

A.A. 2012/2013

DIRITTO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

DOTT. MARCO PERUZZI

Giurisprudenza in tema di salute e sicurezza dei lavoratori

L'abnormità del comportamento del lavoratore, la responsabilità del lavoratore

Cassazione penale, sez. IV, 29 gennaio 2013, n. 4514

Deve rilevarsi che la Suprema Corte di Cassazione ha ripetutamente affermato che le norme antinfortunistiche sono destinate a garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro, anche in considerazione della disattenzione con la quale gli stessi lavoratori effettuano le prestazioni. Segnatamente, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, nel campo della sicurezza del lavoro, gli obblighi di vigilanza che gravano sul datore di lavoro risultano funzionali anche rispetto alla possibilità che il lavoratore si dimostri imprudente o negligente verso la propria incolumità; che può escludersi resistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento; che, nella materia che occupa, deve considerarsi abnorme il comportamento che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro; e che l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può spiegare alcuna efficacia esimente per i soggetti aventi l'obbligo di sicurezza che si siano comunque resi responsabili della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica (cfr. Cass., sez. 4, sentenza n. 3580 del 14.12.1999, dep. il 20.03.2000, Rv. 215686).

Cassazione civile, Sez. Lav., 22 novembre 2012, n. 20597

Al riguardo è stato invero anche osservato che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio sul lavoro subito da un suo dipendente, l'obbligo del datore stesso di vigilare affinché siano impediti atti o manovre rischiose del dipendente nello svolgimento del suo lavoro e di controllare l'osservanza da parte dello stesso delle norme di sicurezza e dei mezzi di protezione non comporta una continua vigilanza nell'esecuzione di ogni attività nè il dovere di affiancare un preposto ad ogni lavoratore impegnato in mansioni richiedenti la prestazione di una sola persona, o di organizzare il lavoro in modo da moltiplicare verticalmente i controlli fra i dipendenti, richiedendosi solo una diligenza rapportata in concreto al lavoro da svolgere, e cioè alla ubicazione del medesimo, all'esperienza e specializzazione del lavoratore, alla sua autonomia, alla prevedibilità della sua condotta, alla normalità della tecnica di lavorazione e che, pertanto, nel giudizio avente ad oggetto l'azione di regresso dell'I.N.A.I.L. ai sensi [D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, artt. 10 e 11](#), la responsabilità del datore di lavoro va totalmente esclusa se l'infortunio, accaduto a lavoratore normalmente esperto, trovi causa in una manovra dello stesso estremamente pericolosa e non necessaria per l'esecuzione del compito affidatogli, poichè l'elevata pericolosità di tale condotta ne comporta la imprevedibilità in un lavoratore di normale esperienza (cfr. Cass. 10.7.1996 n. 6282). Secondo i principi enunciati da questa Corte di legittimità anche più di recente (cfr. Cass.22 dicembre 2011 n. 28205, Cass. 25 febbraio 2011 n. 4656; Cass. 10 settembre 2009 n. 19494) le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive sia quando non accerti e vigili che di queste misure protettive venga fatto effettivamente uso da parte del

dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, essendo necessaria, a tal fine, una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro, e con esse, dell'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere (cfr. Cass. 22.12.2011 n. 28205).

Cassazione penale 21 marzo 2012, n. 11112

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.

Cassazione penale sez. IV, 12 maggio 2011, n. 35204

«Ha inoltre la Corte d'appello escluso, attenendosi anche sul punto alla consolidata giurisprudenza di legittimità, che l'omesso impiego delle cinture di sicurezza (il cui uso, attesa la ricostruzione dell'infortunio nei termini soprariocordati, avrebbe pacificamente impedito la caduta del C. e quindi l'evento letale conseguente) abbia costituito un comportamento anomalo ed imprevedibile tale da interrompere il nesso di causa con le evidenziate omissioni ascrivibili a colpa dell'imputato.

Infatti, poiché la normativa antinfortunistica risulta finalizzata a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da una sua negligenza, imprudenza ed imperizia, la responsabilità del datore di lavoro può esser esclusa solo in presenza di "un comportamento del lavoratore stesso che

presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, che sia del tutto imprevedibile od inopinabile" (cfr. ex multis: Sez. 4 n. 38877 del 29 settembre 2005 - dep. 21 ottobre 2005 - imp. P.C. in proc. Fani; Sez. 4 n. 21587 del 23 marzo 2007 - dep. 1 giugno 2007 - imp. Pelosi). Solamente quindi "un comportamento anomalo del lavoratore"; "estraneo al processo produttivo od alle mansioni attribuite"; "ontologicamente avulso da ogni ipotizzarle intervento e prevedibile scelta del lavoratore" (Sez. 4 n. 38850 del 23 giugno 2005 - dep. 21 ottobre 2005 - imp. Minotti) può rivestire il ruolo di causa sopravvenuta, da sola sufficiente a cagionare l'evento, interrompendo il nesso di causa sì da condurre ad escludere la responsabilità del datore di lavoro.

Ora, nel caso di specie, la non occasionalità della condotta, pur negligente ed imprudente, posta in atto dalla vittima nell'ambito dell'espletamento delle mansioni a lei demandate in relazione alle direttive comunque ricevute ed alla materiale dotazione sull'autocompattatore dei mezzi di sicurezza individuali vale ad escludere che si versi in ipotesi di condotta abnorme, imprevedibile, eccezionale ed avulsa dalle operazioni cui il lavoratore era in concreto addetto. In conclusione deve rilevarsi che, ove l'imputato non fosse venuto meno ai propri doveri di vigilanza e di controllo riconnessi alla posizione di garanzia rivestita, l'evento sarebbe stato evitato, essendo peraltro del tutto prevedibile la violazione comportamentale commessa dal lavoratore».

Cassazione civile sez. lav. 07 febbraio 2012 n. 1716

A norma dell'art. 2087 cod. civ. l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Questa norma non impone all'imprenditore una responsabilità oggettiva ogni volta che il

prestatore di lavoro abbia comunque sopportato un danno. Occorre invece che l'evento sia pur sempre riferibile alla colpa del primo, per violazione di obblighi di comportamento previsti da espresse disposizioni, anche infralegislative, o suggeriti dalla tecnica, ma concretamente individuabili (Cass. 10 maggio 2000 n. 6018, 1 giugno 2004 n. 10510, 17 febbraio 2009 n. 3785).

