



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



SICUREZZA SUL LAVORO E LA POSIZIONE DI GARANZIA DEL DATORE DI LAVORO

Con la sentenza n. 36024 del 5 luglio 2018, la Corte di Cassazione si è pronunciata in tema di sicurezza sul lavoro, confermando l'orientamento pacifico, ormai consolidato, in relazione alla posizione di garanzia ricoperta dal datore di lavoro sul luogo di lavoro.

di **Domenico Piccininno**
IUS/17 - DIRITTO PENALE
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Publicato, Venerdì 5 Ottobre 2018

Sommario: 1. Il caso; 2. I criteri identificativi della posizione di garanzia; 3. Conclusioni

1. Il caso

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 36024 del 5 luglio 2018 è ritornata a pronunciarsi in tema di sicurezza sul lavoro, confermando l'orientamento pacifico formato nel corso del tempo in relazione alla posizione di garanzia ricoperta dal datore di lavoro sul luogo di lavoro.

Nel caso di specie, il datore di lavoro, in qualità di socio amministratore di una società, era stato condannato dai giudici di merito per aver cagionato lesioni personali in danno di un dipendente a causa dell'inosservanza da parte dello stesso della normativa antinfortunistica.

La colpa del socio amministratore, nello specifico, era consistita nell'aver messo a disposizione del dipendente un trabattello non dotato di parapetti idonei, dato che in pendenza dell'attività di manutenzione era sorta l'esigenza di operare in quota, così da provocare la caduta dell'operaio che, precipitando a terra, si procurava lesioni gravi.

A ciò si aggiungeva l'omessa imposizione al dipendente dell'uso di un sistema anticaduta individuale e per aver messo a disposizione un'opera provvisoria con piano di lavoro posizionato a più di due metri di altezza inidoneo perché privo di parapetti.

Il datore di lavoro impugnava la sentenza di condanna della Corte d'appello di Brescia e ricorreva in Cassazione sulla base di tre motivi in ordine al travisamento delle prove e del vizio della motivazione da parte dei giudici di merito.

Con il primo motivo il ricorrente, infatti, deduceva l'illogicità della sentenza di condanna emessa dalla Corte territoriale. Sicché, a parere dell'interessato, se i giudici avessero preso in considerazione le dichiarazioni rese dal prestatore di lavoro nel corso dell'esame dibattimentale si sarebbe esclusa la responsabilità penale dello stesso.

La parte offesa infatti aveva dichiarato in primo grado sia l'assenza dal luogo di lavoro del ricorrente il giorno del sinistro sia la scelta spontanea da parte del lavoratore di non indossare le cinture di sicurezza che, tra l'altro, erano "prontamente disponibili". Quindi la Corte territoriale aveva "...illogicamente affermato che fu l'imputato ad impartire al dipendente l'ordine di utilizzare il trabattello", dato che non era presente al momento del verificarsi dell'incidente.

Di converso, con il secondo motivo, il ricorrente si doleva dell'omesso accertamento di una prova a discarico che emergeva dagli atti processuali. Precisava il ricorrente che dalla documentazione acquisita si desumeva proprio la conformità della condotta dello stesso alla normativa sulla sicurezza del lavoro, perché aveva dotato i lavoratori di un "trabattello perfettamente a norma" ed evidenziava che il fatto di non utilizzare il trabattello a norma era stato solo frutto di una libera scelta dell'operaio.

Anche in questo caso si palesava l'erroneità in cui era incorsa la corte territoriale che aveva omesso di prendere in esame la richiamata evenienza.

Infine, con il terzo motivo il ricorrente deduceva il vizio motivazionale in ordine alla valutazione espletata dalla Corte di Appello "rispetto al mancato utilizzo dei presidi individuali anti-caduta da parte del dipendente".

Il punto su cui si snoda questo motivo è quello di eccepire il carattere eccezionale della condotta realizzata dal lavoratore rispetto alle precise direttive organizzative ricevute, al fine di dimostrare che l'evento dannoso era stato la conseguenza della condotta autonoma della parte offesa.

Difatti, nel ricorso si era fatto leva ancora una volta sul fatto che era stato il dipendente a scegliere di utilizzare un trabattello "diverso da quello presente in cantiere di proprietà ... e di non indossare i presidi individuali di sicurezza, senza consultarsi con l'odierno imputato".

