

I LAVORATORI NELLE SENTENZE DELLA CASSAZIONE

Il ruolo, gli obblighi e le responsabilità dei lavoratori sono stati oggetto di numerose sentenze emanate dalla Cassazione Penale, le quali hanno per lo più applicato l'articolo 20 del D.Lgs. 81/08 ("Obblighi dei lavoratori").

LA RESPONSABILITA' DEL LAVORATORE ANCHE RISPETTO AD ALTRI LAVORATORI

La Corte di Cassazione ha ribadito l'estensione delle responsabilità del lavoratore per infortuni provocati anche alle altre persone presenti sul luogo di lavoro (con particolare attenzione ai colleghi), a seguito della violazione dell'articolo 20 del D.Lgs. 81/08.

La Corte di Cassazione ha introdotto un nuovo principio: la trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro quando si trovi nella condizione di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro.

LA RESPONSABILITA' DEL LAVORATORE CON MAGGIORE ESPERIENZA

La Corte di Cassazione ha stabilito che la responsabilità del lavoratore per infortunio causato a un collega viene valutata, oltre che sulla base dei principi generali, anche e soprattutto alla luce dell'esperienza del lavoratore (nel caso in esame di una "maggiore esperienza lavorativa" rispetto a quella del collega) circostanza che ha determinato o comunque rafforzato la posizione di garanzia del lavoratore.

Nel caso in esame nella sentenza emerge che il lavoratore, quale operaio addetto alla manutenzione, avesse un'anzianità e una formazione tali da potere apprezzare e cogliere il pericolo creato dalla procedura seguita in violazione delle disposizioni appena ricevute dal superiore.

ECCEZIONALITA', ABNORMITA', ESORBITANZA DELLA CONDOTTA DEL LAVORATORE

La Corte di Cassazione ritiene che la condotta **colposa del lavoratore non possa assurgere a causa di infortunio**, da sola sufficiente a produrre l'evento, quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta.

In tal senso il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità **e dell'esorbitanza**, rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione.

Pertanto, si può definire abnorme soltanto la condotta del lavoratore che si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e sia assolutamente estranea al processo produttivo o alle mansioni che gli siano state assegnate.

RESPONSABILITA' DEL LAVORATORE E CRITICITA' DEL SISTEMA DI SICUREZZA

La Corte di Cassazione ritiene che la condotta imprudente o negligente del lavoratore, in presenza di evidenti criticità del sistema di sicurezza approntato dal datore di lavoro, non potrà mai spiegare alcuna mancata responsabilità **a favore dei soggetti destinatari degli obblighi** di sicurezza (datore di lavoro e dirigenti).

Ciò in quanto, tali obblighi sono diretti a tutelare il lavoratore anche in ordine a incidenti che possano derivare da sua colpa, dovendo, il datore di lavoro, prevedere ed evitare prassi di lavoro non corrette e foci di eventuali pericoli.

CONDOTTA DEL LAVORATORE, ESTEMPORANEA E SCONSIDERATA

La condotta di un lavoratore, estemporanea e sconsiderata (non inserire il freno a mano su un carrello elevatore lasciato posteggiato in discesa), è stata ritenuta dalla Corte di Cassazione idonea a scagionare il datore di lavoro dall'evento infortunistico e di conseguenza attribuirne la colpa al lavoratore.

La Corte di Cassazione non considera neppure censurabile la condotta del datore di lavoro relativamente all'omessa vigilanza del lavoratore, evidenziando che non si comprende in cosa, allora, avrebbe dovuto essere più incisiva la formazione professionale a fronte della condotta gravemente imprudente del lavoratore che, avrebbe dovuto eseguire una manovra assolutamente ovvia e nota a chiunque, la cui esecuzione non avrebbe dovuto richiedere altro che maggiore attenzione da parte dell'operatore.

LICENZIAMENTO: E' GIUSTA CAUSA IL RIFIUTO ALLA VISITA DI IDONEITA' AL LAVORO

La Corte di Cassazione ha deciso che costituisce giusta causa di licenziamento il rifiuto opposto per più volte alla visita di verifica dell'idoneità al lavoro fissata dall'azienda.

Ciò in virtù del fatto che *le norme di sicurezza dettate a tutela dell'integrità fisica del lavoratore vanno attuate anche contro la volontà del lavoratore stesso, poiché il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme medesime risponde della loro violazione.*

Difatti la normativa stabilisce che in caso di *mancata osservanza delle misure di sicurezza da parte di uno o più lavoratori, il preposto non può limitarsi a rivolgere benevoli richiami, ma deve informare senza indugio il datore di lavoro o il dirigente per fa loro infliggere richiami formali e sanzioni a carico dei dipendenti riottosi.*

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI UN LAVORATORE CHE RIFIUTA DI INDOSSARE I DPI

Il lavoratore che si rifiuta, in più riprese, di ritirare e utilizzare i Dispositivi di Protezione Individuali (DPI), può essere legittimamente licenziato.

La Corte di Cassazione ha osservato che rientra nei poteri del datore di lavoro inibire la prestazione lavorativa al dipendente, qualora la stessa non avvenga in condizioni di sicurezza, poiché potrebbe avere risvolti pregiudizievoli per l'integrità fisica del lavoratore.

Il fatto, quindi, che il lavoratore, nonostante avesse preso cognizione dell'ordine di servizio che gli imponeva l'uso dei DPI, abbia ommesso di ritirare e utilizzare gli stessi, rende legittimo, da parte del datore di lavoro, impedire l'accesso del lavoratore sul luogo di lavoro; inoltre, è legittimo il provvedimento del licenziamento, a seguito del grave e reiterato comportamento del lavoratore.

Marco Spezia
Tecnico della sicurezza