

Cassazione Penale, 21 marzo 2012, n. 11112 - Abnormità del comportamento di un lavoratore o responsabilità datoriale: mansioni indefinite e obbligo formativo

- [Datore di Lavoro](#)
- [Dirigente e Preposto](#)
- [Informazione, Formazione, Addestramento](#)
- [Macchina ed Attrezzatura di Lavoro](#)

Responsabilità di un datore di lavoro e di un preposto per il reato di omicidio colposo in danno di un operaio.

L'incidente si è verificato in quanto la vittima, allo scopo di rimuovere del fango dall'albero motore di un autocarro aziendale (Fiat 130), si era messo all'interno del perimetro del telaio dell'autocarro a cassone alzato. Smontando il raccordo del tubo idraulico, aveva determinato la caduta immediata del cassone che l'ha travolto determinandone il decesso.

Entrambi gli imputati vengono assolti in primo e secondo grado: propone ricorso in Cassazione il difensore delle parti civili.

Il ricorso è fondato limitatamente all'affermata esclusione di responsabilità del datore di lavoro.

Non può essere condivisa, afferma la Corte, la conforme pronuncia del giudice di merito

che, nell'escludere la responsabilità del datore di lavoro, ha ricondotto l'evento mortale alla negligenza della stessa vittima, che con il suo comportamento avrebbe posto in essere una condotta idonea da sola a determinare l'evento.

Il giudice di merito avrebbe dovuto valutare se, in ragione delle concrete modalità di svolgimento del lavoro, poteva riconoscersi una responsabilità in capo al datore di lavoro, avendo questi:

- tollerato che la vittima non fosse investito di specifiche mansioni;
- ommesso di fornirgli, personalmente o a mezzo della struttura aziendale, una adeguata formazione ed informazione;
- consentito che il lavoratore, titolare di mansioni "indefinite", si cimentasse nelle più svariate attività di lavoro manuale, senza che avesse in relazione ad esse una specifica formazione professionale.

Andava pertanto valutato, se riconosciuta in fatto una colposa condotta omissiva, unitamente alla circostanze accessorie di avere tenuto in servizio un mezzo di trasporto in condizioni di scarsa efficienza e manutenzione, essa poteva ritenersi in legame causale con l'evento mortale.

Si impone per quanto detto, l'annullamento della sentenza agli effetti civili, limitatamente alla posizione del datore di lavoro, con rinvio al giudice competente per valore in grado di appello, ai sensi dell'art. 622 cod.proc.pen.

Quanto alla posizione del preposto la sua assoluzione è stata determinata dal fatto che non è risultata provata la sua qualifica di preposto e, quindi, di sovraordinazione gerarchica rispetto alla vittima.

Fatto

1. Con sentenza del 4/5/2008 il Tribunale di Padova assolveva (...) e (...) dal delitto di omicidio

colposo in danno dell'operaio (...), di nazionalità rumena, perché il fatto non sussiste.

Agli imputati veniva addebitato che, in qualità di datore di lavoro il (...) (amministratore della s.r.l. (...)) e di preposto il (...), per negligenza, imprudenza ed imperizia e violazione di specifiche norme di prevenzione infortuni (mancata informazione e formazione del lavoratore sui rischi; omessa previsione del rischio nel documento di valutazione; mancanza di adeguata manutenzione dell'autocarro; assenza di un fermo automatico del cassone in caso di accesso agli organi in movimento; ecc.), avevano cagionato la morte del dipendente (...), il quale per rimuovere del fango dall'albero motore di un autocarro aziendale (Fiat 130) che stava utilizzando unitamente ai (...), postosi tra la scocca del camion ed il cassone ribaltabile, determinava l'abbassamento repentino di quest'ultimo che lo travolgeva procurandogli gravi lesioni al capo che ne determinavano l'immediato decesso (acc. in Teolo -PD- il 21/11/2000).

Con sentenza del 19/7/2010 la Corte di Appello di Venezia confermava la pronuncia di assoluzione. Osservava la Corte di merito che:

- il (...), assunto formalmente come impiegato, non era investito nell'azienda di specifiche funzioni, svolgendo diversi tipi di lavori manuali, soprattutto a beneficio della sfera privata del (...), divenendo sostanzialmente un "tuttofare", uomo di fiducia del datore di lavoro;

- per tale motivo, la vittima e la sua famiglia, avevano la disponibilità di un alloggio nelle pertinenze dell'abitazione del datore di lavoro, fungendo anche da custode e svolgendo lavori di piccola manutenzione;

- nel tempo il (...) aveva soppiantato nella considerazione del datore di lavoro il più anziano (...);