Una volta, poi, che il prestatore di lavoro o il suo rappresentante in giudizio abbia provato, come nel caso di specie, tanto il danno quanto il nesso causale con l'attività lavorativa, incombe sulla controparte l'onere di provare la mancanza della colpa.

Nella fattispecie in esame la ricorrente addebita ai giudici di appello di non aver ravvisato questa prova a causa di un incompleto esame del materiale acquisito, ma la censura non può essere condivisa.

La sentenza qui impugnata ha esattamente premesso che la responsabilità dell'imprenditore è esclusa solo i caso di dolo o rischio elettivo del lavoratore, ossia di rischio generato da un'attività estranea alle mansioni lavorative o esorbitante da esse in modo irrazionale. Ed ha aggiunto che nel caso di specie il lavoratore non aveva assunto arbitrariamente il rischio connesso all'operazione di pulizia sull'orlo della botola ma aveva agito per evitare che il coperchio, a causa dei detriti sottostanti, sporgesse dal suo alloggiamento e costituisse così un'insidia per gli altri lavoratori.

Essa ha poi rilevato la mancata predisposizione, da parte della società datrice di lavoro, di una procedura idonea ad evitare che durante la manovra del carroponte, tanto più se operante con un pesante carico sospeso e perciò oscillante, un lavoratore potesse trovarsi nell'area di manovra, ed anche ad evitare che in quest'area il lavoratore, privo di un'attrezzatura di ritenzione della persona, potesse operare sull'orlo della botola priva di recinzione e potesse così cadere nel vano sottostante, come avvenne.

Cassazione civile sez. lav., 22 dicembre 2011, n. 28205

Non è il lavoratore infortunato a dover dimostrare nel giudizio per la richiesta di risarcimento del danno le misure di sicurezza in dotazione. Spetta al datore di lavoro. Infatti, la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. è di carattere contrattuale, atteso che il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge, ai sensi dell'art. 1374 cod. civ., dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale». Da ciò deriva che il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini dell'art. 1218 cod. civ. circa l'inadempimento delle obbligazioni. Insomma, «il lavoratore il quale agisca per il riconoscimento del danno differenziale da infortunio sul lavoro deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno ed il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare la dipendenza del danno da causa a lui non imputabile e, cioè, di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno». Dunque non è lecito porre a carico del lavoratore infortunato (in una situazione nella quale sono pacifiche l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno ed il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione) l'onere di indicare le misure che il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare, la cui osservanza avrebbe impedito l'evento infortunistico. Sotto altro, connesso, profilo la sentenza impugnata ha compiuto un secondo errore di diritto laddove ha ritenuto di escludere ogni responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., in base al rilievo che il lavoratore aveva posto in essere una condotta certamente imprudente e che questa non era stata richiesta dal responsabile di cantiere. Ed infatti, secondo i principi enunciati da questa Corte di legittimità (cfr., da ultimo, Cass. 25 febbraio 2011 n. 4656; Cass. 10 settembre 2009 n. 19494) le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma

anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, essendo necessaria, a tal fine, una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro, e, con essa, dell'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.

Cassazione penale sez. IV, 06 dicembre 2011, n. 4397

Va rilevato che nel caso in esame il concorso di colpa della parte offesa è stata correttamente ricondotta all'omesso utilizzo della maschera antigas, la cui messa a disposizione del lavoratore è stata oggetto di puntuale accertamento da parte dei giudici di merito.

Questa conclusione è coerente con gli obblighi che gravano sul lavoratore in quanto anch'egli destinatario iure proprio della normativa antinfortunistica. Importante, in proposito, è la disposizione che dettaglia in maniera ancora più puntuale rispetto alla previgente disciplina (cfr., in particolare, il D.P.R. n. 547 del 1955, art. 6), gli obblighi comportamentali del lavoratore (D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 20). Di rilievo, in particolare, è l'obbligo imposto al lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni (art. 20, comma 1)

nonchè, di particolare rilievo nel caso di interesse, quelli di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro (art. 20, lett. b) e di utilizzare i dispositivi di protezione messi a disposizione (art. 20, lett. d). Si tratta di obblighi cautelari "specifici", la cui violazione integra un addebito a titolo di "colpa specifica", che incidono nella determinazione del concorso di colpa della vittima, come nel caso in esame, ovvero, in caso di danno a terze persone, con gli effetti di cui all'art. 589 c.p., comma 2, e art. 590, comma 3. La censura proposta, secondo la quale il giudicante avrebbe trascurato la circostanza che nel permesso di lavoro si dava atto della messa a disposizione della maschera antigas ma non della prescrizione di indossarla, è destituita di fondamento, tenuto conto che i giudici di merito hanno espressamente escluso l'omessa informazione del lavoratore, evidenziando l'incontro sul tema della sicurezza svoltosi qualche giorno prima dell'incidente. Va ricordato, inoltre, che il D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 77 dedicato agli obblighi del datore di lavoro, espressamente prevede al comma 3, l'obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore dispositivi di protezione individuali idonei mentre l'art. 78 dello stesso Decreto stabilisce che i lavoratori, in ottemperanza a quanto previsto dal citato art. 20, comma 2, lett. d) del citato Decreto Legislativo utilizzino i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.

Cassazione, Sezione Lavoro civile Sentenza 25 febbraio 2011, n. 4656

Per ritenere la sussistenza del carattere di abnormità del comportamento del lavoratore, e' necessaria una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza della condotta del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e, con essa, dell'estraneità del rischio affrontato rispetto a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere. La decisione della Corte di merito ha fatto corretta applicazione di tali principi, osservando, da un lato, che, anche a voler ritenere provato che il lavoratore fosse stato dotato delle prescritte calzature di

sicurezza e le avesse tolte prima di terminare il suo turno di lavoro, sarebbe residua comunque una responsabilità del datore di lavoro per aver omesso di predisporre controlli idonei a garantire che i lavoratori utilizzassero effettivamente i mezzi di protezione loro forniti, e non mancando di attribuire rilievo, dall'altro, al fatto che, nel caso all'esame, il controllo avrebbe dovuto essere ancora più rigoroso, tenuto conto del fatto che il lavoratore per la prima volta era stato addetto a mansioni diverse da quelle di assunzione e in un ambiente di lavoro nuovo rispetto a quello abituale.

