

Penale 30 Novembre 2020

Nuova pronuncia della Cassazione in tema di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi relativi alla formazione e informazione dei lavoratori

di Fabrizio Ventimiglia e Laura Acutis *

In breve

Nota a margine della sentenza Cass. Pen., Sez. IV, 17.11.2020, n. 32194

Con la decisione in commento, la Corte di Cassazione ha affermato che *"il datore di lavoro deve non solo predisporre le idonee misure di sicurezza ed impartire le direttive da seguire a tale scopo, ma anche, e soprattutto, controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, di guisa che sia evitata la superficiale tentazione di trascurarle"*.

Il datore di lavoro ha l'onere di adempiere agli obblighi di formazione ed informazione, in modo da rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti, con la conseguenza che, ove egli non adempia a tale fondamentale obbligo, sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore.

Questa in sintesi la vicenda processuale

La Corte di Appello di Firenze confermava la sentenza emessa dal Tribunale di Pisa con la quale il ricorrente, quale legale rappresentante di una s.r.l., dunque nella propria veste di datore di lavoro, veniva ritenuto responsabile per colpa consistita in negligenza, imprudenza ed imperizia, del delitto di cui all'art. 590 commi 1 e 3 c.p. avvenuto ai danni di un lavoratore, nonché inosservanza degli artt. 71, comma 7, lett. a) e 221, comma 1, D.lgs. 81/2008.

Nella vicenda al vaglio dei Giudici di legittimità era accaduto che il datore di lavoro aveva incaricato un operaio addetto ai controlli di vendita alla pulizia della macchina rullo denominata *"spalmatrice"* senza avergli impartito idonea formazione, informazione ed addestramento per l'uso specifico del macchinario e non avendo adeguatamente valutato il rischio connesso alle operazioni di pulizia della macchina; con la conseguenza che il predetto operaio, adoperando un liquido estremamente infiammabile per la pulizia della macchina, provocava un incendio che avvolgeva il macchinario e si procurava gravi ustioni alla parte superiore del corpo.

L'imputato ricorreva per cassazione con due motivi, deducendo vizio motivazionale per contraddittorietà, illogicità e mera apparenza della motivazione in ordine alla valutazione della prova e vizio di motivazione in relazione alla valutazione della pena inflitta.

La Corte di Cassazione, respingendo le doglianze difensive, ha dichiarato infondato il ricorso, ritenendo i motivi sopra illustrati inammissibili in quanto riproducono le medesime ragioni già discusse e ritenute infondate dal giudice del gravame. Il ricorrente si è, infatti, limitato a riprodurre le stesse questioni già devolute in appello e già disattese con motivazione del tutto coerente ed adeguata.

Più nello specifico, la Corte ha ribadito come sia *"inammissibile il ricorso per cassazione fondato sugli stessi motivi proposti con l'appello e motivatamente respinti in secondo grado, sia per l'insindacabilità delle valutazioni di merito adeguatamente e logicamente motivate, sia per la genericità delle doglianze che, così prospettate, solo apparentemente denunciano un errore logico o giuridico determinato"*. In ogni caso, i due motivi adottati risultano manifestamente infondati in quanto volti ad ottenere una rilettura degli elementi di prova che non è consentita in sede di legittimità.

Con riferimento alla vicenda processuale, la Cassazione afferma che il datore di lavoro risponde dell'infortunio occorso al lavoratore, in caso di violazione degli obblighi 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 che devono essere svolte. È, infatti, tramite l'adempimento di tale obbligo che il datore di lavoro rende edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti, con la conseguenza che, ove egli non adempia a tale fondamentale obbligo, *"sarà chiamato a rispondere dell'infortunio"*

occorso al lavoratore, laddove l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verifica dell'evento". Percorrendo l'iter motivazionale della pronuncia in commento, la Corte specifica che nemmeno può "venire in soccorso del datore di lavoro [...] il comportamento imprudente posto in essere dai lavoratori non adeguatamente formati".

In particolare, il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui, risponde a titolo di colpa specifica dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile dell'inadempienza degli obblighi formativi.

I Giudici, ripercorrendo l'ormai consolidato principio in tema di infortuni sul lavoro secondo cui il datore di lavoro ricopre una posizione di garanzia in ordine all'incolumità fisica dei lavoratori, precisano che il datore di lavoro *"ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici vigilando sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza ed esigendo dagli stessi lavoratori l'osservanza delle regole di cautela, sicché la sua responsabilità può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile"*.

Non è, in altri termini, configurabile la responsabilità o la corresponsabilità del lavoratore qualora le misure di sicurezza approntate dal datore di lavoro presentino evidenti criticità o qualora il datore di lavoro non abbia aderito agli obblighi di formazione ed informazione che gli competono e che devono quindi essere sempre portati avanti, con calendarizzazione periodica ed aggiornamento continuo, anche in considerazione della fisiologica evoluzione aziendale (modifiche di assetti organizzativi, mutamenti di organigramma etc) per far sì che tali obblighi formativi ed informativi siano reali, concreti, efficaci, e non meri strumenti previsti solo "sulla carta".

Un tema educativo, per implementare una cultura della formazione, e *latu sensu* della compliance a livello aziendale, che passa soltanto attraverso la convinta partecipazione – già *in primis* - degli apicali dell'azienda ed il costante monitoraggio della attiva e fattiva partecipazione di ogni dipendente.

* A cura dell'Avv. Fabrizio Ventimiglia (Presidente del Centro Studi Borgogna) e della Dott.ssa Laura Acutis (Studio Legale Ventimiglia)