

Mansioni fuori dall'orario di lavoro e responsabilità del datore di lavoro

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 37598 del 16 settembre 2015, ha dichiarato che in occasione di infortunio sul lavoro, nel caso in cui l'infortunato svolga le proprie mansioni con elevata negligenza ed imprudenza e operando fuori dall'orario di lavoro, il datore di lavoro non può essere esonerato dalla responsabilità penale per l'infortunio occorso in quanto la carenza dei dispositivi di sicurezza, o anche la mancata adozione degli stessi da parte del lavoratore, non può essere sostituita dall'affidamento sul comportamento prudente e diligente di quest'ultimo

.....

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione si sofferma sulla questione sempre discussa e ricorrente della possibile esclusione della responsabilità del datore di lavoro nel caso in cui l'infortunio sia addebitabile apparentemente ad un difetto di diligenza e di prudenza del lavoratore.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte di Appello, in riforma della decisione del tribunale di prime cure, assolveva l'amministratore di una società (committente dei lavori edili), il titolare di una ditta (esecutrice dei lavori) ed il responsabile per la sicurezza, responsabile di cantiere e coordinatore per l'esecuzione, dal reato di lesioni personali colpose commesse in danno di un lavoratore.

In particolare, il primo giudice aveva ritenuto che i tre imputati avessero cooperato nel cagionare al lavoratore le lesioni riportate a seguito di una caduta dal tetto sul quale si trovava ad operare, omettendo di realizzare opere atte ad evitare la caduta dei lavoratori dall'alto, omettendo di addestrare il lavoratore nell'uso della imbracatura di sicurezza e di assicurarsi dell'effettivo utilizzo della medesima, ed infine omettendo di coordinare le procedure di sicurezza delle diverse imprese.

La Corte di Appello, al contrario, riteneva che il contrastato quadro probatorio non consentisse di escludere con certezza che il sinistro fosse accaduto per opera di un cd. "fatto anomalo" del lavoratore, risultando dalla testimonianza di altro lavoratore che egli si era recato in cantiere in un giorno in cui i lavori erano fermi, che aveva operato nonostante

il divieto del datore di lavoro e che aveva ommesso di indossare l'imbracatura fissa fornitagli, unica misura adottabile nel frangente.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza lamentando, per quanto qui di interesse, in particolare che la Corte di Appello aveva mandato assolti gli imputati pur riconoscendo l'incompletezza delle impalcature e quindi la loro non conformità e non aveva considerato che gli obblighi prevenzionistici sono posti anche a vantaggio di persone estranee all'ambiente di lavoro che in esso vengano a trovarsi, nonché del lavoratore pur avente un comportamento negligente.

In concreto, la Corte di Appello non avrebbe dovuto ignorare che la vittima era un dipendente dell'azienda che, quand'anche entrato in cantiere fuori dal normale orario di lavoro, contro le prescrizioni del datore di lavoro, senza indossare le pur fornite dotazioni di protezione individuali, stava comunque operando in un cantiere privo della prescritte opere provvisoriale contro il pericolo di caduta dall'alto ed era precipitato proprio per tale ragione.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Sul punto, ricordava la Suprema Corte che, secondo la giurisprudenza richiamata dalla Corte di Appello il fattore in grado di assurgere a causa sopravvenuta da sola sufficiente a causare l'evento, secondo la previsione dell'art. 41 cpv. cod. penale, è "il processo estraneo al processo produttivo e alle mansioni attribuite", avente carattere di eccezionalità ed esorbitanza dalle mansioni medesime, ossia il fattore assolutamente anomalo ed eccezionale, che si verifica in modo del tutto imprevedibile.

Ebbene, delineavano i Giudici, nel caso di specie l'infortunato stava svolgendo proprio le mansioni assegnategli, ancorché con elevata negligenza ed imprudenza, e tale profilo era tutt'altro che imprevedibile.

Il solo dato che ha connotato in modo peculiare il comportamento del lavoratore è l'aver operato fuori dall'orario di lavoro. ; ma si tratta di un dato la cui concreta incidenza sulla dinamica del sinistro non é stata resa esplicita dalla Corte territoriale. Per contro, è certo che erano assenti alcune provvidenze obbligatorie (impalcatura conforme a norma e reti anticaduta), e che a fronte della inclinazione del lavoratore a non utilizzare l'imbracatura fissa, dovevano essere considerate dal debitore di sicurezza di assoluta prioritaria necessità.

Va anche rilevato, che la Corte distrettuale incorre in errore nella formulazione del giudizio controfattuale, perché lo imposta sulla condotta del lavoratore e non su quella del datore di lavoro, la cui condotta é all'esame. Afferma, infatti, che se il lavoratore avesse utilizzato l'imbracatura fissa non sarebbe caduto nonostante l'inadeguatezza dell'impalcatura; laddove il giudizio controfattuale andava formulato nel modo che segue: se l'impalcatura fosse stata completa (anche di rete anticaduta) il lavoratore sarebbe caduto nonostante la mancata imbracatura? Ove la risposta al quesito fosse negativa la trasgressione del lavoratore, quand'anche assumente valore sul piano concausale, non sarebbe idonea a sottrarre a responsabilità gli obbligati, per loro proprie e diverse violazioni prevenzionistiche, peraltro puntualmente contestate con l'imputazione.

Da tutto quanto sopra ne conseguiva l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

Tornando su una questione sempre oggetto di discussioni processuali, la Cassazione, nel caso esaminato, ha imputato la responsabilità dell' infortunio al datore di lavoro, ritornando sul principio per cui non si può ammettere che, anche nel caso di un comportamento negligente del lavoratore infortunatosi nell'atto di svolgere le mansioni affidategli, pur se fuori dall'orario di lavoro, ricadano su di lui le conseguenze della sua negligenza od imprudenza, nel momento in cui sia riscontrabile una colpa in capo al datore di lavoro, che si sostanzi in carenza dei dispositivi di sicurezza od omissioni delle norme e regole di prevenzione, avendo queste ultime valenza assorbente rispetto alla responsabilità e non potendo nemmeno la mancata adozione dei dispositivi stessi essere sostituita dal fare affidamento su un comportamento diligente e prudente del lavoratore.