



CAMMINO DIRITTO

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



IL PUNTO DELLA CASSAZIONE SULLA NOZIONE DI LUOGO DI LAVORO

Principiando dall'idea di luogo di lavoro come elemento essenziale del contratto, si esamina il punto della Cassazione sullo stesso concetto: analisi su quanto statuito dalla Suprema Corte nella sentenza n. 45316/2019.

di **Federica Scordino**

IUS/02 - DIRITTO PRIVATO COMPARATO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

Alessio Giaquinto

Publicato, Giovedì 27 Febbraio 2020

Sommario: 1. Il luogo di lavoro come elemento essenziale del contratto; 2. Il Decreto 81/2008 come punto di partenza; 3. Sentenza n°45316 del 2019; 4. La decisione della Corte di Cassazione.

1. Il luogo di lavoro come elemento essenziale del contratto.

Il luogo di lavoro è senza dubbio uno degli aspetti essenziali, ma anche discussi in giurisprudenza, del rapporto di lavoro subordinato. Il luogo di lavoro costituisce un elemento discretivo della subordinazione, a tal proposito si può ricordare che la giurisprudenza annovera fra gli indici esponenziali del lavorare in modo subordinato proprio la circostanza che la prestazione di lavoro si svolga in locali o luoghi che rientrano nella disponibilità del datore di lavoro, ad eccezione naturalmente del lavoro a domicilio. Il luogo delimita lo spazio fisico nel cui ambito deve svolgersi la prestazione. In generale è quasi inutile avvertire che il luogo della prestazione non è affatto indifferente al lavoratore, dal momento che usualmente esso coincide con il luogo nel quale egli ha stabilito il proprio domicilio e quindi svolge la propria vita familiare e sociale, per questo motivo anche la questione della “modificazione” del luogo di lavoro investe gli interessi delle due parti del rapporto; a tal proposito un punto di svolta è stato segnato dallo Statuto dei lavoratori, il quale nel suo disegno complessivo ha voluto ridimensionare il potere unilaterale del datore di lavoro con la conseguente ricerca di un punto di equilibrio tra i due interessi. Dunque il luogo di lavoro è elemento essenziale del contratto di lavoro in cui il lavoratore esegue la sua prestazione. Del resto l’art. 1182 c.c.^[1] esclude la possibilità che tale luogo possa desumersi dalla natura della prestazione.

2. Il Decreto 81/2008 come punto di partenza.

Secondo quanto disposto dall’art. 62^[2] del D.Lgs 81/2008, si intendono per luoghi di lavoro, i luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro ubicati all’interno dell’azienda o dell’unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell’azienda o dell’unità produttiva accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro. Da tempo la giurisprudenza definisce “ambiente di lavoro quello che circonda il lavoratore in tutta la fase in cui si svolge l’attività lavorativa, compresi i luoghi in cui i lavoratori devono recarsi per incombenze di qualsiasi natura”; questa è una definizione che in parte è stata ripresa dalla Cassazione penale nella sentenza 45316/2019. Con il Decreto 81/2008 il legislatore ha voluto già fornire una definizione molto vasta di luogo di lavoro comprendendo una casistica ampia che non si limita a richiamare il solo contesto dell’azienda, ciò vuol dire che con questa terminologia non si intende soltanto il luogo in cui viene a svolgersi un’attività lavorativa, ma anche il posto in cui il lavoratore viene inviato per un sopralluogo o per svolgere qualsiasi altra attività. Naturalmente da ciò ne deriva che qualsiasi “posto” rientri nella definizione di “luogo di lavoro” deve essere

sicuro ed il legislatore, a sua volta, vuole garantire tale sicurezza con le norme antinfortunistiche che hanno l'obiettivo di garantire un ambiente protetto e salubre e tale garanzia dovrà essere indipendente dal contesto nel quale viene svolta l'attività lavorativa e dalla frequenza con cui la si svolge. In una precedente sentenza del 2011, la Cassazione Penale aveva ritenuto che “per luogo di lavoro, tutelato dalla normativa antinfortunistica, deve intendersi qualsiasi posto in cui il lavoratore acceda, anche solo occasionalmente, per svolgervi le mansioni affidategli, e che nella ratio della normativa antinfortunistica, il riferimento ai “luoghi di lavoro” ed ai “posti di lavoro” non può che riguardare qualsiasi posto nel quale concretamente si svolga l'attività lavorativa”.

