

LA SENTENZA DEL MESE

Cassazione Penale, Sez. IV, 19 ottobre 2022, n. 39489

Omessa informazione e formazione del preposto di fatto deceduto sul lavoro e utilizzo del muletto invece della gru

L'evento

La T.I. s.r.l. doveva procedere alla realizzazione di nuove linee per la distribuzione esterna dell'acqua riscaldata mediante la realizzazione di una dorsale metallica sopraelevata e previa posa in opera dei moduli metallici che, assemblati, avrebbero dovuto sormontare una pipe-rack pre-esistente, servendosi per il loro posizionamento di una gru, come previsto nel POS aziendale. Tuttavia, la lavorazione era invece stata effettuata mediante l'impiego di un muletto, macchinario inadatto allo scopo.

Durante il lavoro, il capo squadra S.S. non era riuscito a reggere la fiancata di uno dei moduli del peso di circa 3,5 quintali, finendo per essere colpito dalla stessa e riportando lesioni dalle quali era derivata, a distanza di circa due mesi, la morte per le ragioni esposte in imputazione.

Ruolo del soggetto imputato

R.E.: legale rappresentante della ditta T.I. s.r.l. oltre che datore di lavoro e responsabile per la sicurezza del cantiere.

Le sentenze di merito

La Corte d'appello di N., in riforma della sentenza del Tribunale di N., con la quale R.E. era stato condannato, nella qualità di legale rappresentante di T.I. s.r.l. e datore di lavoro, oltre che responsabile per la sicurezza del cantiere, per il reato di omicidio colposo ai danni del lavoratore S.S., deceduto in N. il xx/xx/xxxx, in conseguenza di un infortunio avvenuto all'interno dello

stabilimento A.A. di N. il xx/xx/xxxx, ha escluso uno degli addebiti colposi e rideterminato la pena, previa concessione delle attenuanti generiche.

In particolare la Corte d'appello ha ritenuto provata la responsabilità del R.E., essendo emersa dalle evidenze **la mancanza di una formazione del S.S. e irrilevante l'esperienza del lavoratore maturata sul campo**: in particolare, era emerso che il S.S. era un **caposquadra e un preposto di fatto**, non essendo mai stato formato per tali attività; il suo bagaglio professionale vantava anche una SOA che ne certificava la partecipazione a lavori pubblici e, tuttavia, i giudici territoriali hanno ritenuto che **tale condizione non esentasse il datore dagli obblighi di cui all'art. 37 d. lgs. n. 81/2008**, recante la diversa disciplina della formazione del lavoratore sotto il profilo specifico della sicurezza, laddove la SOA si riferisce alla capacità operativa del soggetto, alla sua idoneità cioè a operare correttamente.

Proprio tale gap formativo è stato correlato alla scelta infausta operata il giorno dell'infortunio dalla stessa vittima (non essendo stato provato che l'ordine di spostare la gru in altro sito e di procedere con il muletto per quella lavorazione fosse stato impartito dal datore di lavoro o che costui lo avesse in alcun modo saputo e avallato). Sul punto, quei giudici hanno disatteso la tesi difensiva per la quale l'evento concretizzatosi sarebbe stato diverso rispetto a quello che le norme violate erano intese a scongiurare, **poiché una formazione incentrata sul corretto uso della gru, unico strumento previsto dal POS per quella lavorazione, non avrebbe scongiurato l'evento determinato dall'uso di un macchinario diverso**. Infatti hanno affermato che **il perimetro della formazione andava ricercato nella norma di cui all'art. 37 cit., nella stessa rientrando anche la definizione e la individuazione dei fattori di rischio e la valutazione dei rischi**. La ampiezza della formulazione, dunque, ha permesso ai giudici del gravame di concludere nel senso che **il S.S., nella qualità di preposto, soggetto al quale è anche destinata l'attività contemplata nella norma citata, avrebbe dovuto ricevere una formazione non limitata all'impiego della gru, ma indirizzata anche alla conoscenza dei fattori di rischio connessi alla lavorazione assegnatagli e, quindi, estesa anche alle ragioni per le quali la gru era il macchinario da utilizzarsi, come tale insostituibile per la sua esecuzione**.

Tale difetto non poteva ritenersi compensato dalla professionalità acquisita negli anni dal lavoratore, **il cui agire, nell'occorso certamente colpevole, non poteva ritenersi imprevedibile per il datore di lavoro, stante il difetto di informazioni in capo al lavoratore, tenuto anche conto della esistenza di una sola gru in quel cantiere e della pluralità delle lavorazioni che ne presupponevano l'impiego**. Il S.S. aveva agito nell'ambito delle funzioni assegnategli e del segmento di lavorazione attribuitogli, in assenza di adeguata e specifica formazione che avrebbe potuto scoraggiare l'impiego di un mezzo non idoneo per la lavorazione, in un cantiere nel quale, nonostante le possibili

interferenze tra le lavorazioni in corso, non esisteva neppure una figura di controllo e organizzativa, unica figura apicale essendo stato il datore di lavoro.

