

Mancata formazione, imprudenza del lavoratore, decesso e responsabilità penale

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27787 del 24 giugno 2019, ha stabilito che, se un dipendente muore nello svolgere la mansione a lui assegnata, il datore di lavoro può venire accusato di omicidio colposo, nella misura in cui non ha provveduto a somministrare un'adeguata formazione in materia di sicurezza al deceduto.

In aggiunta, la Corte ha precisato che il datore può far decadere il capo d'accusa dimostrando che la condotta del lavoratore non è stata conforme alle basilari normative in merito di sicurezza e che lo stesso ha agito in maniera fortemente sconsiderata, ma ha rimarcato altresì che non possono essere considerate discriminanti né l'imprudenza del lavoratore, né la liberatoria firmata sui dispositivi di protezione individuale.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha definito che nel caso in cui il lavoratore muore sul posto di lavoro per inesperienza e imprudenza, il datore di lavoro è condannato per omicidio colposo, in quanto quest'ultimo avrebbe dovuto adottare ogni mezzo necessario per evitare l'evento di morte del lavoratore (come ad esempio la formazione) indipendentemente se lo stesso abbia avuto un atteggiamento imprudente nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il fatto

Il caso trae origine dalla vicenda di un lavoratore morto sul posto di lavoro a soli dieci giorni dall'assunzione, mentre eseguiva una manovra imprudente. Nello specifico, il dipendente, mentre espletava la sua funzione lavorativa, consistente nell'abbattimento di alcune piante, veniva travolto da un albero che egli stesso aveva tagliato e ciò gli causava la morte.

Secondo i giudici di primo grado, che condannavano il datore di lavoro, la dinamica della caduta dell'albero non poteva essere preventivata dal dipendente, in quanto in precedenza aveva sempre svolto il lavoro di manovale, non il boscaiolo. Nonostante il caposquadra avesse confermato che il sottoposto aveva eluso la sua vigilanza e che inoltre, nei giorni precedenti l'ex muratore aveva avuto modo di dimostrare di saper tagliare alberi, non limitandosi ad attività complementari come togliere i rami alle piante, sosteneva il tribunale che il lavoratore era stato adibito a compiti per i quali non era stato formato e a nulla rilevava, inoltre, che egli avesse firmato una liberatoria in cui attestava di aver ricevuto un'informazione sufficiente sul relativo utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (Dpi).

La corte d'appello confermava in seguito la condanna del datore di lavoro, in quanto ravvisava una carente e inadeguata formazione del dipendente e affermava che era escluso che il lavoratore avesse assunto una condotta eccezionale ed esorbitante tale da provocargli la morte.

Nel particolare, sostenevano i giudici di secondo grado che il nuovo assunto doveva essere sottoposto a un periodo di apprendistato e assegnato a sole 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. Tra l'altro, affermavano i giudici di merito che la liberatoria firmata che attestava la consegna dei dispositivi di protezione individuale era del tutto irrilevante, in quanto il datore deve comunque controllare che i dipendenti indossano l'equipaggiamento di sicurezza oltre a fornirlo.

L'azienda proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che il lavoratore aveva autonomamente intrapreso l'attività del taglio della pianta, cui mai in precedenza era stato adibito, violando le istruzioni del caposquadra che glielo aveva interdetto; la formazione ed informazione integralmente ricevute attenevano appunto all'attività di sramatura delle piante una volta a terra dopo il taglio e gli erano stati consegnati i dispositivi di sicurezza correlati alle attività da compiersi e ai rischi connessi e fornite specifiche istruzioni sulle piante che non andavano lavorate. Inoltre, la difesa lamentava un comportamento esorbitante, eccentrico ed eccezionale del lavoratore, e quindi un atteggiamento esorbitante e abnorme.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità, nelle motivazioni a corredo della pronuncia, affermavano, innanzitutto, che era evidente che il datore non avesse fornito adeguata formazione, rilevabile dalla mancata partecipazione del lavoratore a corsi di formazione.