- il giorno dei fatti (...) e (...), in occasione di lavori svolti all'interno del perimetro aziendale dagli stessi lavoratori della "Ritmo", stavano trasportando del terreno di scavo ed allontanatisi dal capannone per scaricare la terra, il camion si era fermato per un guasto all'albero motore che perdeva olio;

- in tale occasione il (...) si era allontanato per andare a prendere un secchio ove raccogliere l'olio;

- di sua iniziativa il (...) aveva cercato di riparare il guasto, rimanendo schiacciato sotto il cassone improvvisamente abbassatosi;

- del fatto non doveva rispondere il (...), in quanto non aveva la qualifica di "preposto", ma la sua autorevolezza gli derivava solo da essere uno dei dipendenti più anziani; inoltre svolgeva l'attività su un piano paritario con la vittima, la quale aveva preso l'iniziativa dell'intervento di manutenzione senza alcun ordine o consenso, mentre il (...) non era presente e, quindi, non aveva potuto dissentire;

- del fatto non doveva rispondere neanche il datore di lavoro (...) considerato che l'iniziativa del (...) era stata improvvisa ed imprevedibile, essendo l'azienda dotata di due persone ((...) e (...))

specificamente addette alla manutenzione dei mezzi; inoltre si era trattato di un'attività al di fuori delle mansioni attribuite alla vittima;

- nessuno degli imputati si era, peraltro, potuto accorgere dell'iniziativa del (...), in quanto svoltasi in pochi minuti e fuori dell'ambito visivo dei due.

La Corte distrettuale, pertanto, confermava l'assoluzione, valutando la anomalia ed abnormità della condotta della vittima, la quale aveva agito di sua iniziativa, al di fuori di ordini o prassi aziendali, pur potendo far ricorso, per sopperire all'inconveniente, a personale specializzato presente in azienda. La Corte, inoltre, escludeva la sussistenza del nesso causale tra la carenza di manutenzione dell'albero motore ed il sinistro e dell'assenza di un dispositivo di blocco, non preinstallato ed impiegato solo in sede di operazioni di manutenzione (in officina).

2. Avverso la sentenza ha proposto ricorso il difensore delle parti civili, lamentando:

2.1. il difetto e la contraddittorietà della motivazione, laddove la corte i merito dopo avere stabilito che la vittima era un "tuttofare" sia presso l'abitazione del datore di lavoro che presso l'azienda, aveva valutato privo di significato che non avesse ricevuto informazioni e formazione in ordine all'attività da svolgere, considerato che più volte aveva anche svolto lavori di manutenzione meccanica, richiedendo in officina la fornitura di pezzi di ricambio; inoltre contraddittoria era la motivazione della sentenza ove, dopo avere affermato che il (...) (ed il (...)) erano fuori dall'organizzazione aziendale, aveva preteso che, rispettando regole aziendali si rivolgessero al personale addetto alla manutenzione per risolvere il problema del camion, nel rispetto quindi di regole aziendali;

2.2. la contraddittorietà della motivazione, laddove era stato affermato che l'intervento sull'autocarro era durato solo venti minuti, mentre invece si era svolto per almeno due ore; sul punto la Corte aveva stravolto le dichiarazioni del C.T. della P.C. Ing. (...);

2.3. il difetto di motivazione, laddove era stata ritenuta, quella della vittima, una iniziativa anomala ed imprevedibile e quindi causa sopravvenuta, da sola idonea a determinare l'evento, a fronte del fatto che egli era stato effettivamente utilizzato in azienda, senza avere una specifica mansione e, quindi conseguentemente, senza un'adeguata formazione ed informazione sui rischi; pertanto era prevedibile che si adattasse a fare qualsiasi lavoro ritenesse rientrare nelle sue non definite mansioni.

Diritto

3. Il ricorso è fondato limitatamente all'affermata esclusione di responsabilità del (...).

3.1. Va premesso che, come emerso dall'istruttoria dibattimentale, l'incidente si è verificato in quanto il (...), allo scopo di rimuovere del fango che non consentiva all'albero motore di funzionare regolarmente, si era messo all'interno del perimetro del telaio dell'autocarro a cassone alzato. Smontando il raccordo del tubo idraulico, aveva determinato la caduta immediata del cassone che l'ha travolto determinandone il decesso.

Il mezzo non era in regola con le revisioni, ma ciò è stato giustificato con il fatto che esso veniva utilizzato solo per attività da svolgere all'interno dall'azienda.

Ciò premesso va evidenziato che, al momento del fatto, il (...) stava espletando delle mansioni non corrispondenti alla qualifica di assunzione che era quella di "impiegato tecnico di cantiere".

