

## **La valutazione della colpa e l'accertamento del rapporto di causalità in relazione al documento di valutazione dei rischi**

### **Introduzione**

L'ordinamento interviene con lo strumento sanzionatorio penale a tutela della sicurezza ed igiene del lavoro in due momenti: in via preventiva, con norme precauzionali assistite da sanzione penale (ora compendiate nel T.U. 9 aprile 2008 n.81); in via successiva, nell'ipotesi in cui si verifichi un evento lesivo (lesione, morte, malattia professionale), mediante gli artt.590 e 589 c.p.

Invero, tutta la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro tende a prevenire l'evento lesivo e quando questo si realizzi, perché ciò possa essere fonte di responsabilità penale – a titolo di colpa –, è necessario che l'evento sia conseguenza della violazione della regola precauzionale, che, dunque, assolve ad una duplice funzione: preventiva e repressiva.

Nell'individuazione delle regole precauzionali si è assistito, tuttavia, ad un'evoluzione legislativa sotto un duplice profilo.

Mentre i decreti del 1955 e del 1956 erano concentrati su forme di protezione oggettiva del lavoratore (mediante precetti dal contenuto tecnico volti a neutralizzare qualsiasi fonte di pericolo) e tralasciavano il fattore umano, la normativa di derivazione comunitaria degli anni '90 (il D.Lgs. 626/94 *in primis*) si è polarizzata su forme di protezione soggettiva, imponendo al datore di lavoro l'obbligo di formazione e coinvolgendo i lavoratori sul tema della sicurezza, valorizzando il fattore umano, in precedenza pretermesso.

Sotto altro profilo, a seguito di quella che alcuni commentatori hanno definito una sorta di presa d'atto della difficoltà di eliminare *tout court* i pericoli connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, ci si è concentrati sul controllo dei fattori di rischio, attraverso l'introduzione dell'obbligo per il datore di lavoro di redazione del documento di valutazione dei rischi.

Trattasi, evidentemente, di linee tendenziali, atteso che le “filosofie” ispiratrici dei due modelli di normazione descritti hanno continuato, come anche nella legislazione attualmente in vigore, a convivere.

Con il T.U. del 2008, com'è noto, il legislatore non si è limitato alla ricognizione e al riordino delle diverse norme contenute in una congerie variegatissima di leggi speciali, ma ha introdotto elementi

di novità (la responsabilità dell'ente, la codificazione della delega di funzioni).

Con specifico riferimento al documento di valutazione dei rischi, però, la disciplina del T.U. ricalca quella previgente: il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, nella scelta delle attrezzature, delle sostanze e degli agenti chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro (artt.17, comma 1 lett.a) e 28, comma 1) e di redigere il documento di valutazione dei rischi (art.28, comma 2), che deve contenere una relazione sui profili di rischio delle diverse attività, la previsione di misure di prevenzione e di dispositivi di protezione individuale per eliminarli, le procedure di attuazione di dette misure e l'individuazione dei soggetti responsabili dell'attuazione e dell'osservanza di dette procedure.

L'elaborazione del documento di valutazione dei rischi presuppone, dunque, una prima fase conoscitiva e una seconda fase di individuazione delle misure precauzionali, che – dal punto di vista penalistico – corrispondono ai due momenti della colpa: quello della prevedibilità e quello dell'evitabilità dell'evento di danno.

### **L'accertamento del nesso di causalità e la valutazione della colpa**

Sotto il profilo della reazione che l'ordinamento riserva alla lesione dei beni dell'integrità fisica e della vita che le norme precauzionali intendono proteggere, l'intervento sanzionatorio è affidato a due fattispecie di diritto comune: gli artt.590 e 589 c.p., dedicati, rispettivamente, alle lesioni colpose e all'omicidio colposo.

Ed è in relazione all'applicazione di queste due fattispecie che vengono in rilievo i temi dell'accertamento del nesso di causalità e della valutazione della colpa, oggetto specifico del mio intervento.

Nesso di causalità e colpa sono concettualmente e ontologicamente distinti, avendo attinenza, il primo, con l'elemento oggettivo del reato e, la seconda, con l'elemento soggettivo, il coefficiente psicologico del reato. Nella materia degli infortuni sul lavoro, in cui usualmente l'illecito si configura come reato omissivo colposo, essi si presentano, tuttavia, strettamente connessi.

