

SENTENZA CORTE DI CASSAZIONE PENALE

SEZIONE IV

26/02/2014, N. 9319

(Udienza del 21/11/2013)

L'ambiente di lavoro deve essere dotato di appropriato sistema di riscaldamento che deve essere mantenuto a temperatura adeguata durante l'orario di lavoro

La temperatura dei locali chiusi di lavoro deve essere mantenuta entro i limiti convenienti alla buona esecuzione dei lavori e ad evitare pregiudizio alla salute dei lavoratori

Se le condizioni di lavoro espongono il lavoratore a temperature non adeguate, non può definirsi abnorme il comportamento di colui che, nel tentativo di provvedersi di una improvvisata fonte di calore, utilizzò i materiali disponibili, tra i quali le sostanze infiammabili non segregate.

E' ben prevedibile che in assenza di idoneo ed attivo impianto di riscaldamento a servizio di un vasto capannone, luogo di esecuzione delle attività lavorative, il lavoratore provveda altrimenti a predisporre una fonte di calore che renda meno disagiata lo svolgimento delle proprie mansioni.

SENTENZA

RITENUTO IN FATTO

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte di Appello di Torino ha confermato la condanna pronunciata dal Tribunale di Torino nei confronti di **N.J.** e di **F.R.**, giudicati responsabili di omicidio colposo in danno di **E.J.**.

Secondo l'accertamento operato dai giudici di merito la vittima, dipendente di fatto della **s.r.l.**, della quale gli imputati erano rispettivamente procuratore institore e amministratore unico, l'11.01.2007, mentre si trovava all'interno del capannone che costituiva l'ambiente di lavoro, per scaldarsi aveva acceso una pira con carta e legno, utilizzando del solvente che, contenuto in una latta di trenta litri, aveva preso fuoco; le fiamme però avevano investito anche il lavoratore che, per le gravi lesioni riportate e le successive complicanze, decedeva il 28 maggio 2007.

Agli odierni imputati è stato ascritto di non aver adeguatamente formato ed informato il lavoratore dei rischi derivanti dall'utilizzo del solvente in questione, di non averlo custodito adeguatamente, **di non aver dotato di appropriato sistema di riscaldamento l'ambiente di lavoro e di non averlo mantenuto a temperatura adeguata durante l'orario di lavoro**, violazioni ritenute eziologicamente connesse all'evento.

2. Ricorrono per cassazione gli imputati con atto sottoscritto personalmente e con unitario motivo deducono violazione di legge e vizio motivazionale.

Per gli esponenti la Corte di Appello ha affermato la violazione dell'obbligo di formazione ed informazione del lavoratore nonostante non sia stato accertato quali mansioni fossero svolte dalla vittima. Tale incertezza si riflette sulla tenuta della motivazione perché importa l'impossibilità di affermare che l'attività lavorativa alla quale era addetta la persona offesa implicasse l'utilizzo di solventi, e quindi l'impossibilità di ritenere che il datore di lavoro era tenuto a formare ed informare il lavoratore circa il corretto impiego della sostanza. Inoltre, anche ad ammettere che **E.J.** fosse stato addetto a compiti di fabbro o di pulizia, dovrebbe concludersi che essi non richiedevano l'uso di solventi.

Si assume che, alla luce delle indicazioni offerte dalla scheda tecnica del materiale, non sussisteva quell'obbligo di custodire il solvente la cui violazione è stata posta in capo agli imputati per averlo lasciato alla portata del lavoratore. Al contempo, non sussiste la violazione dell'obbligo di tenere i solventi lontano da fonti di calore o fiamme libere.

Quanto alla mancata messa a disposizione di un ambiente di lavoro con temperatura adeguata, si rileva che non è prescritto di dotare il luogo di lavoro di impianto di riscaldamento ma solo di provvedere a tenerlo a temperatura adeguata, tenuto conto delle modalità di lavoro. Nel caso di specie, da un verso non si è provveduto alla rilevazione della temperatura del capannone, risultando quindi tale dato fondato solo sulla percezione soggettiva **dell'ing. A.**, inidonea a dare prova della reale temperatura e comunque alterata dalla circostanza dell'esser stata aperta la porta del capannone nel quale si era avuto l'infortunio per consentire l'accesso dei soccorritori; dall'altro non è possibile sostenere che la temperatura fosse inadeguata, non conoscendo quali mansioni doveva svolgere la vittima.

Si assume, infine, l'abnormità del comportamento del lavoratore, per essere esso del tutto imprevedibile.