Si precisa quindi che se la Corte d'Appello avesse tenuto in considerazione tutte le circostanze sin qui descritte si sarebbe prospettato un "ragionevole dubbio" a favore dell'imputato.

La Corte di Cassazione non accoglieva il ricorso del ricorrente per un duplice motivo.

La Suprema Corte rilevava che le dichiarazioni della parte offesa erano state considerate attendibili da parte della Corte di appello.

I giudici di merito avevano accertato difatti che il lavoratore in questione aveva ricevuto indicazioni sull'attività da svolgere dal datore di lavoro, che, data la particolarità e pericolosità dell'attività lavorativa da svolgere, occorreva l'impiego di una attrezzatura idonea allo scopo e, in ultimo, che il ricorrente "avrebbe dovuto verificare che l'attrezzatura presente nel garage, a disposizione dei lavoratori, fosse conforme alla

normativa antinfortunistica”.

Sulla base delle seguenti omissioni in cui era incorso il datore di lavoro non restava altro che affermare la responsabilità penale dell'imputato.

Di talché, gli ermellini precisavano che “risultano eccentriche le censure affidate al presente ricorso”, visto che, indipendentemente dalla circostanza della presenza o meno sul posto di lavoro dell'imputato il giorno dell'incidente o il fatto che l'azienda avesse in dotazione anche un trabattello a norma, erano due circostanze irrilevanti.

Il lavoratore infatti era stato reso edotto dell'incarico di espletare l'attività in quota da parte dell'imputato e soprattutto non ha rilievo decisivo ai fini dell'esonero della responsabilità penale la presenza di un trabattello a norma, ma rilevava la S.C. che “il punto decisivo è dato dalla circostanza che nel garage si trovasse anche un trabattello non conforme alle prescrizioni antinfortunistiche, a diretta disposizione delle maestranze”.

La Corte di Cassazione conseguentemente non aveva ritenuto fondate le censure della difesa in ordine all'apprezzamento del carattere abnorme della condotta posta in essere dal prestatore di lavoro infortunato, dato che, per giurisprudenza pacifica, l'eccezionalità del comportamento del lavoratore è condicio sine qua non dell'evento tale da escludere la sussistenza del nesso di causalità solo quando questa risulta esorbitante ed imprevedibile rispetto al procedimento lavorativo, nonché la condotta deve porsi “al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro”.

La ratio delle norme antinfortunistiche è quella di garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro indipendentemente dalla disattenzione dei prestatori di lavoro.

Di talché, nel campo della sicurezza del lavoro, precisavano i giudici della legittimità, l'obbligo di vigilanza che grava sul datore di lavoro è finalizzato anche a proteggere il lavoratore dalle condotte che possono essere lesive della incolumità dello stesso.

Cosicché un eventuale concorso di colpa del lavoratore non è di per sé causa di esclusione della responsabilità dei preposti alla sicurezza sul lavoro, salvo il caso in cui è stato provato che il responsabile della sicurezza sul lavoro ha rispettato i parametri imposti ex lege, effettuando una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa e fornendo ai lavoratori i relativi dispositivi di sicurezza.

Si è passati, quindi, da un modello normativo di responsabilità della sicurezza sul lavoro

da “iperprotettivo”, “interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori”

Applicando nel caso di specie i principi su esposti la Corte di Cassazione aveva rilevato che il datore di lavoro “...non aveva adempiuto alle obbligazioni discendenti dalla posizione assunta, proprio in riferimento ai presidi da utilizzare per le attività in quota...”. Infatti, il socio amministratore aveva concretamente messo a disposizione della parte offesa mezzi di lavoro non conformi alle prescrizioni di sicurezza.

2. I criteri identificativi della posizione di garanzia

Ciò posto, dalla sentenza in esame si desume l’intenzione della Corte di Cassazione di non discostarsi dai principi ormai consolidati^[1] in tema di sicurezza sul lavoro.

Un tema questo che è connesso sia all’istituto dei reati omissivi impropri di cui all’art. 40, co.2 c.p. e, quindi, alla relativa questione, ormai risolta dalla dottrina e giurisprudenza di legittimità, dell’individuazione delle fonti dell’obbligo di impedire l’evento sia alla questione relativa del rapporto di causalità.

I reati omissivi impropri postulano, ai fini della configurabilità, l’esistenza della c.d. posizione di garanzia da parte di colui al quale l’ordinamento giuridico conferisce il compito di tutelare particolari interessi che non possono essere protetti direttamente dal titolare per incapacità totale o parziale.