Dal punto di vista pratico, infatti, l'accertamento che il giudice penale è tenuto a compiere nei processi per infortunio sul lavoro può così essere scandito:

- 1) Il giudice deve, in primo luogo, accertare la causa materiale dell'evento lesivo, indipendentemente dalla condotta dell'uomo che può avervi dato causa (la c.d. causalità

materiale);

- 2) In secondo luogo, il giudice è chiamato a verificare l'interferenza umana sulla produzione dell'evento, accertando, in particolare, se la condotta dell'imputato o degli imputati abbia avuto un'efficacia causale sul verificarsi dell'evento (la c.d. causalità della condotta), accertamento che nel reato omissivo interferisce con la problematica delle posizioni di garanzia, dovendosi considerare se l'obbligo di tenere le condotte omesse incombesse sull'imputato o sugli imputati;
- 3) In terzo luogo, il giudice deve valutare se il comportamento umano, rilevante nel determinismo dell'evento lesivo, sia stato posto in essere in violazione delle regole cautelari, generiche o specifiche, preordinate a evitare quell'evento (che, dunque, dovrà rappresentare la concretizzazione del rischio che le regole cautelari miravano a scongiurare), potendo, poi, l'agente prevedere che la sua condotta omissiva avrebbe avuto quella o analoghe conseguenze lesive (è questo il profilo della prevedibilità dell'evento), provocate invece dalla violazione della regola cautelare (la c.d. causalità della colpa);
- 4) Infine, il giudice deve verificare se l'evento non si sarebbe verificato ponendo in essere la condotta colposamente omessa, ossia se l'evento era evitabile ove l'imputato avesse tenuto il comportamento positivo imposto dalle norme precauzionali, ovvio essendo che, se l'evento fosse destinato a prodursi ugualmente, anche nel caso in cui l'agente avesse attivato tutti gli interventi richiestigli, le conseguenze dell'omissione non potrebbero essere a lui addebitate.

In realtà, alcuni di questi passaggi vengono in rilievo solo in materia di causalità omissiva, quando l'infortunio derivi dalla violazione di un comando (non aver valutato un determinato rischio, non aver formato adeguatamente il lavoratore, non averlo dotato di dispositivi di protezione individuale, non aver adottato determinate misure di sicurezza) e non già della violazione di un divieto (aver ordinato ai lavoratori di riprendere il lavoro in un cantiere sospeso, aver inserito sostanze vietate nel processo produttivo), anche se non sempre causalità omissiva e commissiva sono agevolmente distinguibili, potendo le diverse violazioni intersecarsi nel caso concreto.

### **La c.d. causalità della condotta**

In questo giudizio a tappe che il giudice penale deve compiere il quadro normativo di riferimento è rappresentato dagli artt.40 e 41 del codice penale, che stabiliscono:

- 1) Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende l'esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione
- 2) Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico d'impedire, equivale a cagionarlo
- 3) Il concorso di cause preesistenti, simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione o dall'omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità tra azione od omissione ed evento, salvo – per le cause sopravvenute - siano state da sole sufficienti a determinare l'evento.

Le norme citate stabiliscono la necessità del rapporto causale tra condotta dell'agente ed evento, lasciando, però, all'interprete l'individuazione del criterio di accertamento di tale rapporto, in relazione al quale si sono sviluppate nel tempo una pluralità di teorie, sulle quali non mi soffermò, limitandomi a richiamare il punto di approdo dell'elaborazione giurisprudenziale, rappresentato dalla sentenza delle Sezioni Unite 10.7.2002, Franzese, secondo cui la condotta del soggetto agente, attiva o omissiva, è causa penalmente rilevante dell'evento quando si ponga come condizione necessaria nella catena degli antecedenti che hanno concorso a produrre il risultato lesivo, senza la quale l'evento da cui dipende l'esistenza del reato non si sarebbe verificato.

Più specificamente, la verifica della causalità postula il ricorso al c.d. giudizio contro fattuale costruito secondo una doppia formula: la condotta umana è condizione necessaria dell'evento se, eliminata mentalmente dal novero dei fatti realmente accaduti, l'evento non si sarebbe verificato; viceversa, la condotta umana non è condizione necessaria dell'evento se, eliminata mentalmente (o, nei reati omissivi, se, sostituita all'omissione la condotta doverosa), l'evento si sarebbe ugualmente verificato.

