

La Suprema Corte conferma il modello di responsabilità “condiviso” tra datore e lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro

di A. Ripepi - 28 Luglio 2024

L'Italia, Repubblica democratica fondata sul lavoro, riconosce a tutti i cittadini tale diritto fondamentale, promuovendo le condizioni che lo rendano effettivo, tra le quali rientra, innegabilmente, anche la disciplina concernente l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro; non è, infatti, effettivo il diritto di svolgere la prestazione lavorativa qualora sussista il rischio di contrarre malattie o di essere coinvolti in incidenti, anche mortali, dovuti all'omessa attivazione dei presidi igienico-sanitari o alla carente predisposizione di misure antinfortunistiche.

Le norme che, nell'ambito del nostro ordinamento, tutelano l'integrità del lavoratore sul luogo di svolgimento della prestazione sono numerose.

In disparte il generale disposto dell'art. 35, c. 1, Cost., si ricordano l'art. 2087 c.c., ai sensi del quale il datore di lavoro, civilisticamente definito ai sensi dell'art. 2082 c.c., è gravato dall'obbligo di garantire non solo l'integrità fisica, ma financo la personalità morale del lavoratore.

In tale contesto, l'accertamento del nesso di causalità tra l'omissione delle doverose cautele da parte del datore e l'insorgenza della patologia ai danni del lavoratore, secondo recentissime acquisizioni della giurisprudenza di legittimità, è integralmente rimesso al giudice del merito e non può costituire oggetto di censura in Cassazione (Cass., ordinanza, 17 maggio 2024, n. 13763, oggetto del nostro commento).

Si ricordano, inoltre, diverse disposizioni di natura penale.

L'utilizzo di tale ultimo strumento, il quale, in ossequio al principio di sussidiarietà, deve venire in rilievo quale *extrema ratio*, in quanto preposto alla tutela di beni giuridici di fondamentale importanza, rivela indirettamente la centralità, agli occhi dell'ordinamento, del bene rappresentato dalla salute/integrità del lavoratore.

Si annoverano, all'interno del codice penale, l'art. 437, il quale incrimina un delitto omissivo, e plurime contravvenzioni, nell'ambito del Libro III, concernenti la prevenzione di infortuni nelle industrie; nel contesto della legislazione complementare, si ricordano le molteplici disposizioni penali presenti all'interno del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Il bene tutelato è di tale rilevanza che la contravvenzione di cui all'art. 59 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, punisce lo stesso lavoratore, beneficiario dell'obbligo di predisporre presidi antinfortunistici ma, al contempo, gravato – *ex art. 20 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81* – da specifici

obblighi *in rem propriam*, cioè nel proprio interesse, mutuando una suggestiva terminologia propria del contratto di mandato.

Tra i soggetti destinatari dell'obbligo di garantire la predisposizione dei presidi antinfortunistici prescritti dalla legge emerge, in primo luogo, il datore di lavoro.

Tuttavia, in virtù del dato per cui tale soggetto opera all'interno di un'organizzazione complessa, nell'ambito della quale potrebbe risultare difficile individuare con esattezza gli autori di eventuali reati, si rende necessaria una premessa dedicata alla disamina delle teorie elaborate dalla dottrina allo scopo di fornire risposte ai suddetti problemi di individuazione.

Secondo la teoria formale, è responsabile il soggetto provvisto della qualifica prevista dalla norma incriminatrice, costruita, nella maggior parte dei casi, in termini di reato proprio, integrabile esclusivamente da una ristretta cerchia di soggetti.

Tuttavia, nell'ambito di imprese di grandi dimensioni, il soggetto in esame potrebbe non essere materialmente in grado di adempiere a una enorme quantità di compiti, o ancora difettare della preparazione tecnica necessaria; in casi del genere, ritenere responsabile tale soggetto si porrebbe in contrasto con il principio di personalità della responsabilità penale *ex art. 27, c. 1, Cost.*

La teoria sostanziale pone l'accento sulle mansioni in concreto svolte dall'agente, al di là della titolarità della qualifica formale prevista dalla norma incriminatrice. La critica principale a tale impostazione consiste nell'eventualità, alquanto concreta, che la responsabilità venga scaricata sulle cc.dd. teste di paglia, soggetti privi di reali poteri decisionali e di spesa.

Da ultimo, la teoria funzionale, la quale appare la più completa e condivisibile, suggerisce di tenere in considerazione tanto la titolarità della qualifica formale quanto la concreta distribuzione delle mansioni all'interno dell'ente.

