



AMIS dal 1992 AL SERVIZIO DELLE IMPRESE E DELL'AMBIENTE

ASSOCIAZIONE IMPRESE GESTIONE RIFIUTI

Via Weiden 35 62100 Macerata Tel. e Fax: 0733/230279 Cell. Segreteria: 335 6670118
C.F.: 93029960429 info@amisrifiuti.org www.amisrifiuti.org PEC: amis@ticertifica.it

ALLE AZIENDE ASSOCIATE

Macerata 17.09.2019

Info 108(R)/09.19/GIURISPRUDENZA: Responsabilità datore di lavoro in caso di incidente

<p style="text-align: center;">GIURISPRUDENZA: ESCLUSIONE RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INCIDENTE COSI' STABILISCE IN ULTIMA ISTANZA LA CASSAZIONE PENALE.</p>

Si segnala la sentenza emessa dalla Corte di Cassazione, interessante poiché interviene in maniera autorevole sull'estensione della responsabilità del datore di lavoro nel caso di incidente dovuto per palese violazione delle elementari norme di condotta.

La Cassazione penale con sentenza n. 32507/2019 del 22 luglio scorso, ha accolto il ricorso del datore di lavoro, invece condannato sia in primo grado che in appello per omicidio colposo per l'incidente accaduto ad un operatore addetto alla raccolta rifiuti deceduto sul lavoro, in quanto reo di non aver adottato le necessarie misure per evitare infortuni sul lavoro, e, più specificatamente, per aver omesso di valutare adeguatamente i rischi cui erano esposti i lavoratori e non fornendo a questi ultimi un'adeguata formazione e informazione in rapporto alla sicurezza.

Si riporta in ordine l'iter del procedimento riportato da FISE :

Secondo le due decisioni precedenti alla decisione definitiva della Cassazione le condotte omissive del datore di lavoro si erano rivelate causa determinante del decesso dell'operatore ecologico, il quale, nel corso dell'ordinario giro di raccolta, invece di salire in cabina, in attesa della successiva fermata, utilizzava quale postazione di lavoro la "staffa ad U" posta alla base del sistema di ancoraggio dei contenitori; tale condotta portò ad una caduta con il veicolo in movimento ed al decesso del lavoratore a seguito delle gravi ferite riportate.

Il datore di lavoro è quindi ricorso in Cassazione, fondando la propria difesa sui seguenti motivi principali:

- il lavoratore deceduto era addetto alla raccolta dei rifiuti da dieci anni, a seguito di successivi passaggi di appalto, ed era quindi esperto e ben consapevole della pericolosità della condotta fatale posta in essere;
- i colleghi stessi con cui lavorava, ed in particolare il caposquadra, avevano spesso ammonito il lavoratore a desistere dalla condotta, palesemente pericolosa;
- formazione ed informazione dei lavoratori sui principali rischi, ivi compresi quelli relativi all'improprio utilizzo dei mezzi di trasporto, erano state effettuate in misura sufficiente quantomeno a prevenire condotte abnormi come quella del caso in questione.

Accogliendo queste motivazioni a Corte di Cassazione ha quindi accolto il ricorso.

La Corte ha dapprima ribadito il concetto, largamente condiviso dalla giurisprudenza, che il datore di lavoro ha sempre l'onere di evitare che si verifichino “eventi lesivi dell'incolumità fisica intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative”, anche nell'ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuali negligenze, imprudenze e disattenzioni dei lavoratori subordinati, la cui incolumità deve essere comunque protetta con appropriate cautele. In pratica, è necessario tendere ad evitare quanto più possibile, adottando le opportune contromisure, quelli che possono essere errori o condotte improprie, anche se imputabili a iniziative unilaterali del lavoratore.

Tuttavia, la Corte ha sottolineato come la condotta del caso in esame, pur rientrando pienamente nell'esercizio delle mansioni del lavoratore, e quindi nelle ordinarie e quotidiane modalità della prestazione lavorativa, era completamente al di fuori di ogni possibile prevenzione e capacità del datore di lavoro di poterla, eventualmente, impedire.

Ne è seguito un lungo ed articolato ragionamento dei Giudici di legittimità circa il nesso causale tra la condotta omissiva del datore di lavoro e il verificarsi dell'evento, ovvero, in sintesi, quanto, e se, le eventuali omissioni abbiano determinato nel lavoratore l'inconsapevolezza della pericolosità della condotta o se, al contrario, l'evento si sia rivelato praticamente “inevitabile”, considerate le circostanze concrete.

Il lavoratore, infatti, ha accertato la Corte, possedeva pacificamente “le cognizioni necessarie per rendersi conto del rischio che correva mediante la condotta, incontrovertibilmente imprudente, da lui posta in essere”.

In tale contesto, nella motivazione della sentenza è riportato che, indipendentemente dalla formazione effettuata o meno, qualora la pericolosità di una certa manovra sia immediatamente percepibile non solo da parte di un operatore esperto ma anche di un lavoratore alle prime armi e perfino da un individuo qualunque, l'evento si sarebbe verificato lo stesso perché il lavoratore, mosso da ragioni del tutto estranee alla problematica della sicurezza, ha adottato quel comportamento pur rendendosi

perfettamente conto della pericolosità immediata, intuitiva e di incontrovertibile evidenza.

Ancora, la Corte ha riconosciuto le peculiarità dell'attività di raccolta rifiuti, sottolineando come non sia imputabile una mancata vigilanza sul corretto uso dei veicoli adibiti alla raccolta dei rifiuti (i cui rischi erano contemplati nel Documento di valutazione, acquisito agli atti), considerando che "l'attività, per sua natura, non si svolge in un unico ambiente o in più ambienti ben individuati, circoscritti e quindi, in modo più o meno agevole, controllabili e sorvegliabili" ma si esplica notoriamente mediante una pluralità di veicoli destinati a circolare continuamente, rendendo quindi impossibile una assidua sorveglianza di tutti i mezzi.

Ancora, l'accertamento in sede giudiziale che la deprecabile condotta del lavoratore fosse ormai una "prassi" non determina automaticamente la presunzione di conoscenza da parte del datore di lavoro: è ormai pacifico in giurisprudenza che l'onere di vigilanza del datore di lavoro nei confronti del personale dipendente non costituisce di per sé prova né della conoscenza né della conoscibilità, da parte del datore di lavoro stesso, di prassi aziendali, più o meno ricorrenti, contrarie alle disposizioni in materia antinfortunistica.

In conclusione, la Corte di Cassazione ha annullato senza rinvio la sentenza impugnata con la formula più ampia, ovvero perché il fatto non costituisce reato.

La copia non ufficiale della sentenza è disponibile a richiesta.