RGL 3/2024

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 7/2024

APPROFONDIMENTI

CASSAZIONE, 22.1.2024, n. 2557, S. III pen. – Pres. Aceto, Est. Magro, P.M. Seccia (rigetta).

Sicurezza sul lavoro – Misure di tutela e obblighi – Valutazione dei rischi – Responsabilità penale.

La formazione eventualmente fornita al lavoratore su un rischio specifico non solleva il datore di lavoro dall'obbligo di dettagliare, in maniera chiara, all'interno del documento di valutazione dei rischi, la procedura necessaria per prevenire ogni possibile pericolo, compreso quello per il quale è stata impartita la formazione. (1)

(1) IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI:
ALCUNE IMPLICAZIONI GIURIDICHE E PRATICHE

1. — La pronuncia in epigrafe offre l'occasione per riflettere sul contenuto del documento di valutazione dei rischi (di seguito, Dvr): pilastro dell'organizzazione aziendale in materia di prevenzione e sicurezza, obbligo non delegabile del datore di lavoro, nonché vero e proprio protagonista della gestione aziendale (Stolfa 2016, 4 ss.). Si tratta, in linea con i principi di matrice comunitaria della prevenzione primaria, del principale strumento attraverso il quale analizzare, in chiave prospettica, il processo del lavoro (Pascucci 2017, 170 ss.).

Prima di intraprendere un'analisi circa le corrette modalità di stesura del Dvr, è opportuno esporre l'episodio da cui trae origine la sentenza in esame.

In sintesi, nel contesto della vicenda processuale, vengono ravvisate, in capo a un'impresa di verniciatura di manufatti, le violazioni delle norme cautelari richiamate agli artt. 17, comma primo, lettera *a*, e 28, comma secondo, lettera *d*, del d.lgs. n. 81 del 2008 (cd. Tusi). In particolare, tali infrazioni deriverebbero dalla mancata redazione di una procedura operativa volta a garantire ai lavoratori di svolgere in sicurezza attività di imbracatura del carico, nonché dall'omissione dell'indicazione dei ruoli aziendali a presidio delle misure di sicurezza.

La parte datrice di lavoro, condannata in primo grado alla pena dell'ammenda e al pagamento delle spese processuali, ricorre quindi per Cassazione, affermando che

all'interno dell'azienda era disponibile un manuale d'uso e di manutenzione dei macchinari, e che gli operai, adeguatamente formati in ordine alla procedura di imbracatura del carico, erano perfettamente in grado di selezionare il gancio più idoneo da utilizzare.

Nonostante ciò, la Suprema Corte conferma la decisione del Tribunale di Teramo.

In primo luogo, secondo la Corte, la formazione del lavoratore, eventualmente ricevuta, riguardo a uno specifico rischio lavorativo, non esime il datore di lavoro dall'obbligo di prevedere, a monte, tale fonte di rischio e di regolamentare ogni singola attività lavorativa in modo da minimizzare lo spazio di discrezionalità del lavoratore.

Infatti, sebbene gli obblighi di formazione, informazione e addestramento posti a carico del datore di lavoro siano funzionali proprio a fronteggiare l'eventuale condotta negligente, imprudente o imperita del lavoratore (Così, da ultimo, Cass. 12.12.2023, n. 1437, S. pen., in *olympus.uniurb.it*. In tema, si vd. Delogu 2017, 452), il datore è comunque vincolato a valutare attentamente i rischi alla radice e a definire in modo chiaro le procedure operative per l'attuazione delle misure necessarie (cd. contenuto obbligatorio del Dvr ex art. 28, comma 2, lettere *a, b, c, d, e, f*, del Tusi).

Ebbene, come correttamente rilevato dal giudice *a quo* e dall'ispettore del lavoro intervenuto, il Dvr non prevedeva alcuna specifica procedura volta a prevenire il rischio di caduta del carico da movimentare tramite trasportatori a rotaia. In particolare, non dettagliava come orientare la scelta, da parte degli operai, del gancio da utilizzare in relazione al peso dei pezzi che dovevano essere agganciati; ciò nonostante la tipologia di ganci e sottoganci fosse assai ampia e variabile in relazione al peso da sollevare. Il datore avrebbe dovuto, pertanto, individuare e descrivere una procedura operativa per la fase di carico dei pezzi da lavorare, al fine di evitare il rischio specifico relativo all'accidentale fuoriuscita delle funi e dei bilancieri dai ganci, che avrebbero dovuto, tra l'altro, essere forniti di linguetta a molla come dispositivo di sicurezza.

Peraltro, tre anni fa, la stessa Cassazione, in una fattispecie analoga, aveva confermato la pena irrogata nei confronti di un datore per aver elaborato un Dvr che si limitava a elencare in maniera del tutto generica i fattori di rischio concernenti la movimentazione manuale dei carichi, senza specificare gli interventi atti a ridurre o eliminare gli stessi, rendendo così l'adempimento normativo privo di qualsiasi concreta efficacia (Cass. 12.1.2021, n. 12940, S. pen., in *DeJure*).

Tuttavia, nel caso oggetto della presente nota vi è di più.