3. Sentenza n°45316 del 2019.

La sentenza 45316/2019 ha confermato il fatto che anche un condominio può qualificarsi come luogo di lavoro. Nel caso di specie, nell'area in cui era stato installato l'impianto avevano accesso i lavoratori della ditta di distribuzione del gas per qualsiasi intervento di riparazione, manutenzione e modifica, che in un momento successivo fosse divenuto necessario. Per tal motivo, in capo al datore di lavoro ricadeva l'obbligo di garantire la piena sicurezza dei lavoratori e dell'area, potendosi quest'ultima configurare come luogo di lavoro. Tutto ciò portava ad escludere qualsiasi altra contestazione come ad esempio quella relativa al fatto che l'area fosse proprietà privata ed in quanto tale, gli obblighi per la sicurezza sarebbero dovuti ricadere in capo al proprietario; infatti si tratta di un'area ricompresa nella disponibilità del datore di lavoro ed inoltre il privato ne avrebbe consentito l'accesso ai lavoratori della ditta senza alcun impedimento. Lo stesso imputato non sarebbe infatti riuscito a fornire alcuna prova circa eventuali ostacoli posti dal privato per accedere all'area, dove era stato precedentemente installato l'impianto, per svolgere tutte le attività necessarie. Per la ditta in questione il rappresentante legale era stato condannato in primo grado a venti giorni di reclusione per non aver adottato le misure necessarie a prevenire incendi nell'area dove era stato posto l'impianto di distribuzione del gas e soprattutto a garantire la sicurezza dei lavoratori. Tale condanna fu poi confermata in secondo grado dalla Corte di Appello di Firenze. Il rappresentante legale dell'Ente aveva evidenziato il fatto che l'area non poteva rientrare nelle pertinenze della ditta di distribuzione del gas, in quanto area di proprietà privata ed appartenente al proprietario dell'immobile nonché utilizzatore dell'impianto installato; per cui ad avviso del rappresentante legale, non avendo quest'ultimo accesso all'area, tutti gli obblighi relativi alla sicurezza dell'area ricadevano in capo al proprietario dell'immobile, quindi quest'ultimo avrebbe dovuto inserire la segnaletica dovuta e gli estintori efficienti al fine di prevenire incendi e rendere l'area più sicura. Questa posizione non fu per nulla condivisa dalla Corte di Appello, la quale ha confermato che la ditta rimaneva proprietaria dell'impianto installato, sul quale il proprietario dell'immobile godeva del solo comodato d'uso. Gli obblighi inadempiti erano collegati al momento dell'installazione dell'impianto e per ciò riconducibili in capo alla ditta, anche se per successivi accessi

all'area per l'esecuzione di ulteriori attività di manutenzione, modifica o riparazione, gli eventuali lavoratori avrebbero dovuto ottenere il consenso per l'accesso del proprietario dell'immobile. La tesi sostenuta dal rappresentante legale, dell'inaccessibilità all'area, non era comunque condivisibile in quanto lo stesso imputato non era riuscito a dare prova o dimostrazione di impedimenti o ostacoli nell'accesso da parte del proprietario dell'immobile; dunque il privato avrebbe tranquillamente garantito l'accesso ai lavoratori dell'Ente nel momento in cui gli fosse stato chiesto. Stando alla lettera della definizione di "luogo di lavoro" fornita dall'art. 62 del D.Lgs 81/2008, anche l'area in cui l'impianto di distribuzione del gas è stato installato rientrerebbe in questa categoria, essendo un luogo in cui, non soltanto i lavoratori della ditta hanno inserito l'impianto, ma avrebbero avuto accesso per effettuare tutte eventuali e successive attività di modifica, manutenzione o riparazione. I lavoratori della Ditta hanno così operato in un sito in cui andava rispettata a pieno la normativa della sicurezza sul lavoro. Da un punto di vista soggettivo, fu ritenuta pacifica la negligenza del rappresentante legale, il quale aveva l'obbligo di controllare ed assicurarsi che, una volta installato l'impianto, tutte le normative sulla sicurezza fossero state perfettamente rispettate, in quanto titolare della ditta. La Corte avrebbe inoltre escluso la causa di non punibilità per particolare tenuità del fatto di cui all'art. 131 bis c.p.^[3] non soltanto perché era emerso il carattere abituale del fatto, ma poiché la tenuità del fatto, nel caso di specie, era da escludere considerato l'alto rischio di incendio e di esplosione dovuto all'inosservanza degli obblighi esposti prima.

Con ricorso in Cassazione, il ricorrente evidenzia il fatto che nel precedente grado di giurisdizione era stato considerato come pertinenza della ditta ricorrente, non soltanto il serbatoio, ma anche l'intera area in cui l'impianto di distribuzione del gas era stato installato. Un altro motivo di ricorso consiste nel ritenere che l'area dell'impianto fosse proprietà privata ed in quanto tale non accessibile ai lavoratori, quindi ad avviso del ricorrente la Corte di Appello avrebbe errato nel considerare tale area come "luogo di lavoro". La ditta ad avviso del ricorrente sarebbe proprietaria soltanto del serbatoio, dato in comodato d'uso al privato, e non anche dell'area, quest'ultima, in quanto appartenente al proprietario dell'immobile, sarebbe esclusa dalla disponibilità del datore di lavoro della Ditta.

