

La Cassazione sul caso di un decesso per inadempimento delle norme di prevenzione

Sicurezza, prima la formazione

Datore assolto solo per condotta abnorme del lavoratore

Pagina a cura
DI DANIELE BONADDIO

Formazione prima di tutto. Il datore di lavoro che non osserva la disciplina prevenzionistica sul lavoro, prevista dal dlgs 81/2008 (T.u. salute e sicurezza), è condannato per omicidio colposo se il dipendente imprudente muore in un tragico incidente in servizio, dopo essere stato incaricato di compiti per i quali non ha ricevuto adeguata formazione. Infatti, in caso di mansioni che richiedono elevate tecniche lavorative è necessario adibire il dipendente a un periodo di apprendistato e assegnato a sole attività ausiliarie o di supporto, al fine di imparare il mestiere adottando le giuste precauzioni. Il datore può evitare la condanna solo dimostrando che la condotta del lavoratore è stata abnorme, in quanto non possono essere considerate discriminanti né l'imprudenza del lavoratore né la liberatoria firmata sui dispositivi di protezione individuale (Dpi). A stabilirlo è la Corte di cassazione con la sentenza n. 27787 del 24 giugno 2019.

La vicenda. I giudici della Suprema Corte si sono espressi in merito al ricorso di un datore di lavoro, ritenuto reo di aver sviato gli adempimenti preliminari della disciplina prevenzionistica sul lavoro (dlgs 81/2008). Inosservanza, questa, che gli è costato il reato di omicidio colposo, nella misura di un anno e quattro mesi di reclusione, così come sentenziato dalla Corte d'appello di Venezia.

Nello specifico, i giudici di merito ravvisavano una carenza e inadeguata formazione del dipendente la quale, da un lato, non era corredata da attestazioni di effettiva partecipazione a corsi e, dall'altra, si era articolata nel delineare la complementare attività di sramatura, sebbene nella realtà dei fatti il dipendente era stato utilizzato anche in attività di taglio delle piante di modesta dimensione.

La Corte d'appello, tra l'altro, escludeva che il lavoratore abbia assunto una condotta eccezionale ed esorbitante tale da provocargli la morte (causata dall'abbattimento di un albero che egli stesso ha tagliato e dal quale è stato travolto).

Avverso la pronuncia di secondo grado ricorreva il datore di lavoro per Cassazione per due motivi.

La difesa. Secondo la

Cosa dice la Cassazione

Il rapporto di lavoro deve essere preceduto da un periodo di apprendistato, atto a conseguire specifiche tecniche lavorative, laddove il lavoratore assunto non abbia conoscenze approfondite per espletare la mansione alla quale è adibito.

Non è possibile derogare agli adempimenti in materia di salute e sicurezza (dlgs 81/2008) che impongono al datore di lavoro l'obbligo di erogare un'adeguata formazione e informazione.

A nulla rileva che il lavoratore abbia firmato una liberatoria in cui attesta di aver ricevuto un'informazione sufficiente sul relativo utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (Dpi).

Il datore di lavoro non può essere condannato soltanto se dimostra che la condotta della vittima è abnorme.

Obbligo di informare adeguatamente

Obbligatorio il rispetto delle norme riguardanti l'informazione, formazione e addestramento dei lavoratori. La disciplina, contenuta nel T.u. salute e sicurezza (dlgs 81/2008), agli artt. 36 e 37 prevede il compimento di taluni adempimenti inderogabili consistenti nell'obbligo, da parte del datore di lavoro, di fornire un'adeguata informazione:

- sui rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Inoltre, il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Per quanto concerne l'aspetto formativo, il datore di lavoro deve assicurare

che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Tali attività non possono essere espletate in qualsiasi momento, ma devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro. Tale obbligo sussiste anche laddove si verifichi un trasferimento di personale o cambiamento di mansioni, nonché in caso di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

© Riproduzione riservata

prospettiva difensiva, il lavoratore, non solo aveva intrapreso l'attività del taglio della pianta a seguito di iniziativa autonoma, ma addirittura in violazione di specifiche prescrizioni del datore di lavoro e del caposquadra. Dunque, sosteneva il ricorrente, le accuse riguardanti la carenza formazione e informazione circa la tecnica lavorativa da osservare erano del tutto infondate, poiché il dipendente era stato interdetto al taglio delle piante, cui mai in precedenza era stato adibito.

La formazione e informazione, invece, erano state integralmente erogate per quanto riguarda l'attività di sramatura delle piante una volta a terra dopo il taglio. Inoltre, il ricorrente fa presente che erano stati consegnati anche i dispositi-



vi di protezione individuale (Dpi) correlati alle attività da compiersi e ai rischi connessi e fornite specifiche istruzioni sulle piante che non andavano lavorate.

Con ultimo motivo di ricorso, il datore di lavoro lamentava un comportamento esorbitante, eccentrico ed eccezionale del lavoratore

il quale aveva di propria iniziativa proceduto al taglio dell'albero nonostante erano state fornite contrarie istruzioni dal datore di lavoro nel corso di sopralluogo avvenuto alcuni giorni prima dell'evento di morte.

La sentenza. I giudici della Suprema corte hanno

respinto entrambi i motivi di ricorso del datore di lavoro.

Gli ermellini hanno confermato come la fase formativa del dipendente fosse stata del tutto carente in relazione alla prestazione lavorativa da espletare, sulla base di argomentazioni concernenti le carenze formative segnalate dal preposto, la mancata partecipazione del lavoratore a corsi di formazione e l'insufficienza della documentazione prodotta dalla difesa dell'imputato.

I giudici di merito, come comprovato dalla Corte di cassazione, hanno legittimamente parametrato l'obbligo di informazione non già alla ausiliaria e complementare prestazione della sramatura delle piante da abbattere come richiesto dalla difesa del ricorrente, bensì a quella che era la principale attività dell'azienda, ossia il taglio delle piante e la lavorazione del legname.

Inoltre, asserita l'inesperienza e la mancanza di approfondite conoscenze tecniche del settore di riferimento (il dipendente aveva esperienza di muratore, tant'è che il tragico evento è avvenuto dopo soli dieci giorni dall'assunzione), era necessario l'instaurazione di un periodo di apprendistato, consistente esclusivamente nell'espletamento in attività ausiliarie o di supporto, in modo da apprendere le tecniche e le precauzioni necessarie che gli sarebbero state utili in futuro nello svolgimento di mansioni più impegnative.

A nulla rileva poi che nel verbale di consegna dei dispositivi di protezione individuale (Dpi) sottoscritto dal lavoratore quest'ultimo riconosceva di aver ricevuto una sufficiente informazione sul loro utilizzo e sui rischi della lavorazione, in quanto il giudice d'Appello ha evidenziato come il datore, pur avendo ottenuto una sorta di liberatoria dai propri dipendenti in ordine alla dotazione di strumenti anti infortunistici, di fatto aveva eluso gli obblighi sullo stesso incumbenti sul luogo di lavoro.

In conclusione, rilevano i giudici di legittimità, nonostante la vittima abbia compiuto un gesto avventato resta comunque dimostrato il nesso fra la violazione antinfortunistica e l'evento morte: in tali casi, quindi, il datore può essere assolto soltanto se dimostra che la condotta della vittima è abnorme.

© Riproduzione riservata