

CONDANNATA L'AZIENDA IN QUANTO CARENTE DI 231 COMPLETA ED ESAUSTIVA

RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ IN PRESENZA DI PERSONALE NON FORMATO

di Avv. Rosa Bertuzzi

Il motivo per il quale è assolutamente fondamentale preoccuparsi della **formazione** e dell'**addestramento** dei dipendenti che devono svolgere lavori in quota (con l'impiego delle attrezzature e dei dispositivi di protezione), è dato dal fatto che i suddetti lavori rientrano tra le attività lavorative esposte al maggior numero di infortuni e sono prevalentemente svolti da attività di impresa operanti in materia di costruzione.

Il Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), nel Capo II del Titolo IV, disciplina le “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota”. L'articolo 107, D.Lgs. 81/2008, definisce i lavori in quota come *«un'attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta dall'alto da una quota posta ad un'altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile»*. In assenza di una precisa definizione del concetto di “piano stabile”, oggi, comunemente, si ritiene che si debba far riferimento ad una superficie che non subisce variazioni in relazione alla forza di gravità, come il terreno o il pavimento di un edificio.

Rientrano, ad esempio, nella categoria dei lavori in quota e, pertanto, espongono i lavoratori ad un rischio di caduta:

- lavori di montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati;
- attività su coperture e ponteggi;
- lavori di demolizione e rinnovamento;
- interventi su pareti rocciose e molto altro;
- le operazioni di scavo che raggiungono profondità superiori a 2 metri.

Nell'articolo 111, del Testo Unico Sicurezza sul Lavoro, si descrivono gli obblighi riposti in capo al datore di lavoro. In questa norma si precisa, *in primis*, che nell'ipotesi in cui il lavoro in quota non può essere eseguito in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate a partire da un

luogo adatto allo scopo, il datore di lavoro ha l'onere di scegliere le attrezzature più idonee per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori, privilegiando l'utilizzo di misure di protezione collettiva, impiegando attrezzature di dimensioni conformi rispetto alla natura del lavoro ed, infine, scegliendo la modalità di accesso nel luogo di svolgimento del lavoro in quota, in relazione alla frequenza di circolazione, dislivello e durata dell'impiego. Il datore di lavoro deve, altresì, valutare con attenzione i rischi (in modo da implementare le misure di prevenzione adeguate) e assicurare la formazione dei propri lavoratori.

In relazione ai corsi di formazione, occorre precisare che la normativa vigente non fornisce alcuna indicazione su quali debbano essere i contenuti, le modalità, la durata o, in generale, le caratteristiche di tali corsi. Pertanto, si suggerisce che al fine di salvaguardare la sicurezza nello svolgimento dei lavori in quota, i lavoratori debbano seguire un corso/aggiornamento relativo alle seguenti materie:

- i Rischi a cui sono soggetti nello svolgimento dei lavori in quota;
- i Dispositivi di Protezione Individuali, Dispositivi di Protezione Collettivi e le attrezzature da utilizzare per garantire la sicurezza dei lavoratori;
- la Gestione delle emergenze e tecniche di recupero in quota;
- l'Addestramento Pratico alle emergenze.

A conferma di ciò, si vuole richiamare l'attenzione su una recente sentenza della Corte di Cassazione, n. 26293 pronunciata il 4 luglio 2024, in cui si è respinto il ricorso presentato da una società avverso la condanna alla sanzione amministrativa per il reato di lesioni colpose, con l'aggravante che non ha osservato la normativa anti infortunistica. Con tale sentenza, si conferma la presenza di una **responsabilità amministrativa in capo all'ente** (ex D.Lgs. 231/2001) in seguito alla violazione delle norme in materia di sicurezza dei lavoratori. Nello specifico, il datore di lavoro aveva richiesto l'esecuzione ad un dipendente di un incarico, che non gli competeva e che potrebbe anche essere valutato come "urgente" (*"pulizia della grondaia del tetto del capannone e chiusura di alcune crepe, onde scongiurare infiltrazioni di acqua all'interno dello stabilimento"*), peraltro, del tutto sprovvisto dei presidi minimi di sicurezza. Inizialmente il lavoratore aveva espressamente rifiutato di eseguire questo compito, proprio alla luce delle condizioni in cui avrebbe dovuto agire, ma successivamente il datore di lavoro lo aveva convinto. Ai fini del riconoscimento di una responsabilità, occorre individuare gli elementi che collegano l'azione della persona fisica (datore di lavoro) all'interesse dell'ente, società.

Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto esistente un interesse dell'ente nella commissione del reato in materia di sicurezza sul lavoro, in quanto la società era destinataria di un *"incremento economico dovuto alla produttività non rallentata dal rispetto delle norme cautelari"*. La decisione dei giudici si è basata su un'analisi del piano di lavoro adottato nel capannone della società, il quale è risultato

“del tutto sprovvisto di presidi minimi di sicurezza, essendo pure emersa una organizzazione dell’ente per la quale era possibile rivolgersi a una maestranza non formata per lavorare in quota al fine di ottenere la soluzione di un problema che avrebbe, viceversa, richiesto l’intervento di maestranze specializzate e l’impiego di presidi di sicurezza idonei a scongiurare il rischio concretizzatosi”.

Pertanto, la società, laddove impiega un proprio dipendente non specializzato per svolgere un lavoro in quota, al fine di ovviare a un inconveniente verificatosi, risponde per il reato di lesioni.

Questa sentenza conferma che nell’ipotesi in cui si verificano delle problematiche da risolvere tempestivamente o sussistano ragioni di urgenza, tali da spingere l’ente a far intervenire personale non adeguatamente formato per porre rimedio a queste situazioni, comporta comunque una violazione delle norme antinfortunistiche e, per tale motivo, implica una responsabilità dell’ente. In particolare, la giurisprudenza di questa Corte sostiene che *“l’interesse dell’ente ricorre quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell’evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di far conseguire un’utilità alla persona giuridica; ciò accade, per esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l’esito, non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d’impresa pur non volendo (quale opzione dolosa) il verificarsi dell’infortunio in danno del lavoratore, l’autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell’ente”.*

La Corte precisa che, ai fini della responsabilità dell’ente, la normativa vigente non richiede una violazione “sistematica” delle condotte che integrano le fattispecie di reato presupposto.

In sintesi, è sufficiente la trasgressione di una sola norma in materia di sicurezza sul lavoro, da parte della società, per incorrere in responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001. Occorre, peraltro, prestare una maggiore attenzione all’ **“urgenza”** che caratterizza alcuni lavori, perché bisogna sempre mettere i lavoratori in condizione di eseguire il lavoro in sicurezza.

Il legislatore cerca di incentivare le attività di impresa ad adottare i modelli organizzativi 231, tuttavia egli è consapevole che la predisposizione e l’aggiornamento di tali modelli comportano dei costi aggiuntivi, ma laddove siano adattati alla natura e alle dimensioni dell’impresa, aggiornati ed efficacemente attuati comportano una “esenzione” da responsabilità. Per questo motivo si ribadisce l’assoluta necessità di prevedere nei propri modelli dei corsi di formazione per i dipendenti, al fine di evitare la verifica dei reati presupposti di cui al D.Lgs. 231/2001, di evitare di incorrere in responsabilità e, soprattutto, si interviene a salvaguardia della sicurezza nello svolgimento dei lavori in quota.