Si premettono due considerazioni di principio.
La prima è quella in forza del quale anche il lavoratore, pur essendo il soggetto primariamente tutelato dalla normativa di prevenzione, è anch'egli titolare di una posizione di garanzia nella materia del lavoro. Si potrebbe dire che la posizione del lavoratore è una situazione bifronte: il lavoratore come soggetto destinatario di responsabilità e come soggetto destinatario di protezione. Importante, in proposito, è la disposizione che dettaglia in maniera ancora più puntuale rispetto alla previgente disciplina (in particolare l' articolo 6 del D.P.R. 547 del 1955) gli obblighi comportamentali del lavoratore (articolo 20 del decreto legislativo 81/08 e s.m.i.). Di rilievo, in particolare, è l'obbligo imposto dal comma 1), del citato articolo, al lavoratore di prendersi cura non solo della propria salute e sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni. Si tratta di un obbligo cautelare "specifico", la cui violazione può integrare un addebito a titolo di "colpa specifica", con gli effetti, in caso di danno alle persone, di cui agli articoli 589 comma 2 e 590 comma 3 del codice penale.

La seconda, secondo la quale, di norma, la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito al verificarsi dell'infortunio. Ciò in quanto al datore di lavoro è imposto, tra l'altro, di esigere il rispetto delle regole di cautela da parte del lavoratore: cosicché il datore di lavoro è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore (l'articolo 18 comma 1) lett. f), del decreto legislativo 81/08 e s.m.i., che impone al datore di lavoro di richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in tema di sicurezza del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione). Appare anche opportuno segnalare che la norma cristallizza l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e del dirigente sull'adempimento degli obblighi previsti a carico di lavoratori, preposti, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medici competenti ecc. come peraltro già ritenuto dalla giurisprudenza consolidata, tant'è che la violazione di tale obbligo di vigilanza è sanzionata ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. 81/08 e s.m.i..

E' evidente che la norma non fornisce indicazioni puntuali sulla misura del dovere di vigilanza imposto ai soggetti individuati, compito che inevitabilmente è rimandato ai giudici.
Va sottolineato che, in realtà, in molti casi, la violazione che viene imputata al datore di lavoro non è l'astratta violazione dell'obbligo di vigilare tout court, ma è la contestazione di aver consentito l'instaurarsi di una prassi di lavoro all'insegna della noncuranza o comunque della scarsa vigilanza sull'osservanza delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori; in sostanza, un livello di disattenzione diffuso e protratto nel tempo, che viene di regola tollerato (se non a volte stimolato) per esigenze di contenimento dei tempi di lavoro.

In buona sostanza, la colpa del datore di lavoro non è esclusa da quella del lavoratore e l'evento dannoso è imputato al datore di lavoro, in forza della posizione di garanzia di cui ex lege è gravato, sulla base del principio dell'equivalenza delle cause, vigente nel sistema penale (articolo 41 comma 1 del codice penale). É comunque escluso che il datore di lavoro sia esente da colpa in presenza di una mera distrazione del lavoratore, atteso che la distrazione non connota di abnormità il comportamento assunto, essendo essa facilmente prevedibile dal datore di lavoro tenuto a fare il possibile per proteggere il lavoratore, anche dalla sua stessa imprudenza.

La responsabilità del datore di lavoro non è esclusa, tendenzialmente, neppure dalla "colpa" del lavoratore, salvo che la condotta di questi non abbia assunto i caratteri dell'"abnormità", risultando eccezionale ed imprevedibile.
Occorre fare attenzione a non trasformare il concetto di condotta abnorme del lavoratore in una formula retorica, destinata a non trovare mai applicazione, con il risultato di una tutela prevenzionistica iperprotettiva, in cui il datore di lavoro risponde sempre e comunque in virtù della sua posizione di garanzia.

Ma quindi, il comportamento imprudente del lavoratore può avere effetti liberatori con riferimento alla responsabilità penale del datore di lavoro?
L'entrata in vigore del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) ha comportato un mutamento notevole nella percezione della rilevanza del comportamento del lavoratore negli infortuni avvenuti sul luogo di lavoro: dalla sua ininfluenza sul destino processuale del datore di lavoro si è passati ad una visione fondata non solo sulla concreta moltiplicazione delle posizioni di garanzia all'interno del contesto lavorativo, bensì anche su una rivalutata importanza attribuita alla condotta colposa del lavoratore che si è auto danneggiato (il cosiddetto principio di auto responsabilità del lavoratore).