Vero che dal punto di vista del diritto civile il datore di lavoro può esercitare unilateralmente lo "ius variandi" delle mansioni del dipendente, sebbene nei limiti consentiti dall'art. 2103 cod. civ. Ma dal punto di vista del rispetto delle esigenze di prevenzione infortuni, al cambio delle mansioni deve seguire un'adeguata formazione del lavoratore ed informazione sui rischi della sua attività.

Con consolidata giurisprudenza, questa Corte ha affermato che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a Cui è addetto (cfr. Cass. Sez. 3, Sentenza n. 4063 del 04/10/2007 Ud. (dep. 28/01/2008), Rv. 238540; Cass. Sez. 4, Sentenza n. 41997 dei 16/11/2006 Ud. (dep. 21/12/2006), Rv. 235679).

Inoltre, poiché il datore di lavoro è tenuto a rendere edotta i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti, consegue che è ascrivibile al datore di lavoro, in caso di violazione di tale obbligo, la responsabilità del delitto di lesioni colpose allorché abbia destinato il lavoratore, poi infortunatosi, all'improvviso ed occasionalmente, a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva senza fornirgli, contestualmente, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni (Cass. Sez. 4, Sentenza n. 41707 del 23/09/2004 Ud. (dep. 26/10/2004), RV. 2302579).

3.2. Nel caso di specie, la violazione di tali regole di prevenzione e sicurezza si palesa evidente, se solo si ponga mente alla attività svolta dal (...), lo si ripete, qualificato "impiegato tecnico di cantiere", ma in realtà adibito alle più svariate mansioni, anche manuali, non solo nell'ambito aziendale, ma anche come "tuttofare" rispetto alle esigenze personali del (...).

Pertanto la peculiarità del (...), non sta tanto nel fatto che egli abbia svolto mansioni diverse da quelle di regola svolte, bensì nel fatto che a questi siano state attribuite mansioni "indefinite", con conseguente deficit di formazione ed informazione.

Ne consegue che, una volta che il lavoratore sia addetto a svolgere funzioni per le quali non

ha ricevuto adeguata formazione; soprattutto, come nel caso che ci occupa, quando la "fluidità" di tali mansioni non consente di definire in modo preciso il suo profilo professionale; quando questi ponga in essere comportamenti imprudenti (smontaggio di un circuito idraulico a cassano alzato), non può dirsi che gli eventi letali che ne conseguono sono il frutto di condotte anomale ed imprevedibili, in quanto la imperizia del comportamento è direttamente ricollegabile alla sua mancata formazione ed informazione.

3.3. Non può pertanto essere condivisa la conforme pronuncia del giudice di merito che, nell'escludere la responsabilità del datore di lavoro (...), ha ricondotto l'evento mortale alla negligenza della stessa vittima, che con il suo comportamento avrebbe posto in essere una condotta idonea da sola a determinare l'evento.

Il giudice di merito, alla luce dei principi sopra indicati, avrebbe dovuto valutare se, in ragione delle concrete modalità di svolgimento del lavoro, poteva riconoscersi una responsabilità in capo al datore di lavoro (...), avendo questi:

- tollerato che il (...) non fosse investito di specifiche mansioni;
- ommesso di fornirgli, personalmente o a mezzo della struttura aziendale, una adeguata formazione ed informazione;
- consentito che il lavoratore, titolare di mansioni "indefinite", si cimentasse nelle più svariate attività di lavoro manuale, senza che avesse in relazione ad esse una specifica formazione professionale.

Andava pertanto valutato, se riconosciuta in fatto una colposa condotta omissiva, unitamente alla circostanze accessorie di avere tenuto in servizio un mezzo di trasporto in condizioni di scarsa efficienza e manutenzione, essa poteva ritenersi in legame causale con l'evento mortale.

Si impone per quanto detto, l'annullamento della sentenza agli effetti civili, limitatamente alla posizione del (...), con rinvio al giudice competente per valore in grado di appello, ai sensi dell'art. 622 cod.proc.pen.

3.4. Quanto alla posizione del (...) la sua assoluzione è stata determinata dal fatto che non è risultata provata la sua qualifica di preposto e, quindi, di sovraordinazione gerarchica rispetto alla vittima.

Le argomentazioni svolte sul punto dalla Corte di merito appaiono coerenti e motivate in modo non manifestamente illogico.

Si impone, pertanto il rigetto del ricorso proposto nei confronti di tale imputato.

P.Q.M.

Annulla la sentenza impugnata agli effetti civili nei confronti di (...), con rinvio al giudice civile competente per valore in grado di appello, cui demanda anche il regolamento delle spese fra le parti per questo giudizio. Rigetta nel resto il ricorso.