Il dibattito che ha animato la giurisprudenza e la dottrina è dato dall’individuazione dei criteri identificativi della posizione di garanzia e che ha visto tre orientamenti contrapporsi.

Una prima linea di pensiero, c.d. criterio formale^[2], identificava la fonte principale della posizione di garanzia nella legge, benché in senso ampio, in conformità all’art. 25, comma 2 Cost.

Si era detto che i poteri di verifica e di impedimento al garante potevano essere conferiti sia dalla legge penale che da quella extrapenale, ovvero il contratto in forza dell’art. 1372 c.c. o un provvedimento giudiziario.

È necessario quindi un **affidamento in incarico** previsto anche da un contratto, contatto

sociale ai sensi della norma che disciplina le fonti delle obbligazioni ex art. 1173 c.c. o provvedimento giudiziario.

Secondo invece il criterio fattuale^[3], per identificare l'onerato ad impedire l'evento non è necessaria una legge, bensì è sufficiente che il responsabile si trovi nella «situazione di fatto» per impedire l'offesa al bene giuridico (es. il titolare di un terreno che, per impedire che altri commettano un reato edilizio, può procurarsi dei mezzi di difesa, come un filo spinato a recinto del terreno).

Questa tesi entra in contrasto, tuttavia, con il principio di legalità e, quindi, non è stata accolta dai più^[4].

È prevalso, pertanto, il criterio formale con particolari integrazioni esegetiche, ovvero il c.d. criterio misto in forza del quale per individuare le posizioni di garanzia è necessario farsi guidare dai principi costituzionali di legalità (art. 25 Cost.), secondo cui le posizioni di garanzia devono essere previste dalla legge.

La concezione mista accoglie, quindi, la tesi formale.

L'individuazione della posizione di garanzia deve essere guidata anche dal principio di precisione tassatività (art. 25 Cost), secondo cui l'obbligo di garanzia deve essere desunto in modo preciso, chiaro da una norma; dal principio di solidarietà (art. 2 Cost.), ovvero è necessario che la norma individui, in modo preciso, anche la classe dei soggetti che si trovino in determinati rapporti con il bene giuridico da tutelare o con la fonte di pericolo da monitorare e, in ultimo, dal principio di personalità della responsabilità penale (art. 27, com. 1), cioè è importante che la norma riconosca al garante dei poteri non solo di vigilanza, ma soprattutto impeditivi dell'evento.

3. Conclusioni

Il datore di lavoro è uno dei garanti dell'incolumità psico-fisica dei lavoratori ai sensi dell'art. 2087 c.c. che rappresenta, quindi, la fonte di conferimento della posizione di garanzia. Dalla posizione di garanzia del datore di lavoro discendono una serie di corollari, ovvero di obblighi di tutela le cui violazioni determinano il riconoscimento della responsabilità civile e penale in virtù del principio di equivalenza causale tra condotta attiva e omissiva non impeditiva ex art. 40, co. 2 c.p.

Il datore di lavoro tout court considerato ha il dovere pertanto di verificare, non in modo discontinuo, che l'ambiente di lavoro sia conforme alla normativa sulla sicurezza sul

lavoro.

Egli deve sempre attivarsi positivamente per gestire l'attività lavorativa in modo sicuro, assicurando al dipendente l'adozione delle doverose misure tecniche per minimizzare i rischi collegati all'attività lavorativa. Ne consegue che nessuna efficacia causale può essere riconosciuta alla condotta imprudente o negligente del lavoratore se e solo se l'evento dannoso sia stato la conseguenza dell'assenza di cautela da parte del datore di lavoro che, se adottate, avrebbero evitato il comportamento del lavoratore che per legge è comunque tenuto a prestare l'attività lavorativa in modo diligente^[5].

Note e riferimenti bibliografici

^[1] Cfr. una fra tante Cass. n.2286/2006

^[2] SGUBBI, Responsabilità per omesso impedimento dell'evento, Padova, Cedam, 1975, 152;28

^[3] Nota a Cass. pen., Sez. IV, ud. 29 gennaio 2013 (dep. 19 febbraio 2013), n. 7967, Pres. Brusco, Est. Montagni, imp. Fichera, in DPC

^[4] G. Marinucci - E. Dolcini, Manuale di diritto penale, cit., 215 - 216

^[5] cfr. Cass. n. 16422/2007