La sentenza della Corte di Cassazione

Esatta delimitazione e sussistenza della condotta colposa omissiva ritenuta in capo al R.E.

La Corte di Cassazione ha richiamato l'**art. 36 del d. lgs. n. 81/2008**, nella parte in cui prevede che « 1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale ... 2.... provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate ...

Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze >>.

Ha poi fatto **riferimento all'art. 37**, il quale prevede che «1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi ».

Secondo la Cassazione la Corte d'appello ha ben evidenziato che, nel caso all'esame, **il gap formativo aveva riguardato l'esistenza dei rischi connessi alla lavorazione assegnata, in relazione alla necessità che la stessa fosse eseguita soltanto con l'impiego di un determinato macchinario**, il che rientra nella lettera della norma richiamata, attenendo tale attività formativa proprio al concetto di rischio che il legislatore ha introdotto nell'apertura della previsione in commento. Pertanto, già a una interpretazione letterale della norma, l'osservazione difensiva svela la sua infondatezza, laddove il deducente afferma che l'attività formativa - certamente difettata - avrebbe potuto al più

riguardare l'uso della gru, ma non anche del muletto e, quindi, sarebbe stata del tutto irrilevante ai fini di scongiurare l'evento verificatosi. Tale affermazione, infatti, non tiene conto del ragionamento dei giudici territoriali, per i quali l'obbligo formativo ha riguardato, nello specifico, le modalità di esecuzione della lavorazione e, quindi, la stessa insostituibilità della gru e non il corretto utilizzo del muletto, non contemplato dal POS.

La Suprema Corte ricorda **che il datore di lavoro risponde dell'infortunio occorso al lavoratore, in caso di violazione degli obblighi, di portata generale, relativi alla valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali siano chiamati ad operare i dipendenti, e della formazione dei lavoratori in ordine ai rischi connessi alle mansioni, anche in correlazione al luogo in cui devono essere svolte** (sez. IV, n. 45808 del 27 giugno 2017, Catrambone, Rv. 271079), atteso che è proprio attraverso l'adempimento di tale obbligo che il datore di lavoro rende edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti (sez. 4, n. 11112 del 29 novembre 2011, Bortoli, Rv. 252729). Pertanto, ove egli non adempia a tale fondamentale obbligo, sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore, nel caso in cui l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verifica dell'evento (in motivazione, sez. 4, n. 8163 del 13/2/2020, Lena, Rv. 278603). **Né coglie nel segno la difesa allorquando agita, anche in sede di ricorso, l'argomento che fa leva sul profilo professionale e sull'esperienza della vittima, maturata sul campo.** La risposta della Corte di merito è coerente con i condivisibili principi più volte affermati dalla Cassazione: **in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro.** L'apprendimento insorgente dal fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge (sez. IV, n. 21242 del 12/2/2014, Nogherot, Rv. 259219; n. 49593 del 14/6/2018, T., Rv. 274042, proprio in fattispecie analoga a quella all'esame, in cui la Suprema Corte ha riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro per la morte di tre operai in un cantiere autostradale, precipitati nel vuoto da un'altezza di circa 40 metri a seguito dello sganciamento della pedana sulla quale si trovavano, causato dall'errato montaggio del sistema di ancoraggio, effettuato utilizzando, per il serraggio del cono, una vite di dimensioni inferiori, sia per lunghezza sia per diametro, a quelle prescritte, rilevando che, proprio perché tale errore era frutto delle riscontrate suddette omissioni, esso non era idoneo ad escludere il nesso causale tra esse e l'evento; n. 22147 del 11/2/2016, Marini, Rv. 266860).

Sotto altro, diverso profilo, la Cassazione non condivide l'obiezione difensiva correlata alla **asserita imprevedibilità per il gestore del rischio di quello introdotto dalla condotta imprudente del lavoratore, ritenuto dalla difesa del tutto eccentrico rispetto a quello oggetto della regola cautelare violata**: ancora una volta, afferma la Suprema Corte la sentenza impugnata **ha fatto corretta applicazione dei principi più volte affermati dal giudice di legittimità, a mente dei quali il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi** (sez. Iv, n. 39765 del 19/5/2015, Val/ani, Rv. 265178; n. 8163 del 13/2/2020, Lena, Rv. 278603, opportunamente richiamata nella stessa sentenza censurata). Peraltro, segnala la Corte di Cassazione, in tale ultimo arresto, il giudice di legittimità **ha utilmente richiamato l'attenzione sui concetti di "formazione", "informazione" e "addestramento" sul significato ad essi rispettivamente assegnato dall'art. 2 del d.lgs. 81/2008** (la «formazione» essendo un processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi; la «informazione», il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro; l'«addestramento», invece, il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro).

Giudizio contro fattuale ed efficacia interruttiva del comportamento scorretto accertato in capo al lavoratore deceduto.