Nell'elaborare il Dvr, il datore dell'impresa di verniciatura ha, infatti, altresì omesso di indicare i ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedere per l'attuazione delle misure da realizzare, così creando un contesto di potenziale confusione e inefficienza nella gestione dei rischi. È evidente che soltanto un organigramma ben definito e completo permette di individuare in maniera chiara e univoca i soggetti partecipi della sicurezza e i loro specifici ruoli.

Sul punto, va segnalato che, in un'altra recente pronuncia, la Suprema Corte ha precisato che tra i casi normativamente previsti in cui deve essere effettuata la sorveglianza sanitaria rientra, in base al disposto dell'art. 168 del Tusi, proprio la movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori, aggiungendo che, in tali casi, il datore di lavoro deve sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva e operare una specifica valuta-

zione dei rischi per la sua salute, sia in relazione a patologie che potrebbero derivare dall'attività, sia per la verifica delle condizioni di attitudine allo svolgimento della specifica mansione (Cass. 21.11.2023, n. 51293, S. pen., in *olympus.uniurb.it*).

Ora, sebbene quest'ultima circostanza non sia stata esaminata dalla sentenza in commento e riguardi nello specifico l'attività del medico competente, la motivazione sottostante a entrambi i giudizi e i loro esiti sono sostanzialmente gli stessi.

La sentenza dello scorso 22 gennaio, infatti, enfatizzando l'importanza di un approccio olistico alla sicurezza sul lavoro, sanziona non solo l'omessa valutazione dei rischi, ma anche la semplice incompletezza e il mancato adeguamento del relativo documento (Così, *ex multis*: Cass. 4.6.2019, n. 34893, S. pen., in *Onelegale*, Cass. 21.6.2011, n. 24820, S. pen., e Cass. 16.3.2010, n. 10488 S. pen., entrambe in *olympus.uniurb.it*. Si vd.: Porreca 2012; Lai 2017, 50 ss.; Del Punta 2021, 612), anche rispetto all'individuazione dei ruoli che provvedono all'attuazione delle misure di sicurezza.

Nel dettaglio, quanto al requisito della completezza del Dvr, la scelta per una considerazione «onnicomprensiva» dei rischi risulta essere affermata già da tempo e alimentata dallo stesso Tusl, il quale, peraltro, impone esplicitamente anche la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art. 28, comma 1). Relativamente a quest'ultimo aspetto, può essere utile effettuare una breve digressione rispetto al tema oggetto del contributo, tenuto conto dell'attuale dibattito giurisprudenziale.

Recentemente, infatti, una serie di pronunce della Corte di Cassazione sembra rafforzare la tutela giudiziale della salute psico-fisica del lavoratore, precisando che la mera domanda per l'accertamento del *mobbing* è insufficiente a esaurire il campo d'indagine del giudice, il quale è tenuto a verificare se il danno sia stato determinato da un ambiente di lavoro disfunzionale, colpevolmente ascrivibile al datore di lavoro (*Ex multis*, da ultimo: Cass. 26.2.2024, n. 5061; Cass. 21.2.2024, n. 4664; Cass. 16.2.2024, n. 4279; Cass. 12.2.2024, n. 3856; Cass. 12.2.2024, n. 3822; Cass. 19.1.2024, n. 2084; Cass. 19.10.2023, n. 29101, con nota di Pisani in *LPO*, 2024, n. 3-4, 268 ss., tutte in *olympus.uniurb.it*. In relazione al concetto di *straining*, si vd.: Fili 2019, 796 ss.; Signorini 2017, 311 ss.).

Di conseguenza, il datore di lavoro, al fine di dare concreta attuazione *ex ante* all'obbligo posto dall'art. 2087 c.c., sarà tenuto a valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli di natura psico-sociale derivanti da fenomeni quali *straining* e/o *burnout*.

Nello specifico, al fine di mitigare tali rischi, il datore dovrà focalizzare la sua attenzione e valutazione, ad esempio, sulla distribuzione dei carichi di lavoro, sulle condizioni ambientali, sul grado di autonomia attribuito a ciascun lavoratore nell'espletamento delle sue mansioni, nonché su fattori anche soggettivi (Stolfa 2015, 696 ss.).

E ancora, ulteriori rischi che il datore è tenuto a valutare e fronteggiare con adeguate misure comprendono quelli derivanti dalla flessibilità delle condizioni di lavoro, dalle differenze di genere e dalle molestie. Per quanto riguarda le molestie, anche sessuali, sarebbe utile istituire un consigliere di fiducia, cui le vittime possono rivolgersi, anche in modo riservato, per ricevere consigli e sostegni su come affrontare al meglio la sgradevole situazione (Del Punta, 625).

In aggiunta, è indiscutibile che il d.lgs. n. 24 del 2023, attuativo della Direttiva Ue

n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (i cd. *whistleblowers*), costituisce un avanzamento rilevante verso una maggiore trasparenza e responsabilità, incidendo inevitabilmente anche sulla normativa in materia di sicurezza.