Cassazione civile sez. lav.15 dicembre 2008 n.29323

In materia di prevenzione dagli infortuni sul lavoro, il d.P.R. n. 547 del 27 aprile 1955, con indicazioni che hanno trovato conferma nel sistema delineato dal d.lg. n. 626 del 19 settembre 1994, prevede una distribuzione di responsabilità ripartita in via gerarchica tra datore di lavoro, dirigenti e preposti, figura, quest'ultima, che ricorre nel caso in cui il datore di lavoro, titolare di una attività aziendale complessa ed estesa, operi per deleghe secondo vari gradi di responsabilità, e che presuppone uno specifico addestramento a tale scopo, nonché il riconoscimento, con mansioni di caposquadra, della direzione esecutiva di un gruppo di lavoratori e dei relativi poteri per l'attribuzione di compiti operativi nell'ambito dei criteri prefissati, non assumendo rilievo esimente, invece, la dedotta insufficiente qualifica contrattuale ricoperta dal dipendente. Ne consegue che, ove l'infortunio sia occorso al preposto per la mancata individuazione delle modalità esecutive di intervento e dei relativi mezzi di protezione da adottare, va esclusa la responsabilità del datore di lavoro trattandosi di profili e di decisioni operative di competenza del delegato. (Nella specie, il caposquadra - ritenendo inidonee allo scopo l'uso delle scale e delle cinture di sicurezza messe a disposizione dell'azienda - si era avventurato su un'intercapedine che non aveva retto al suo peso, con conseguente

caduta da una altezza di circa sette metri; la S.C., nel rigettare il ricorso, ha ritenuto la correttezza della decisione di merito che aveva imputato alla responsabilità del preposto la concreta scelta delle modalità esecutive, restando irrilevanti le censure sull'inadeguatezza delle scale e degli altri mezzi di protezione a disposizione).

Principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile

Cassazione civile sez. lav., 28 febbraio 2012 n. 3033

Posta la natura contrattuale della responsabilità incombente sul datore di lavoro in relazione al disposto dell'art. 2087 cod. civ., sul piano della ripartizione dell'onere probatorio al lavoratore spetta lo specifico onere di riscontrare il fatto costituente inadempimento dell'obbligo di sicurezza nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento stesso ed il danno da lui subito, mentre - in parziale deroga al principio generale stabilito dall'art. 2697 cod. civ. - non è gravato dall'onere della prova relativa alla colpa del datore di lavoro danneggiante, sebbene concorra ad integrare la fattispecie costitutiva del diritto al risarcimento, onere che, invece, incombe sul datore di lavoro e che si concreta nel provare la non imputabilità dell'inadempimento.

Diversamente, invece, si atteggia il contenuto dei rispettivi oneri probatori a seconda che le misure di sicurezza - asseritamente omesse - siano espressamente e specificamente definite dalla legge (o da altra fonte ugualmente vincolante), in relazione ad una valutazione preventiva di rischi specifici (quali le misure previste dal D.Lgs. n. 626 del 1994 e successive integrazioni e modificazioni, come dal precedente D.P.R. n. 547 del 1955), oppure debbano essere ricavate dallo stesso art. 2087 cod. civ., che impone l'osservanza del generico obbligo di sicurezza. Nel primo caso - riferibile alle misure di sicurezza cosiddette "nominate" - il lavoratore ha l'onere di provare soltanto la fattispecie

costitutiva prevista dalla fonte impositiva della misura stessa - ovvero il rischio specifico che si intende prevenire o contenere - nonché, ovviamente, il nesso di causalità materiale tra l'inosservanza della misura ed il danno subito. La prova liberatoria incombente sul datore di lavoro si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore, ossia nel riscontro dell'insussistenza dell'inadempimento e del nesso eziologico tra quest'ultimo e il danno. Nel secondo caso - in cui si discorre di misure di sicurezza cosiddette "innominate" - la prova liberatoria a carico del datore di lavoro (fermo restando il suddetto onere probatorio spettante al lavoratore) risulta invece generalmente correlata alla quantificazione della misura della diligenza ritenuta esigibile, nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza, imponendosi, di norma, al datore di lavoro l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorchè non risultino dettati dalla legge (o altra fonte equiparata), siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli "standard" di sicurezza normalmente osservati o trovino riferimento in altre fonti analoghe (Cass. 25 maggio 2006 n. 12445). Nel caso in esame la Corte territoriale, facendo corretta applicazione di tali principi, ha considerato gli standard di sicurezza normalmente osservati individuandoli, a seguito delle prove testimoniali assunte, in quelli osservati nelle altre filiali del medesimo istituto bancario resistente. Dal canto suo il lavoratore ricorrente, a fronte della logica affermazione della sentenza impugnata secondo cui non è emersa alcuna negligenza da parte della Banca di Roma o alcuna violazione degli obblighi di sicurezza, non ha indicato, nel ricorso per cassazione, le misure che il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare e che la Corte territoriale non avrebbe considerato, nè ha indicato almeno in quali atti sarebbe possibile rinvenire l'indicazione di tali misure asseritamente allegate, ed il loro contenuto che la stessa Corte d'appello non avrebbe esaminato o valutato. Per cui il motivo di gravame violerebbe comunque anche il principio dell'autosufficienza del ricorso per cassazione.

Cassazione, Sezione Lavoro Sentenza 11 luglio 2011, n. 15159

Secondo la costante giurisprudenza di questa Corte, l'articolo 2087 c.c., come norma di chiusura del sistema antinfortunistico, impone al datore di lavoro, anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, di adottare comunque le misure generiche di prudenza e diligenza, nonché tutte le cautele necessarie, secondo le norme tecniche e di esperienza, a tutelare l'integrità fisica del lavoratore. E a nulla rileva che il rapporto di lavoro si sia svolto in periodo anche antecedente al 1980, in riferimento al quale è stata ravvisata l'insorgenza della patologia, manifestatasi, dopo un lungo periodo di latenza, solo nel 1993, mentre specifiche norme per il trattamento dei materiali contenenti amianto sono state introdotte per la prima volta col Decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1982, n. 15. Invero, la pericolosità della lavorazione dell'amianto era nota da epoca ben anteriore all'inizio del rapporto di lavoro de quo.