La questione da dirimere diventa allora la seguente: quand'è che l'infortunio sul lavoro occorso al lavoratore può essere addebitato esclusivamente alla sua condotta imprudente, liberando il datore di lavoro da ogni profilo di responsabilità penale? Si legge tra le sentenze pronunciate dalla Corte di Cassazione, che il datore di lavoro tradizionalmente sfugge ad ogni pretesa punitiva dell'ordinamento penale, per i danni che il lavoratore si sia in pratica auto cagionato con comportamenti imprudenti, quando la condotta dalla quale sia scaturito il danno si qualifica come abnorme, eccezionale, esorbitante rispetto alle mansioni del lavoratore e alle direttive impartitegli (Cass. pen. 23292/2011; Cass. pen. 7267/2010). La Corte enuncia, anche, la distinzione tra condotta "abnorme" e condotta "esorbitante", la prima consistendo nel comportamento avulso dall'attività lavorativa tout court, la seconda corrispondendo alla condotta pur sempre lavorativa ma non rientrante nelle specifiche mansioni del lavoratore danneggiato.

Le sentenze in merito riportano un'importante precisazione: l'imprudenza del lavoratore può escludere la responsabilità del datore di lavoro a patto che questi si sia reso a monte inattaccabile sul piano della avvenuta predisposizione delle misure antinfortunistiche (recente Cass. pen. 6741/2015). In altri termini, il soggetto apicale nel contesto lavorativo conserva la propria responsabilità penale laddove abbia omesso quelle attività organizzative, formative o di messa in sicurezza del luogo di lavoro, le quali avrebbero con grado statistico apprezzabile fatto fronte adeguatamente a quegli stessi rischi derivanti dalla condotta imprudente del lavoratore (Cass. pen. 23729/2005; Cass. pen. 31303/2004; Cass. pen. 3580/1999).

In questo caso, dunque, l'evento infortunistico si è verificato sia per la condotta omissiva del datore di lavoro che da quella commissiva del lavoratore, non potendo quest'ultima assorbire totalmente le cause; tuttavia è possibile, tener conto della colpa del lavoratore ai fini della commisurazione della pena irrogabile al datore di lavoro.
Tutto ciò, determina allora la necessità di differenziare l'imprudenza normale e prevedibile del lavoratore dall'imprudenza eccezionale, vale a dire un comportamento imprevedibile in quanto abnorme o esorbitante nei termini suesposti.
L'imprudenza normale e prevedibile del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro qualora egli abbia operato in maniera carente nella predisposizione di quei presidi antinfortunistici che sarebbero valsi a scongiurare l'evento secondo un grado apprezzabile di probabilità: rileva infatti la giurisprudenza che incombe sul datore di lavoro il precipuo obbligo d'impedire prevedibili imprudenti condotte dei lavoratori, mediante utilizzo di strumenti e macchinari non agevolmente alterabili, l'uso obbligatorio di dispositivi individuali di protezione e, non ultimo, l'approntamento di personale di vigilanza capace di negare

l'accesso a procedure pericolose (Cass. pen. sez. IV- 22247/2014).
L'imprudenza eccezionale, il comportamento imprevedibile, al contrario, presuppone proprio l'attenzione del datore di lavoro relativamente ad ogni attività formativa, direttiva, organizzativa e di impiego delle misure di sicurezza in grado di far fronte ai rischi presenti nel contesto lavorativo; cosicché, assolti tali compiti, il datore di lavoro sarà esente da ogni responsabilità in merito a quanto accaduto come conseguenza dell'imprudenza del lavoratore, poiché tale imprudenza sarà in concreto qualificabile come condotta abnorme o esorbitante, come tale escludente il nesso di causalità.

Corte di Cassazione - Penale, Sez. 4, Sentenza del 09 giugno 2011, n. 23292 - Sub appalto e morte di un lavoratore

Cassazione Sezione IV Penale - Sentenza n. 7267 del 23 febbraio 2010 (U. P. 10 novembre 2009) - Pres. Morgigni ? Est. Izzo ? P.M. Salzano - Ric. I. M. e I. I.

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.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it