Ebbene, le questioni appena esposte, certamente, non sono di poco conto, considerando il crescente rilievo che le dinamiche psico-sociali e del *gender mainstreaming* hanno recentemente acquisito nella definizione di adeguati assetti organizzativi aziendali (Giovannone 2024, 38).

A ogni buon conto, occorre precisare che, nonostante il Dvr debba essere esaustivo, è altresì necessario che sia caratterizzato da semplicità, brevità e chiarezza, in modo da consentire una consultazione agevole e comprensibile da parte di terzi, quali lavoratori, organi di vigilanza e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Art. 28, comma 2, lettera *a*, del Tusc. Si vd.: Fantini, Giuliani 2015, 175; Destito, Ferrua 2009, 554). A ogni modo, i criteri appena enucleati non possono andare a discapito della completezza e dell'idoneità del Dvr (Cass. 6.4.2021, n. 12940, S. pen., in *olympus.uniurb.it*).

Inoltre, proprio perché «sistema vivente» (Zamponi 2016), l'organizzazione del lavoro aziendale andrà costantemente monitorata e adeguata ai mutamenti, anche tecnologici, nonché aggiornata in relazione alle novità che possono intervenire nel panorama legislativo di riferimento (Stolfa 2016, 5). È imprescindibile, dunque, che la valutazione dei rischi sia concepita quale azione preventiva e ricorrente nella vita dell'impresa (Lai 2010, 54 ss.).

Ma ciò non basta: secondo costante giurisprudenza, neppure la redazione di un Dvr apparentemente completo e l'adozione di misure di prevenzione sembrano scongiurare la responsabilità del datore di lavoro quando, per un errore nell'analisi dei rischi o nell'identificazione di misure adeguate, non sia stata adottata idonea misura di prevenzione (Cosi, da ultimo: Cass. 29.1.2024, n. 3405, S. pen., e Cass. 6.6.2023, n. 30175, S. pen., entrambe in *olympus.uniurb.it*; Cass. 5.10.2021, n. 43350, S. pen., in *DeJure*). Il datore di lavoro, infatti, ha l'obbligo di adottare idonee misure di sicurezza anche in relazione a rischi non specificamente contemplati dal Dvr, così sopperendo all'omessa previsione anticipata (Cass. 13.1.2021, n. 4075, S. pen., in *DeJure*). In altre parole, il repertorio delle misure di sicurezza non è predefinito e può includere una varietà di adempimenti sia scritti che non scritti, sia attuali che futuri (Galantino 1996).

Va ricordato, inoltre, che la corretta elaborazione del Dvr rientra nella sfera di gestione del rischio del datore di lavoro, spettando ad altri soggetti, eventualmente designati, esclusivamente la gestione della fase esecutiva.

In conclusione, la sentenza consolida ulteriormente l'orientamento secondo il quale solo attraverso l'adozione di un Dvr improntato ai principi di completezza, brevità e comprensibilità, unitamente alla fornitura di formazione continua ai lavoratori e alla promozione di una gestione chiara e trasparente della sicurezza, le organizzazioni possono assicurare un ambiente di lavoro sicuro e sostenibile per tutti, oltre che efficacemente adattabile ai mutamenti contingenti. In questo contesto, eventuali violazioni

della disciplina delineata rappresentano, nella prassi giuridica attuale, una consueta modalità di attribuzione di responsabilità penale al datore di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Del Punta R. (2021), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Delogu A. (2017), voce *Salute e sicurezza sul lavoro*, in *DDPComm.*, Utet, Milano, n. 17, 452 ss.
- Destito I., Ferrua S. (2009), *Il documento sulla valutazione dei rischi*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Le nuove leggi civili – Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009) – Commentario al d.lgs. 81/2008 come modificato e integrato dal d.lgs. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 554 ss.
- Fantini L., Giuliani A. (2015), *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, Giuffrè, Milano.
- Fili V. (2019), *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, in *RCP*, n. 3, 796 ss.
- Galantino L. (1996), *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in L. Galantino (a cura di), *La sicurezza del lavoro. Commento ai decreti legislativi 19.9.1994, n. 626 e 19.3.1996, n. 242*, Giuffrè, Milano, 2 ss.
- Giovannone M. (2024), *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Giappichelli, Torino.
- Lai M. (2010), *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Lai M. (2017), *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino.
- Pascucci P. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, Fano.
- Porreca G. (2012), *Sull'obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi*, in *www.puntosicuro.it*, anno 14, n. 2783, 30 gennaio.
- Signorini E. (2017), *Ambiente di lavoro e conflitto: il fenomeno dello straining*, in *RCP*, n. 1, 311 ss.
- Stolfa A. (2015), *Dall'obbligo agli obblighi di sicurezza A) La valutazione dei rischi*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 696 ss.
- Stolfa A. (2016), *Il documento di valutazione dei rischi: dimensione organizzativa e profili civilistici*, in *DSL*, n. 2, 4 ss.
- Zamponi C. (2016), *La «certificazione» del documento di valutazione dei rischi*, in *www.puntosicuro.it*, anno 18, n. 3874, 14 ottobre.

Umberto Izzo
*Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro
presso la «Sapienza» Università di Roma*