Cassazione penale sez. III, 10 novembre 2011, n. 46784

L'obbligo di "ridurre al minimo" il rischio di infortuni sul lavoro (art. 71, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) impone al datore di lavoro di verificare e garantire la persistenza nel tempo dei requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei propri dipendenti (art. 71, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), non essendo sufficiente, per ritenere adempiuto l'obbligo di legge, il rilascio, da parte di un organismo certificatore munito di autorizzazione ministeriale, della certificazione di rispondenza ai requisiti essenziali di sicurezza.

Pur essendo stato il macchinario certificato dall'ICEPI di Piacenza come conforme alle prescrizioni di sicurezza, il datore di lavoro, secondo la normativa vigente, era comunque tenuto a verificare ed a garantire la persistenza nel tempo dei requisiti di

sicurezza stessa. Al di là dell'improprio richiamo all'obbligo di "escludere il rischio di verificazione di infortuni", i Giudici del riesame, facendo propri i rilievi contenuti nel verbale di contestazione, hanno ritenuto, con accertamento in fatto, che il macchinario non garantisse un adeguato livello di sicurezza. L'infortunio, infatti, non si sarebbe verificato, nonostante l'asserito comportamento negligente del lavoratore, se solo la macchina fosse stata dotata di "un meccanismo automatico di spostamento della parte di macchinario destinata all'iniezione del materiale plastico ed all'espulsione pneumatica del pezzo in lavorazione". E tale accorgimento avrebbe indubbiamente ridotto al minimo il rischio di infortuni.

Cassazione civile sez. lav., 11 luglio 2011 n. 15156

La responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087, c.c., non è limitata alla violazione di norme d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma va estesa, invece, nell'attuale sistema italiano, supportato a livello costituzionale, alla cura del lavoratore attraverso l'adozione, da parte del datore di lavoro, nel rispetto del suo diritto di libertà d'impresa, di tutte quelle misure e delle cautele che, in funzione della diffusione e della conoscibilità, pur valutata in concreto, delle conoscenze, si rivelino idonee, secondo l'"id quod plerumque accidit", a tutelare l'integrità psicofisica di colui che mette a disposizione della controparte la propria energia vitale (nella specie, la Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto responsabile ex art. 2087 c.c. un datore di lavoro per non aver predisposto, negli anni che andavano dal 1975 al 1986, le cautele necessarie a sottrarre il proprio dipendente al rischio amianto).

Cassazione civile sez. lav., 19 agosto 2003 n. 12138

Va, preliminarmente, richiamato il principio di diritto enunciato dalla giurisprudenza della

Corte, secondo il quale, allorché venga in rilievo la responsabilità civile del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. (non operando l'esonero dalla predetta responsabilità ai sensi dell'art. 10 del d.P.R. n. 1124 del 1965), la natura di norma di chiusura del sistema infortunistico fa sì che sia imposto al datore di lavoro, anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, il dovere di adottare comunque le misure generiche di prudenza e diligenza, nonché tutte le cautele necessarie, secondo le norme tecniche e di esperienza, a tutelare l'integrità fisica del lavoratore (cfr. ex plurimis, Cass., 9 maggio 1998, n. 4721). Non si è discostato da tale principio il Tribunale nel ritenere, come emerge dalle complessive considerazioni svolte nella motivazione, che, se tutte le prescrizioni cautelative (in particolare, quelle concernenti la riduzione delle polveri nocive e comunque dei rischi), possibili secondo le conoscenze e le tecnologie disponibili all'epoca dello svolgimento dell'attività lavorativa, fossero state rispettate, si sarebbe, alla stregua di un giudizio probabilistico, sicuramente ridotto il rischio di contrarre la malattia.

Cassazione civile sez. lav., 09 maggio 1998 n. 4721

L'art. 2087 del cod. civ., il quale sancisce come dovere fondamentale dell'imprenditore quello di provvedere alla tutela della integrità fisica del prestatore d'opera, ha un valore sussidiario rispetto alla normativa speciale dettata per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, in quanto presuppone che risultino insufficienti o inadeguate le misure all'uopo previste dalla detta normativa speciale.

L'art. 2087 cod. civ. si atteggia come norma di chiusura del sistema antinfortunistico, nel senso che, anche dove faccia difetto la previsione normativa di una specifica misura preventiva, e, anzi, presupponendo che risultino insufficienti o inadeguate le misure previste dalla normativa speciale, la disposizione suddetta impone al datore di lavoro di adottare comunque le misure generiche di prudenza, diligenza e la

osservanza delle norme tecniche e di esperienza. È in sostanza una norma aperta, volta a supplire alle lacune di una disciplina speciale che non può prevedere ogni fattore di rischio. Una norma, tra l'altro, che tiene conto del fatto che la violazione di norme di prevenzione speciale resta sovente impunita per le gravi carenze strutturali ed organizzative degli organismi preposti ai controlli ed alla vigilanza.

Deve invece escludersi che l'art. 2087 cod. civ. sia riconducibile ad una forma di responsabilità oggettiva. Deve negarsi la responsabilità ogni volta che la prestazione non era eseguibile, la diligenza richiesta non era esigibile (concetto assimilabile alla impossibilità, sia pure entro i limiti del non dovuto e del non dedotto in obbligazione). Non può pretendersi l'adozione di accorgimenti per fronteggiare evenienze infortunistiche assolutamente impensabili ed eccezionali alla comune esperienza; occorre riferirsi a quei presidi che la tecnica pone normalmente a disposizione, non a congegni e dispositivi tecnici mai da alcuno applicati o addirittura inesistenti sul mercato. Neppure può pretendersi che il datore di lavoro ricerchi a proprie spese nuove misure di prevenzione o compia sperimentazioni, ma che applichi le misure conosciute e necessarie secondo la comune esperienza e tenendo conto delle cognizioni tecniche acquisite dalla scienza.