CONSIDERATO IN DIRITTO

3. Il ricorso è infondato, per i motivi di seguito precisati.

3.1. Il ricorrente censura il giudizio di sussistenza della violazione degli obblighi di informazione e formazione in relazione alla presenza e all'uso dei solventi perché non accertate le esatte mansioni affidate al lavoratore. Da ciò conseguirebbe l'impossibilità di predicare l'avvenuta dimostrazione delle citate trasgressioni cautelari, perché quegli obblighi sono correlati alle mansioni svolte dal lavoratore.

L'assunto, così espresso, non è condivisibile.

Con riferimento al tempo di consumazione del reato deve guardarsi agli artt. 4, 21 e 22 d.lgs. 626/94, esplicitamente richiamati nella contestazione. Orbene, l'art. 21 poneva - per quel che qui interessa - l'obbligo di fornire un'adeguata informazione al lavoratore sui "rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale"; sui "rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia"; sui "pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalle norme vigenti e dalle norme di buona tecnica".

L'art. 22, dal canto suo, prevedeva l'obbligo di somministrare al lavoratore una "formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni".

Come può agevolmente esser notato, i contenuti dell'informazione al lavoratore non risultavano strettamente parametrati alle mansioni affidategli, dovendo riguardare anche i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale ed altresì i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalle norme vigenti e dalle norme di buona tecnica.

Solo in rapporto all'attività di formazione poteva avere una qualche plausibilità l'ipotesi che essa fosse limitata al posto di lavoro e alle mansioni del lavoratore (plausibilità venuta meno con il sopraggiungere dell'art. 37 d.lgs. 81/08).

Ne deriva, che in presenza di sostanze altamente infiammabili, richiesta dalle lavorazioni svolte nell'impresa, si impone di fornire al lavoratore un'adeguata informazione circa le corrette modalità di uso e di custodia delle stesse.

3.2. Calando le premesse appena tratteggiate nel caso che occupa, ne risulta che mentre nella prospettiva dell'accertamento dell'osservanza dell'obbligo di formazione è realmente decisivo identificare le precise mansioni alle quali era addetta la vittima, tale operazione non assume eguale rilevanza ai fini della verifica dell'adempimento dell'obbligo di informazione.

Correttamente, quindi, la Corte di Appello ha ritenuto che alla vittima non fosse stata fornita adeguata informazione in ordine ai rischi connessi alla presenza del solvente in azienda; rischi da valutarsi anche in relazione alla libera accessibilità al locale di stoccaggio (in questo senso, contrariamente a quanto asserito dai ricorrenti, assume valore la circostanza).

3.3. Ma ciò che **va decisamente rimarcato è il fatto che la sentenza impugnata pone alla base del giudizio di responsabilità l'aver omissso di riscaldare in modo adeguato l'ambiente di lavoro.** Tale omissione ha costituito la ragione per la quale il lavoratore si è determinato ad accendere un fuoco in modo del tutto inappropriato ma non dissimile da quanto fatto già in precedenti occasioni, allorquando, come riferito dal

teste **S.A.**, si era provveduto a costruire con mezzi di fortuna una stufa a legno. Il comportamento dei datori di lavoro si pone quindi in aperto contrasto con quanto previsto dall'art. 11 d.p.r. 303/56 (pure richiamato dalla contestazione), per il quale **"la temperatura dei locali chiusi di lavoro deve essere mantenuta entro i limiti convenienti alla buona esecuzione dei lavori e ad evitare pregiudizio alla salute dei lavoratori"**.

Di ciò il ricorrente sembra farsi carico unicamente quando contesta l'accertamento in fatto condotto dal giudice di merito che, sulla scorta degli elementi disponibili, ha concluso per lo svolgimento della attività lavorative ad una temperatura non adeguata. Ma non può darsi rilievo alla prospettazione difensiva di una inidoneità della prova concernente la temperatura del capannone poiché essa investe una valutazione che compete unicamente al giudice di merito: si propone una interpretazione del compendio probatorio diversa da quella che ha adottato il giudice del merito ed esplicita con motivazione non manifestamente illogica e quindi insuscettibile di censure in questa sede. Già la sentenza di primo grado (trattandosi di 'doppia conforme' le decisioni di merito vanno lette unitariamente, tanto più che la Corte di Appello ha esplicitamente richiamato quella del primo giudice, affermando di aderire ad essa) ha ricordato che dalla testimonianza del teste **N.** e dalle dichiarazioni dello stesso **N.J.** risulta che **nel capannone, di notevoli dimensioni, non vi era impianto di riscaldamento.**

La censura prospetta una ricostruzione fattuale alternativa a quella assunta dai giudici di merito.