In relazione al giudizio contro fattuale la Suprema Corte afferma che in tema di causalità omissiva, nel reato colposo omissivo improprio, si è ormai definitivamente chiarito che **il rapporto di causalità tra omissione ed evento non può ritenersi sussistente sulla base del solo coefficiente di probabilità statistica, ma deve essere verificato alla stregua di un giudizio di alta probabilità logica, sicché esso è configurabile solo se si accerti che, ipotizzandosi come avvenuta l'azione che sarebbe stata doverosa ed esclusa l'interferenza di decorsi causali alternativi, l'evento, con elevato grado di credibilità razionale, non avrebbe avuto luogo ovvero avrebbe avuto luogo in epoca significativamente posteriore o con minore intensità lesiva** (ex multis, Sezioni Unite, n. 30328 del 10 luglio 2002, Franzese, Rv. 222138; Sezioni Unite, n. 38343 del 24/4/2014, Espenhahn, Rv. 261103;

sez. IV, n. 22378 del 19/3/2015, Vo/can, Rv. 263494; n. 28571 del 1/6/2016, De Angelis, Rv. 266945; n. 33749 del 4/5/2017, Ghelfi, Rv. 271052).

Nella specie, i giudici territoriali hanno condotto tale verifica con riferimento a un dato di partenza corretto che non è quello, erroneamente prospettato dalla difesa, della mancata istruzione del lavoratore circa l'utilizzo del diverso macchinario (il muletto, per l'appunto), **ma quello della mancata formazione e informazione del predetto circa i rischi della lavorazione assegnatagli, per la quale era essenziale l'impiego della sola gru, cosicché il gap di informazioni e conoscenze si è posto in stretta correlazione con la condotta imprudente e inosservante tenuta dal lavoratore.**

Con riferimento alla condotta della vittima, La Cassazione ha confermato i principi cui ormai da tempo si attiene nel valutare gli obblighi di protezione che gravano sugli stessi lavoratori: **in materia di prevenzione antinfortunistica, infatti, si è certamente passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facciano un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), a un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando il testo normativo di riferimento (cfr. art. 20 d.lgs. n. 81/2008), il quale impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia (sul punto, sez. IV n. 8883 del 10/2/2016, Santini, Rv. 266073). In altri termini, si è passati, a seguito dell'introduzione del d. lgs 626/94 e, poi, del T.U. 81/2008, dal principio "dell'ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore" al concetto di "area di rischio" (sez. IV, n. 21587 del 23.3.2007, Pelosi, Rv. 236721) che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva.**

Tuttavia è sempre valido il principio secondo cui **non può esservi alcun esonero di responsabilità all'interno dell'area di rischio, nella quale si colloca l'obbligo datoriale di assicurare condizioni di sicurezza appropriate anche in rapporto a possibili comportamenti trascurati del lavoratore (sez. IV n. 21587 del 2007, Pelosi, cit.).** All'interno dell'area di rischio considerata, quindi, deve ribadirsi il principio per il quale **la condotta del lavoratore può ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo ove sia tale da attivarne uno eccentrico o esorbitante dalla sfera governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia (sez. IV n. 15124 del 13/12/2016, dep. 2017, Gerosa, Rv. 269603; n. 5007 del 28/11/2018, dep. 2019, Musso, Rv. 275017); oppure ove sia stata posta in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, come tale, al di fuori di ogni prevedibilità da parte del datore di lavoro, oppure vi rientri, ma si sia tradotta in qualcosa che, radicalmente quanto ontologicamente, sia lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (sez. IV n. 7188 del 10/1/2018, Bozzi, Rv. 272222).**

Nella specie, la Cassazione ritiene che la Corte di merito ha correttamente evidenziato che **la condotta del lavoratore non era imprevedibile proprio in relazione alla mancata formazione e informazione del predetto sui rischi specifici connessi all'impiego di un macchinario diverso da quello contemplato nel POS**. A tal proposito, va poi rilevata la fallacia dell'argomento difensivo che ritiene ridondante un passaggio di conoscenze sulla necessità dell'utilizzo di un solo macchinario (la gru), dal momento che nel POS era contemplato solo quello. L'argomento, oltre a essere del tutto apodittico, prescinde dal contenuto dell'obbligo di formazione e informazione, come sopra già richiamato, per il quale la sola indicazione dell'obbligo di impiego di uno specifico macchinario non contiene in sé tutti i dati conoscitivi utili al destinatario della informazione per valutare le conseguenze dell'impiego di un diverso macchinario, in ipotesi di indisponibilità di quello indicato nel documento operativo sulla sicurezza. **Pertanto, nessun rischio eccentrico può dirsi imprevedibilmente introdotto dal S.S. nel caso di specie, la sua condotta ponendosi quale diretta e prevedibile conseguenza della mancanza conoscitiva sui rischi connessi alla lavorazione, nel corso della quale è avvenuto l'infortunio.**

La Corte di Cassazione ha conseguentemente rigettato il ricorso e ha condannato il ricorrente al pagamento delle spese processuali.