Versandosi in tema di responsabilità contrattuale, questa è delimitata da due norme fondamentali: l'art. 1218 cod. civ. che esclude per il debitore il ristoro del danno se dovuto a causa a lui non imputabile, e l'art. 1176 cod. civ. che impone nell'adempimento la diligenza del buon padre di famiglia, e, inoltre che nell'esercizio di una attività professionale la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata. È proprio la inosservanza delle cautele doverose che integra la colpa contrattuale e l'inadempimento, poiché, secondo la legge del contratto, che, in materia di prevenzione e di sicurezza, per il rapporto di lavoro è l'art. 2087 cod. civ., l'evento (dannoso) era evitabile con l'adozione delle cautele e degli accorgimenti tecnici da ritenere connaturali al tipo di attività esercitata e commisurati alla

entità del rischio, e, del resto, previsti dalla disciplina generale della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il lavoratore (il quale, beninteso ha anche il dovere di rispettare tutte le norme di sicurezza, speciali e generali, che sono di interesse pubblico), rispetto alla loro osservanza è creditore, perché il datore di lavoro è contrattualmente obbligato, e la loro mancata attuazione rende il datore di lavoro inadempiente, e, in quanto tale, contrattualmente (oltre che extracontrattualmente) responsabile.

Cassazione civile sez. lav., 14 gennaio 2005, n. 644

La responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087, cod.civ., non è limitata alla violazione di norme d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma va estesa, invece, nell'attuale sistema italiano, supportato a livello costituzionale, alla cura del lavoratore attraverso l'adozione, da parte del datore di lavoro, nel rispetto del suo diritto di libertà d'impresa, di tutte quelle misure e delle cautele che, in funzione della diffusione e della conoscibilità, pur valutata in concreto, delle conoscenze, si rivelino idonee, secondo *l'id quod plerumque accidit*, a tutelare l'integrità psicofisica di colui che mette a disposizione della controparte la propria energia vitale.

Cassazione penale sez. IV, 19 ottobre 2006 n. 41944

In tema di tutela della sicurezza dei lavoratori, qualora la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla individuazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza, non è possibile pretendere che l'imprenditore proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente adottate con quelle più recenti ed innovative, dovendosi pur sempre procedere ad una complessiva valutazione sui tempi, modalità e costi dell'innovazione, purchè, ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza.

Ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo dell'obbligo di sicurezza

Cassazione civile sez. III, 20 ottobre 2011, n. 21694

In caso di affidamento di lavori in appalto all'interno dell'azienda è obbligo del committente, nella cui disponibilità e controllo permane l'ambiente di lavoro, di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la salute dei prestatori di lavoro, ancorché dipendenti dell'impresa appaltatrice, non limitandosi a informarla adeguatamente, ma informando altresì i singoli lavoratori, predisponendo i mezzi idonei al raggiungimento dello scopo per tutti e per ciascuno di essi, e cooperando con l'appaltatrice per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi connessi sia al luogo di lavoro, sia all'attività appaltata, in particolare nel caso in cui i macchinari potrebbero divenire causa di grave pericolo.

Cassazione civile sez. lav., 21 aprile 2011, n. 9250

L'art. 2087 c.c., che, integrando le disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro previste da leggi speciali, impone all'imprenditore l'adozione di misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, è applicabile anche nei confronti del committente, tenuto al dovere di provvedere alle misure di sicurezza dei lavoratori anche se non dipendenti da lui, ove egli stesso si sia reso garante della vigilanza relativa alle misure da adottare in concreto, riservandosi i poteri tecnico-organizzativi dell'opera da eseguire.

Cassazione civile sez. lav., 16 luglio 2001, n. 9614

Le considerazioni svolte trattando del motivo che precede escludono che in ambito diverso da quello del rapporto di lavoro subordinato sia applicabile l'art. 2087 c.civ. e che, conseguentemente, il preponente sia gravato dell'onere di provare di avere predisposto tutte le misure di sicurezza idonee ad evitare l'infortunio.

Cassazione civile sez. III, 26 gennaio 1995, n. 933

Nel contratto d'opera - caratterizzato dall'autonomia del prestatore d'opera nella scelta dei mezzi e nell'organizzazione della propria attività volta al conseguimento dell'opus - non trovano applicazione le norme speciali antinfortunistiche, che, di regola, presuppongono l'inserimento del prestatore nell'impresa del soggetto destinatario della prestazione, nè la norma di cui all'art. 2087 c.c., la quale, integrando le richiamate leggi speciali, impone all'imprenditore la adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro; con la conseguenza che, nell'indicato contratto, non è ipotizzabile un generale dovere di controllo del committente, in ordine all'attitudine del prestatore, all'efficacia o adeguatezza dell'organizzazione da lui predisposta e delle concrete modalità di svolgimento dell'opera.

Cassazione civile sez. III, 05 maggio 2004 n. 8522

L'art. 2087 c.c., il quale fa carico al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità del dipendente, introduce un dovere che trova fonte immediata e diretta nel rapporto di lavoro, e pertanto non può essere fatta valere - in quanto tale - dal dipendente di altra società incaricata della manutenzione di un impianto, la eventuale omessa adozione, in relazione a quest'ultimo, delle misure di prevenzione, quand'anche una tale omissione sia stata per lui causa di danno.

Cassazione civile sez. III, 07 aprile 1988 n. 2737

L'applicabilità della norma dell'art. 2087 c.c. - che, integrando le disposizioni delle leggi speciali in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, impone all'imprenditore l'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro - presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Cassazione civile sez. lav., 07 gennaio 2009, n. 45

Ove lavoratori dipendenti da più imprese siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti (lavoratori dipendenti o autonomi), tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ai sensi degli D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, artt. 4 e 5 sicchè ciascun datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'art. 2087 c.c., ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo, e dare le conseguenti informazioni e istruzioni ai propri dipendenti

Individuazione del datore di lavoro

Cassazione penale sez. IV, 04 ottobre 2011, n. 39266

Si obietta nei motivi del ricorso che, essendo quella di cui l'imputato è legale rappresentante, una società di vaste dimensioni dotata di una struttura organizzativa con la nomina di un direttore di stabilimento avente funzioni direttive, non sarebbe spettato all'imputato, in base alla ripartizione delle competenze interne, il compito di esigere che la macchina di cui trattasi fosse dotata delle idonee misure di prevenzione a tutela della salute dei lavoratori e che i dipendenti ad essa addetti avessero ricevuto specifica formazione.