Inoltre, l'obbligo di formazione doveva essere valutato in funzione dell'attività principale dell'azienda: l'attività nel caso specifico era quella di abbattimento delle piante e lavorazione del legname e non quella ausiliaria e complementare di sramatura.

Vista pertanto l'inesperienza e la mancanza di approfondite conoscenze tecniche del settore di riferimento del dipendente, che in precedenza aveva avuto esperienza da manovale, era necessaria l'instaurazione di un periodo di formazione. Tale fase sarebbe dovuta consistere nell'assegnazione di sole attività ausiliarie o di supporto; questo in modo da apprendere le tecniche e le precauzioni necessarie che gli sarebbero state utili in futuro nello svolgimento di mansioni più impegnative.

In aggiunta, per gli Ermellini, i giudici di merito avevano correttamente affermato che a nulla rilevava che nel verbale di consegna dei dispositivi di protezione individuale sottoscritto dal lavoratore quest'ultimo riconosceva di aver ricevuto una sufficiente informazione sul loro utilizzo e sui rischi della lavorazione, in quanto era stato evidenziato come il datore, pure avendo ottenuto una sorta di liberatoria dai propri dipendenti in ordine alla dotazione di strumenti antinfortunistici, di fatto aveva eluso gli obblighi sullo stesso incombenti sul luogo di lavoro, che non si arrestavano alla acquisizione e alla fornitura dei presidi volti ad assicurare la protezione dei singoli dipendenti ma, come prescrive la disposizione normativa richiamata nel capo di imputazione, imponevano di richiedere l'osservanza dell'utilizzazione dei suddetti dispositivi, poiché il datore di lavoro deve non solo predisporre le idonee misure di sicurezza ed impartire le direttive da seguire a tale scopo ma anche e soprattutto controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, in modo che sia evitata la superficiale tentazione di trascurarle dopo avere somministrato al lavoratore una adeguata formazione sull'utilizzo dei presidi e sui rischi connessi alle lavorazioni cui il lavoratore era chiamato a partecipare

Concludeva la Suprema Corte, affermando che nonostante la vittima avesse compiuto un gesto avventato restava comunque dimostrato il nesso fra la violazione antinfortunistica e l'evento morte, di conseguenza era escluso che il datore potesse essere assolto, in quanto si sarebbe dovuto provare che la vittima aveva avuto una condotta abnorme.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto ed il datore di lavoro condannato per omicidio colposo.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema è intervenuta in materia di formazione lavoratori e accusa di omicidio colposo affermando che è condannabile penalmente, nei casi più gravi, il datore che non osserva la disciplina di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, l'accento è posto sul fatto che essendo la formazione e informazione in fase di preassunzione, obbligatoria, ne discende che vi è responsabilità penale del datore di lavoro che non ottempera agli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008), qualora il dipendente muoia in un tragico incidente durante il normale servizio.

Nella fattispecie, i Giudici di legittimità hanno rilevato prima di tutto che la fase formativa era stata del tutto carente in relazione alla prestazione lavorativa e oltretutto a nulla valeva la liberatoria firmata che attestava la consegna dei dispositivi di protezione individuale nella quale il lavoratore riconosceva di aver ricevuto una sufficiente informazione sul loro utilizzo e sui rischi della lavorazione, perché comunque il datore di lavoro avrebbe dovuto comunque controllare che i dipendenti indossassero l'equipaggiamento di sicurezza oltre a fornirlo.

In aggiunta, c'era il fatto poi che la vittima aveva certamente compiuto un gesto avventato, ma comunque restava dimostrato il nesso fra la violazione antinfortunistica e l'evento morte. A questo proposito si ricorda che al datore non viene addossata la colpa soltanto se dimostra che la condotta della vittima è abnorme (cosa che non sussisteva nel caso specifico) e la condotta abnorme si realizza soltanto se il comportamento del lavoratore, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si pone al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e non è così il comportamento del lavoratore che ha compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli.

Quindi, il datore di lavoro deve adottare ogni mezzo necessario per evitare l'evento di morte del lavoratore, come, importantissima, la formazione, indipendentemente se lo stesso abbia avuto un atteggiamento imprudente nello svolgimento dell'attività lavorativa.