Tale verifica, poi, potrà avvenire sulla scorta dell'esperienza tratta da attendibili risultati di generalizzazione del senso comune o da rilevazione epidemiologiche ovvero sulla base di leggi scientifiche di copertura, universali o statistiche, che conducano a un giudizio non di “elevato grado di credibilità razionale”.

### **La c.d. causalità della colpa**

Come già accennato, non ogni violazione della regola cautelare è idonea a configurare una responsabilità del datore di lavoro per l'evento lesivo occorso al lavoratore, ma occorre che quell'evento rientri nel novero di quelli che la norma cautelare mirava a evitare, che, tradotto in

termini di colpa, significa che l'evento in concreto verificatosi, per essere addebitabile al soggetto agente, doveva essere, secondo un giudizio *ex ante*, **prevedibile ed evitabile** mediante l'osservanza della regola precauzionale violata.

In applicazione di questo principio, ad esempio, la Suprema Corte ha censurato la decisione del giudice di appello, che aveva affermato la responsabilità del datore di lavoro per le lesioni riportate da un lavoratore, salito su un tetto per la tinteggiatura di un comignolo, per l'omessa realizzazione di un ponteggio, in quanto il rischio cautelato dalla predisposizione di un ponteggio è quello di caduta nel corso della lavorazione, rischio che non si era concretizzato nel caso specifico, perché la lavorazione aveva avuto termine senza pregiudizio, mentre la caduta al suolo si era verificata nel corso della discesa dalla scala utilizzata per accedere al tetto.

Con specifico riferimento al documento di valutazione dei rischi, inoltre, il rapporto di causalità non può essere desunto unicamente dall'omessa previsione del rischio dell'evento lesivo nel relativo documento, dovendo tale rapporto essere accertato in concreto.

In questo caso gli esempi che si ricavano dai precedenti giurisprudenziali sono molteplici.

Potrei citare il caso di una sentenza di annullamento della Suprema Corte, relativa ad un infortunio determinato dal trascinarsi del braccio dell'operatrice nei rulli in movimento di un macchinario, in cui la sentenza impugnata si era limitata ad affermare che, se il rischio fosse stato valutato, l'infortunio si sarebbe evitato, senza accertare altre violazioni colpose, quali la mancata adozione di misure precauzionali atte a scongiurare tale rischio (neppure individuate in motivazione) o la mancata formazione della lavoratrice.

Oppure il caso, oggetto di una recente sentenza del Tribunale di Piacenza, relativa ad un infortunio da schiacciamento del piede a causa della caduta di una zavorra di blocco delle ruote di un trattore, in cui il giudice, pur dando atto che il rischio dell'operazione di smontaggio delle zavorre non era minimamente considerato nel documento di valutazione dei rischi, evidenzia come la procedura di smontaggio, pur se non formalizzata in un atto scritto, fosse perfettamente conosciuta da tutti i lavoratori, tanto è vero che, dopo le prescrizioni dell'ASL, l'impresa si era limitata a trasfondere nel documento di valutazione dei rischi la procedura orale.

O, ancora, il caso esaminato da una sentenza del Tribunale di Forlì, relativo a un trauma da schiacciamento occorso ad una lavoratrice che, dopo che la macchina operatrice aveva manifestato dei problemi di malfunzionamento, aveva avvertito il tecnico manutentore, il quale, non avendo il pezzo di ricambio a disposizione, le aveva suggerito d'interrompere la lavorazione, essendo

rischioso continuare a utilizzare il macchinario o, al limite, di spegnere e riaccendere l'impianto ad ogni passaggio di fase, ma l'infortunata aveva preferito continuare ad usare la macchina come prima, essendo molto indietro nel lavoro. In questo caso, al datore di lavoro era contestato di non aver formalizzato una procedura di emergenza per casi consimili e il giudice, nel pronunciare la sentenza assolutoria, osserva che la procedura di emergenza non avrebbe che potuto essere quella di far intervenire il manutentore ed attenersi alle sue istruzioni.

O il caso, di cui mi sono occupata personalmente, di un autista che, recatosi presso un'autofficina, per ritirare un rimorchio riparato l'aveva agganciato alla motrice a motore acceso e senza freno a mano e, non riuscendovi per lo spostamento del rimorchio a causa di una leggera pendenza del piazzale, scendendo precipitosamente dal pianale di aggancio per spegnere il motore, era stato travolto dal rimorchio. Al titolare dell'officina era contestato di non aver valutato il rischio derivante dalla pendenza del piazzale (e di non aver predisposto dei cartelli di avvertimento), ma dall'istruttoria era emerso che il piazzale aveva un'inclinazione minima, funzionale a consentire il deflusso dell'acqua piovana, come qualsiasi parcheggio e che l'aggancio del trattore alla motrice dovrebbe essere eseguito a motore spento e con il freno a mano inserito anche su terreno pianeggiante.