Così però non è nella materia infortunistica. Perché possa prodursi l'effetto del trasferimento dell'obbligo di prevenzione dal titolare della posizione di garanzia ad altri soggetti inseriti nell'apparato organizzativo dell'impresa (siano essi responsabili di settore o capireparto) è **necessaria una delega di funzioni** da parte dell'imprenditore o del datore di lavoro che deve trovare consacrazione in un formale atto di investitura in modo che risulti certo l'affidamento dell'incarico a persona ben individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi; quello cioè di osservare e fare rispettare la normativa di sicurezza. Se, dunque, è possibile che l'imprenditore possa delegare ad altri gli obblighi attinenti alla tutela delle condizioni di sicurezza del lavoro su di lui incombenti per legge, in quanto principale destinatario della normativa antinfortunistica, qualora sia impossibilitato ad esercitare di persona i poteri-doveri connessi alla sua qualità per la complessità ed ampiezza dell'impresa per la pluralità di settori produttivi di cui si compone o per altre ragioni, tuttavia il cennato obbligo di garanzia può ritenersi validamente trasferito purché vi sia stata una specifica delega, e ciò per l'ovvia esigenza di evitare indebite esenzioni, da un lato, e, dall'altro, compiacenti sostituzioni di responsabilità. Sul presupposto che l'individuazione dei destinatari dell'obbligo di prevenzione deve avvenire in relazione all'organizzazione dell'impresa e alla ripartizione delle incombenze, siccome attuata in concreto tra i vari soggetti chiamati a collaborare con l'imprenditore e ad assicurare in sua vece l'onere di tutela delle condizioni di lavoro, non può quest'ultimo essere esentato da colpa per qualsiasi evenienza infortunistica conseguente all'inosservanza dell'obbligo di garanzia suo proprio, quando non vi sia stato un trasferimento di competenza in materia antinfortunistica attraverso un atto di delega e ciò in attuazione del principio della divisione dei compiti e delle connesse diversificate responsabilità personali.

[...] Tali considerazioni valgono ad evidenziare un profilo di colpa per omissione nella condotta dell'imputato **la cui posizione**

di garanzia emerge dalla sua qualità di legale rappresentante della società, e dunque di datore di lavoro, e dall'assenza di una specifica delega alla predisposizione delle misure antinfortunistiche, con le forme e con il contenuto cui prima si è fatto riferimento, e dalla non esibita, ma solo asserita, documentazione attestante una organizzazione del lavoro nell'ambito dell'azienda con specifica suddivisione dei ruoli in ragione della quale, come addotto, al direttore dello stabilimento (ing. T.) di (OMISSIS) della "Fiverweb Neberger" sarebbe stata demandata in via esclusiva la predisposizione delle misure di prevenzione antinfortunistica ed il relativo controllo sulla concreta applicazione. **In effetti ai fini dell'esonero da responsabilità dell'imputato, in materia di prevenzione antinfortunistica, si sarebbe dovuto dimostrare la suddivisione dell'apparato produttivo della società in una serie di unità produttive autonome, ciascuna affidata ad un soggetto all'uopo investito di "mansioni direttive", sicché potevano richiamarsi i principi elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza nell'individuare la nozione di "unità produttiva" in materia di sicurezza del lavoro.** Pertanto, occorre dimostrare non solo la effettiva frammentazione dell'impresa in **una pluralità di centri dotati di autonomia effettiva sia finanziaria sia tecnico- funzionale, intesa non in senso burocratico e ristretto, ma ampio, giacché altrimenti detti requisiti non sarebbero mai rinvenibili, ma anche l'esistenza di effettivi assetti e rapporti di poteri quali risultano dagli organigrammi aziendali e dagli ordini di servizio, ferma restando la necessità di un'attività di coordinamento e di alta organizzazione e controllo, che deve restare radicata nel vertice come contenuto di un dovere non delegabile, che è il riflesso della qualità di imprenditore.**

I suddetti aspetti di colpa sono di per sé fondatori della responsabilità dell'imputato, in punto di titolarità della posizione di garanzia, tra l'altro, ammesso pure che si trattasse di una decisione autonoma del direttore dello stabilimento quella di avviare, sia pure in via sperimentale, la produzione del nuovo tessuto

con la macchina accantonata da diverso tempo, appare inverosimile, come giustamente osserva la Corte meneghina, che non ne abbia informato i vertici tenuto conto che ha dovuto distogliere alla normale produzione uomini e mezzi.

Cassazione penale sez. IV, 11 dicembre 2007, n. 6280

Nel caso di imprese gestite da società di capitali, gli obblighi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro gravano su tutti i componenti del Consiglio di amministrazione. La sentenza sopra citata sottolinea, altresì, che la delega di gestione, in proposito conferita ad uno o più amministratori, se specifica e comprensiva di poteri di deliberazione e spesa, può solo ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del Consiglio, ma non escluderla interamente, poichè non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento, soprattutto nel caso di mancato esercizio della delega.

Cassazione penale sez. IV, 10 dicembre 2008, n. 4123 (Thyssen)

Pur a fronte di una delega corretta ed efficace, non potrebbe andare esente da responsabilità il datore di lavoro allorchè le carenze nella disciplina antinfortunistica e, più in generale, nella materia della sicurezza, attengono a scelte di carattere generale della politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza. E' da ritenere, quindi, senz'altro fermo l'obbligo per il datore di lavoro di intervenire allorchè apprezzi che il rischio connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa si riconnette a scelte di carattere generale di politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza.

RSPP

Cassazione penale sez. IV 21 dicembre 2010 n. 2814

Indiscussa la responsabilità del datore di lavoro che rimane persistentemente titolare della "posizione di garanzia", può profilarsi lo spazio per una (concorrente) responsabilità del RSPP. Anche il RSPP, che pure è privo dei poteri decisionali e di spesa (e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio), può essere ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione. Il RSPP, quindi, non può essere chiamato a rispondere per il solo fatto di non avere svolto adeguatamente le proprie funzioni di verifica delle condizioni di sicurezza, proprio perchè come si è visto, difetta una espressa sanzione nel sistema normativo. Il fatto, però, che la normativa di settore escluda la sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei componenti del servizio di prevenzione e protezione, non significa che questi componenti possano e debbano ritenersi in ogni caso totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto. Ne consegue che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.