Vale ricordare che compito di questa Corte non è quello di ripetere l'esperienza conoscitiva del Giudice di merito, bensì quello di verificare se il ricorrente sia riuscito a dimostrare, in questa sede di legittimità, l'incompiutezza strutturale della motivazione della Corte di merito; incompiutezza che derivi dalla presenza di argomenti viziati da evidenti errori di applicazione delle regole della logica, o fondati su dati contrastanti con il senso della realtà degli appartenenti alla collettività, o connotati da vistose e insormontabili incongruenze tra loro ovvero dal non aver il decidente tenuto presente fatti decisivi, di rilievo dirompente dell'equilibrio della decisione impugnata, oppure dall'aver assunto dati inconciliabili con "atti del processo", specificamente indicati dal ricorrente e che siano dotati autonomamente di forza esplicativa o dimostrativa tale che la loro rappresentazione disarticoli l'intero ragionamento svolto, determinando al suo interno radicali incompatibilità così da vanificare o da rendere manifestamente incongrua la motivazione (Cass. Sez. 2, n. 13994 del 23/03/2006, P.M. in proc. Napoli, Rv. 233460; Cass. Sez. 1, n. 20370 del 20/04/2006, Simonetti ed altri, Rv. 233778; Cass. Sez. 2, n. 19584 del 05/05/2006, Capri ed altri, Rv. 233775; Cass. Sez. 6, n. 38698 del 26/09/2006, imp. Moschetti ed altri, Rv. 234989).

3.4. Posto quindi che le condizioni di lavoro nelle quali la vittima si era trovata a dover espletare le mansioni affidategli (quali che fossero) la esponevano a temperature non adeguate, non può definirsi abnorme il comportamento di quella che, nel tentativo di provvedersi di una improvvisata fonte di calore, utilizzò i materiali disponibili, tra i quali le sostanze infiammabili non segregate.

Con la locuzione 'comportamento abnorme', si definisce il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si pone al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro; tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli.

Talvolta si afferma che **deve definirsi abnorme il comportamento imprudente del lavoratore che sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili,**

imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (Sez. 4, n. 7267 del 10/11/2009 - dep. 23/02/2010, Iglina e altri, Rv. 246695). **Si è anche affermato che deve trattarsi di un contegno eccezionale od abnorme del lavoratore medesimo, esorbitante cioè rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute e come tale, dunque, del tutto imprevedibile** (Sez. 4, n. 15009 del 17/02/2009 - dep. 07/04/2009, Liberali e altro, Rv. 243208). Sulla imprevedibilità del comportamento del lavoratore pone l'accento anche Sez. 4, n. 25532 del 23/05/2007 - dep. 04/07/2007, Montanino, Rv. 236991.

Come evidenziano anche solo le poche massime appena riportate, esemplificative di un orientamento ben più che consolidato, **l'abnormità del comportamento si predica in presenza dell'imprevedibilità della condotta tenuta dal lavoratore; imprevedibilità che non può mai ritenersi - e non è mai ritenuta - quando la condotta del lavoratore è tenuta nell'espletamento, sia pure imperito, imprudente o negligente, delle mansioni assegnategli**. E ciò perché la prevedibilità di uno scostamento del lavoratore dagli standards di piena prudenza, diligenza e perizia è ordinariamente presente, perché quello scostamento è evenienza immanente nella stessa organizzazione del lavoro. Ciò non può significare l'avallo di un qualche automatismo, che porti a svuotare di reale incidenza la categoria del 'comportamento abnorme'. Piuttosto, simili precisazioni conducono ad evidenziare la necessità che vengano portate alla luce quelle circostanze peculiari - interne o esterne al processo di lavoro - che connotano la condotta dell'infortunato in modo che, per dirla con una più recente ricostruzione, "essa si collochi in qualche guisa al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso. Tale comportamento è 'interruttivo' (per restare al lessico tradizionale) non perché 'eccezionale' ma perché eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il garante è chiamato a governare" (Sez. 4, n. 49821 del 23/11/2012 - dep. 21/12/2012, Lovison e altri, Rv. 254094).

Orbene, non vi è dubbio che nel caso di cui si occupa la Corte di Appello abbia fatto corretta applicazione dei principi appena ricordati, posto che **risulta ben prevedibile che in assenza di idoneo ed attivo impianto di riscaldamento a servizio di un vasto capannone, luogo di esecuzione delle attività lavorative, il lavoratore provveda altrimenti a predisporre una fonte di calore che renda meno disagiata lo svolgimento delle proprie mansioni**.

In conclusione, il ricorso deve essere rigettato.

4. Segue al rigetto la condanna dei ricorrenti al pagamento delle spese processuali.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna i ricorrenti al pagamento delle spese processuali.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 21/11/2013.