4. La decisione della Corte di Cassazione.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso, considerandolo inammissibile. L'art. 46^[4] del D.Lgs 81/2008 prevede l'obbligo per i luoghi di lavoro individuati dallo stesso decreto di adottare idonee misure per prevenire incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori; premesso ciò, l'art. 55^[5] dello stesso decreto punisce con l'arresto o con l'ammenda la violazione, tra i tanti articoli, anche del n° 46. La stessa Corte rileva che il ricorrente non contesta la mancata osservanza delle normative sulla sicurezza, ma si limita a contestare la qualificazione dell'area come "luogo di lavoro" ribadendo il fatto che la stessa area

fosse esclusa dalla disponibilità del datore di lavoro. Nella motivazione della decisione, la Corte parte dall'art. 62 del D.Lgs 81/2008, poiché per la sua portata applicativa generale, la norma ricomprende ogni tipologia di spazio come "luogo di lavoro" a condizione che quest'ultimo abbia ospitato un posto di lavoro o sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. Poiché invece l'area era perfettamente accessibile ai lavoratori per eseguire tutte le attività necessarie di modifica, riparazione o manutenzione, non poteva che essere ricompresa nella nozione di "luogo di lavoro" e per tal motivo, ricadevano in capo al datore di lavoro tutti gli obblighi relativi alla sicurezza e le rispettive normative anti-incendio. La Corte avrebbe infine ribadito che lo stesso ricorrente non ha fornito alcuna prova circa l'impossibilità di accedere nell'area di lavoro o eventuali ostacoli o impedimenti forniti dal proprietario dell'immobile.

Note e riferimenti bibliografici

"Manuale del Diritto del Lavoro" di Oronzo Mazzotta

[1] Art. 1182 c.c.:" Se il luogo nel quale la prestazione deve essere eseguita non è determinato dalla convenzione o dagli usi e non può desumersi dalla natura della prestazione o da altre circostanze, si osservano le norme che seguono. (2) L'obbligazione di consegnare una cosa certa e determinata deve essere adempiuta nel luogo in cui si trovava la cosa quando l'obbligazione è sorta. (3) L'obbligazione avente per oggetto una somma di danaro deve essere adempiuta al domicilio che il creditore ha al tempo della scadenza. Se tale domicilio è diverso da quello che il creditore aveva quando è sorta l'obbligazione e ciò rende più gravoso l'adempimento, il debitore, previa dichiarazione al creditore, ha diritto di eseguire il pagamento al proprio domicilio. (4) Negli altri casi l'obbligazione deve essere adempiuta al domicilio che il debitore ha al tempo della scadenza". [2] Art. 62 del D.Lgs. 81/2008: "Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. 2. Le disposizioni di cui al presente Titolo non si applicano: a) ai mezzi di trasporto; b) ai cantieri temporanei o mobili; c) alle industrie estrattive; d) ai pescherecci; d-bis) ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale". [3] Art. 131 bis c.p.: "Nei reati per i quali è prevista la pena detentiva non superiore nel massimo a cinque anni, ovvero la pena pecuniaria, sola o congiunta alla predetta pena, la punibilità è esclusa quando, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o del pericolo, valutate ai sensi dell'articolo 133, primo comma, l'offesa è di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale. (2) L'offesa non può essere ritenuta di particolare tenuità, ai sensi del primo comma, quando l'autore ha agito per motivi abietti o futili, o con crudeltà, anche in danno di animali, o ha adoperato sevizie o, ancora, ha profittato delle condizioni di minorata

difesa della vittima, anche in riferimento all'età della stessa ovvero quando la condotta ha cagionato o da essa sono derivate, quali conseguenze non volute, la morte o le lesioni gravissime di una persona. L'offesa non può altresì essere ritenuta di particolare tenuità quando si procede per delitti, puniti con una pena superiore nel massimo a due anni e sei mesi di reclusione, commessi in occasione o a causa di manifestazioni sportive, ovvero nei casi di cui agli articoli 336, 337 e 341 bis, quando il reato è commesso nei confronti di un pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni. (3) Il comportamento è abituale nel caso in cui l'autore sia stato dichiarato delinquente abituale, professionale o per tendenza ovvero abbia commesso più reati della stessa indole, anche se ciascun fatto, isolatamente considerato, sia di particolare tenuità, nonché nel caso in cui si tratti di reati che abbiano ad oggetto condotte plurime, abituali e reiterate. (4) Ai fini della determinazione della pena detentiva prevista nel primo comma non si tiene conto delle circostanze, ad eccezione di quelle per le quali la legge stabilisce una pena di specie diversa da quella ordinaria del reato e di quelle ad effetto speciale. In quest'ultimo caso ai fini dell'applicazione del primo comma non si tiene conto del giudizio di bilanciamento delle circostanze di cui all'articolo 69. (5) La disposizione del primo comma si applica anche quando la legge prevede la particolare tenuità del danno o del pericolo come circostanza attenuante". [4] Art. 46 del D.Lgs. 81/2008: "1. La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente. 2. Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori. 3....". [5] Art. 55 del D.Lgs. 81/2008: " Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti: [...] c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.340,19 a 5.807,48 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;...".