Medico competente

Cassazione penale, 15 gennaio 2013, n. 1856

Il "medico competente", secondo la definizione fornita dall'art. 2, lettera h) d.lgs. 81/2008, è il medico che, in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al decreto legislativo 81/2008. Come correttamente osservato nel provvedimento impugnato, l'attività di collaborazione del "medico competente", già prevista dall'ormai abrogato art. 17 d.lgs. 626/1994, ma limitata alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, è stata ampliata dal d.lgs. 81/2008 che, nell'art. 25, la estende anche alla programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza e alla organizzazione del servizio di primo soccorso, considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Originariamente, per la violazione degli obblighi di collaborazione non era prevista alcuna sanzione penale, introdotta successivamente con l'art. 35, comma 1 del d.lgs. 106/2009 che ha modificato l'art. 58 del d.lgs. 81/2008. La introduzione della sanzione penale ad opera del [d.lgs. 106/2009](#) riguarda, peraltro, come pure osservato nel provvedimento impugnato, il solo "medico competente", mentre resta sottratto alla sanzione penale per mancata collaborazione il responsabile del servizio di prevenzione e protezione cui pure è demandato un ruolo ausiliario. 5. In maniera pienamente

condivisibile il provvedimento impugnato pone in rilievo, oltre alla evidente disparità di trattamento di situazioni analoghe, anche la estrema genericità del modello di condotta sanzionato dalla disposizione che il giudice del merito è stato chiamato ad applicare con le modalità oggetto di contestazione in ricorso. Osserva il Tribunale che la prospettazione della difesa, secondo la quale, in considerazione del fatto che l'obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi ricade esclusivamente sul datore di lavoro ed il "medico competente" non potrebbe ad esso surrogarsi nell'adempimento, così che la responsabilità della mancata predisposizione del documento non potrebbe in nessun caso essere fatta ricadere sul "medico competente", non è condivisibile, in quanto allo stesso non è affatto richiesto l'adempimento di un obbligo altrui quanto, piuttosto, lo svolgimento del proprio obbligo di collaborazione, espletabile anche mediante l'esauriente sottoposizione al datore di lavoro dei rilievi e delle proposte in materia di valutazione dei rischi che coinvolgono le sue competenze professionali in materia sanitaria. Viene così delimitato l'ambito degli obblighi imposti dalla norma al "medico competente", adempiuti i quali, l'eventuale ulteriore inerzia del datore di lavoro resterebbe imputata a sua esclusiva responsabilità penale a mente dell'art. 55, comma 1, lett. a) d.lgs. 81/2008. 6. Tale assunto non viene condiviso, come si è detto, dalla ricorrente, la quale propone una interpretazione più restrittiva della disposizione in esame, limitando l'obbligo di collaborazione a quelle attività nelle quali il "medico competente" viene direttamente coinvolto dal datore di lavoro, accedendo così alla tesi prospettata da autorevole dottrina ma non condivisa dal Tribunale. La questione implica, in primo luogo, una adeguata individuazione del ruolo assegnato al "medico competente" nell'ambito dell'organizzazione aziendale, ruolo che la dottrina citata qualifica di mera consulenza, evidenziando l'anomalia della sottoposizione alla sanzione penale (che non colpisce l'altra figura professionale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione cui pure è attribuito il ruolo di

consulente del datore di lavoro), nonostante il fatto che il "medico competente" non possa obbligare il datore di lavoro a consultarlo né disponga di alcuna possibilità di iniziativa nella gestione del processo di valutazione del rischio. 7. Deve osservarsi, a tale proposito, che l'ambito di attribuzione di compiti consultivi al "medico competente" è stato già oggetto di valutazione da parte della giurisprudenza di questa Corte con riferimento alla normativa previgente, considerando la figura professionale in esame - introdotta, per la prima volta, dall'art. [33 d.P.R. 303/1956](#) - ed osservando che la competenza cui si riferiva la richiamata disposizione riguardava sia la valutazione delle condizioni di salute, avuto riguardo alle sostanze cui il lavoratore è esposto, sia la coadiuvazione del datore di lavoro/dirigente, tenendo conto dell'esito delle visite effettuate, nella individuazione dei rimedi, anche di quelli dettati dal progresso della tecnica, da adottare contro le sostanze tossiche o infettanti o comunque nocive, escludendo, così, una posizione meramente esecutiva ed attribuendo al "medico competente" un ruolo propulsivo che determinava, quale conseguenza, l'assunzione di una autonoma posizione di garanzia in materia sanitaria (Sez. IV n. 5037, 6 febbraio 2001). A conclusioni analoghe si è pervenuti anche successivamente, osservando che il medico aziendale è un collaboratore necessario del datore di lavoro, dotato di professionalità qualificata per coadiuvarlo nell'esercizio della sorveglianza sanitaria nei luoghi di lavoro dove essa è obbligatoria, aggiungendo che la sorveglianza sanitaria, pur costituendo un obbligo per il datore di lavoro per la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori, deve essere svolta attraverso la collaborazione professionale del medico aziendale (Sez. III n. 1728, 21 gennaio 2005). Del resto, il ruolo di consulente del datore di lavoro è stato attribuito anche al responsabile del servizio di prevenzione e protezione in tale specifica materia, osservando che lo stesso, sebbene privo di capacità immediatamente operative sulla struttura aziendale, svolge il compito di prestare "ausilio" al datore di lavoro nella individuazione e segnalazione dei fattori di

rischio delle lavorazioni e nella elaborazione delle procedure di sicurezza, nonché di informazione e formazione dei lavoratori come disposto dall'articolo 33 del d.lgs. 81/2008. Da ciò consegue che, pur restando il datore di lavoro il titolare della posizione di garanzia nella specifica materia, facendo a lui capo l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, non può escludersi una concorrente responsabilità per il verificarsi di un infortunio possa profilarsi anche nei confronti di detto responsabile il quale, ancorché privo di poteri decisionali e di spesa tali da consentire un diretto intervento per rimuovere le situazioni di rischio, può rispondere del fatto quando sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione (così Sez. IV n. 2814, 27 gennaio 2011). Deve dunque ritenersi corretta la funzione consultiva attribuita al "medico competente" nell'ambito del rapporto di collaborazione che la legge gli attribuisce ma una eccessiva delimitazione di tale ruolo nei termini indicati in ricorso non può ritenersi corretta. 8. Occorre innanzitutto non dimenticare che le finalità del d.lgs. 81/2008 sono quelle di assicurare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e che la valutazione dei rischi - definita dall'art. 2, comma 1, lett. q) del d.lgs. 81/2008 come la "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza" - è attribuita dall'art. 29 del medesimo d.lgs. al datore di lavoro, per il quale costituisce, ai sensi dell'art. 17, un obbligo non derogabile. E' evidente, avuto riguardo