Accanto alla posizione del datore di lavoro, il quale può anche delegare l'adempimento degli obblighi imposti dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (ma non di tutti: in tema di delega di funzioni, v. L. Pelliccia, *Il punto sulla delega gestoria e di funzioni in materia di sicurezza e la posizione di garanzia del datore di lavoro secondo la Cassazione penale*, 7 aprile 2023, in *Labor*, www.rivistalabor.it), di fondamentale importanza è il ruolo del lavoratore, che, secondo la dottrina, è titolare di una posizione di debito-credito ed è gravato dal principio di autoreponsabilità nel perseguimento delle finalità che animano il suddetto d.lgs. (C. Lazzari, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoreponsabilità*, in *DSL*, n. 1/2022).

D'altronde, a tali conclusioni si perviene sulla scorta del dettato dell'art. 20 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ai sensi del quale «*i lavoratori devono in particolare:*

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente».*

Tuttavia, tale posizione soggettiva di “debito” in capo al lavoratore non esonera da responsabilità il datore di lavoro che non abbia vigilato sull'assolvimento degli obblighi di formazione e sul rispetto delle cautele da parte dei dipendenti.

Tanto è ribadito dalla Suprema Corte, Sezione IV Penale, nella sentenza qui segnalata (n. 23049, pronunciata il 4 aprile 2024 e pubblicata il 10 giugno 2024) allorquando afferma che «*il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contra legem foriere di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, ove si verifichi un incidente in conseguenza di una tale prassi instauratasi con il consenso del preposto, l'ignoranza del datore di lavoro non vale ad escluderne la colpa, integrando essa stessa la colpa per l'omessa vigilanza sul comportamento del preposto*» (v. anche Cass. pen., Sez. IV, 19 gennaio 2021, n. 29002; Cass. pen., Sez. IV, 15 gennaio 2020, n. 10123).

Nel caso di specie, il dipendente, su richiesta del datore di lavoro, si era recato presso l'orto per svolgere lavori di piantumazione e semina, terminati i quali era rientrato in stabilimento; aveva, quindi, contattato il responsabile della cantina, nonché delegato alla sicurezza aziendale, il quale lo aveva invitato a effettuare la pulizia dei macchinari ivi presenti; il lavoratore, dunque, aveva diluito in una brocca la soda caustica con acqua e aveva proceduto alla pulizia della coclea; si era diretto verso la macchina diraspatrice, posta in un vano a livello inferiore del piano di calpestio e, nel tentativo di pulire il macchinario, aveva effettuato un movimento incauto ed era scivolato sull'asse di legno posto sopra il macchinario; in conseguenza della caduta, il reagente chimico era entrato in contatto con gli occhi dell'operaio, che aveva così riportato le lesioni indicate.

La Corte d'appello aveva ritenuto che la condotta del dipendente, in ragione dell'anomalia ed eccentricità che l'aveva caratterizzata, fosse interruttiva del nesso causale relativo alla responsabilità del datore, in applicazione del secondo comma dell'art. 41 c.p. (su questo specifico punto, v. P. Gualtieri, *Lesioni personali gravi, condotta "abnorme" del dipendente e considerazioni sparse sul problema della concausa nella disciplina penalistica della responsabilità colposa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro*, 30 maggio 2022, in Labor, www.rivistalabor.it).

In realtà, nel caso di specie, poteva dirsi sussistente (al più) una condotta (sia pur gravemente) colposa del lavoratore, ma non suscettibile di assurgere al rango di fattore interruttivo del nesso causale, per il quale la giurisprudenza consolidata richiede requisiti più rigorosi: «*il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità solo quando, diversamente dal caso di specie, la condotta del dipendente sia abnorme, dovendosi definire tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli – e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro – o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro*» (Cass. pen., Sez. IV, 13 gennaio 2023, n. 928).

Chiudendo il cerchio rispetto alle considerazioni prima svolte in tema di “corresponsabilità” del datore e del lavoratore, la Suprema Corte statuisce che, nel caso di specie, la Corte territoriale non ha fatto buon governo del 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*».

Ne discende l'annullamento ai fini civili della sentenza impugnata.

Antonino Ripepi, procuratore dello Stato in Reggio Calabria

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 17 maggio 2024, n. 13763](#); [Cass., sez. IV^a pen, 10 giugno 2024, n. 23049](#)