all'oggetto della valutazione dei rischi, che il datore di lavoro deve essere necessariamente coadiuvato da soggetti quali, appunto, il "medico competente", portatori di specifiche conoscenze professionali tali da consentire un corretto espletamento dell'obbligo mediante l'apporto di qualificate cognizioni tecniche. L'espletamento di tali compiti da parte del "medico competente" comporta una effettiva integrazione nel contesto aziendale e non può essere limitato, ad avviso del Collegio, ad un ruolo meramente passivo in assenza di opportuna sollecitazione da parte del datore di lavoro, anche se il contributo propulsivo richiesto resta limitato alla specifica qualificazione professionale. Del resto, l'importanza del molo sembra essere stata riconosciuta dallo stesso legislatore il quale, nel modificare l'originario contenuto dell'art. 58, ha introdotto la sanzione penale solo con riferimento alla valutazione dei rischi. Tale scelta interpretativa, contrariamente a quanto affermato in ricorso, non presenta difficoltà insormontabili nella individuazione del modello di condotta sanzionabile perché, come correttamente osservato nel provvedimento impugnato, l'ambito della responsabilità penale resta confinato nella violazione dell'obbligo di collaborazione che, come si è detto, comprende anche un'attività propositiva e di informazione che il medico deve svolgere con riferimento al proprio ambito professionale ed il cui adempimento può essere opportunamente documentato o comunque accertato dal giudice del merito caso per caso. 9. Altrettanto correttamente il provvedimento impugnato fornisce adeguata risposta alle obiezioni, pure sollevate in ricorso, riguardo alla circostanza che la condotta del "medico competente", proprio per il ruolo assegnatogli, non potrebbe assumere rilevanza penale in caso di totale inerzia del datore di lavoro che non provvede all'avvio della procedura di valutazione dei rischi di cui all'art. 29 d.lgs. 81/2008. Osserva infatti il giudice del merito che, in tema di valutazione dei rischi, il "medico competente" assume elementi di valutazione non soltanto dalle informazioni che devono essere fornite dal datore di lavoro, quali quelle di cui all'art.

18, comma 2, ma anche da quelle che può e deve direttamente acquisire di sua iniziativa, ad esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro di cui all'art. 25, lettera I) o perché fornitegli direttamente dai lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria o da altri soggetti. Tale approccio interpretativo appare pienamente condivisibile e perfettamente in linea con le finalità del decreto legislativo in esame.

Preposto

Cassazione penale sez. IV 01 dicembre 2009 n. 1502

Il preposto è una delle tre figure cui, secondo la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono, nell'ambito dell'impresa, specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste. Il preposto, come il datore di lavoro e il dirigente, è individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza come soggetto cui competono poteri originari e specifici, differenziati tra loro e collegati alle funzioni a essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto "iure proprio". Si deve cioè precisare che il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, ma bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso, come già si è detto, direttamente fanno capo. E' pertanto del tutto improprio il richiamo alla delega, o meglio alla assenza di delega, da parte del datore di lavoro con il quale la difesa dei P. cerca di allontanare da sé la responsabilità, solo dovendosi precisare che entrambe le pronunce qui contestate hanno correttamente individuato la responsabilità dell'imputato come conseguenza degli obblighi a lui direttamente e autonomamente spettanti.

A tale proposito, è opportuno ricordare che prima della emanazione del recente D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che all'art. 2, lett. e), definisce il preposto come "la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali

adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa", l'individuazione dei caratteri tipici di tale figura e dei suoi compiti sono stati precipuamente frutto della elaborazione giurisprudenziale che si è mossa nell'ambito del quadro normativo all'epoca esistente (D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, art. 4, poi ripreso dal D.P.R. n. 626 del 1994, art. 1, comma 4 bis) che indicano il preposto come colui che "sovrintende" alle attività dei lavoratori da lui dipendenti nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze.

Con pronunce assai risalenti nel tempo ma che esprimono principi sempre validi, si è in primo luogo affermato (Sez. 4[^] 21.12.1995 n. 3483 rv 204972) che preposto è colui che, nel suo settore, prende decisioni e sovrintende al lavoro eseguito da altri, pur potendo, ove occorra, contribuire alla realizzazione dello stesso, in tal modo individuando la caratteristica essenziale del preposto nella attribuzione al medesimo di poteri, sia pur limitati, di sovraordinazione e controllo di altri lavoratori. E si è poi chiarito (sez. 4[^] 14.1.1970 n. 48 rv 113999) che nella concreta attribuzione di tale qualifica deve farsi riferimento al criterio della effettività, atteso che "La qualifica e le responsabilità del preposto non competono soltanto ai soggetti forniti di titoli professionali o di formali investiture, ma a chiunque si trovi in una posizione di supremazia sia pure embrionale, tale cioè da porlo in condizione di dirigere l'attività lavorativa di altri operai soggetti ai suoi ordini".

Per individuare gli obblighi di sicurezza del preposto si è tenuto presente che si tratta della figura posta al più basso livello della gerarchia, sotto datore di lavoro e dirigente, di quella che, nella ripartizione delle funzioni di protezione della salute e sicurezza sul lavoro tra i tre soggetti indicati, è dotata di minori poteri di gestione e decisione, ma al tempo stesso è più vicina all'ambiente di lavoro; i compiti che gli spettano risentono di tali caratteristiche, atteso che la posizione di garanzia è dalla legge prevista con riferimento

alle specifiche "attribuzioni e competenze".

Si è dunque specificato il dovere di sicurezza del preposto principalmente nel dovere di sorveglianza e controllo dell'attività svolta dai lavoratori sottoposti (cui correlativamente può rivolgere istruzioni ed ordini) e nel dovere di segnalare al datore di lavoro eventuali pericoli o carenze nei sistemi di protezione (così sez. 4[^] 9 marzo 2001 Bellino, non massimata).