### **La rilevanza delle c.d. concause e dell'errore umano**

Sotto il profilo delle c.d. concause, che è quello che maggiormente viene in rilievo nei processi in materia di infortunio sul lavoro, dove il problema non è tanto l'individuazione del meccanismo causale che ha determinato l'evento lesivo, quanto quello del rilievo di fattori ulteriori (l'errore del lavoratore, il difetto di funzionamento del macchinario), come abbiamo visto, l'art.41, II co. c.p. stabilisce che le "cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità, quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento", ossia quando si pongono al di fuori delle normali e prevedibili linee di sviluppo della serie eziologica attribuibile alla condotta dell'agente, costituendo un fattore eccezionale, che, malgrado il più alto grado di previdenza e di prudenza, non sia evitabile con alcuna misura precauzionale.

In particolare, affinché sia possibile escludere il nesso di causalità, non basta sia intervenuto nella produzione dell'evento un fatto illecito altrui – tipicamente il comportamento erroneo del lavoratore - ma occorre che il fatto stesso abbia i caratteri di una causa eccezionale, atipica, non prevista, né prevedibile.

La colpa del lavoratore (l'errore umano) eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti a osservarne le disposizioni, si è detto, non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento morte che ne sia seguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme e che proprio quest'abnormità fu la causa all'evento, dovendosi intendere per abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo e prevenzione (tale non potendo qualificarsi il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante nelle sue attribuzioni e nel segmento di lavoro attribuitogli).

Il datore di lavoro, infatti, è portatore di una molteplicità di doveri a garanzia dell'integrità fisica e della salute del lavoratore: di un dovere di prevenzione tecnica e organizzativa dei fattori di rischio, di un dovere di prevenzione informativa e formativa del lavoratore, di un dovere di vigilanza e controllo sul rispetto delle regole precauzionali da parte dei sottoposti.

Egli deve, secondo il criterio della miglior scienza ed esperienza disponibili in un determinato momento storico, eliminare o ridurre al minimo i rischi e deve garantire la formazione del lavoratore, che deve essere messo in condizione di conoscere e gestire i rischi, non solo della propria mansione specifica ma dell'intero ciclo produttivo, onde evitare che possa compiere delle scelte che mettono in pericolo lui o gli altri lavoratori.

Laddove questi profili siano carenti o laddove vi sia stata un'omissione nell'adozione di specifiche regole precauzionali, il datore di lavoro non potrà invocare a sua discolpa il comportamento errato del lavoratore, che, al contrario, deve essere tenuto presente nella valutazione dei rischi e nella predisposizione delle misure preventive, che mirano a salvaguardare la sua incolumità, non solo dai rischi derivanti da incidenti tecnici o fatalità, ma anche da quelli che possono scaturire dalle sue stesse disattenzioni, imprudenze e disubbidienze (purché, ovviamente, connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa).

In altri termini, l'eventuale imprudenza del lavoratore non elide il nesso di causalità, allorché l'incidente si verifichi a causa del lavoro svolto e per l'inadeguatezza delle misure di prevenzione. E' evidente, infatti, che la prospettazione di una causa di esenzione da colpa che si richiami alla condotta imprudente del lavoratore, non rileva allorché chi la invoca non abbia negligenzemente impedito l'evento lesivo, lasciando che la vittima operasse in condizioni di rischio (ad esempio non segregando organi o zone pericolose dell'impianto o del cantiere), ovvero non formandola

adeguatamente (in relazione ai fattori di rischio specifico della sua mansione ma anche al funzionamento dell'impianto, onde evitare scelte errate in casi di malfunzionamento o di emergenza), ovvero omettendo di valutare un rischio prevedibile (ad esempio, non prevedendo procedure di emergenza o possibilità di accidentale contatto tra parti del corpo del lavoratore e determinati macchinari o cali di attenzione derivanti da ritmi lavorativi particolarmente intensi).

Di questi principi la Suprema Corte ha fatto applicazione, ad esempio, in una recente sentenza (*Cass. Pen, sez. IV, 14.3.2012 n.16890*), relativa ad un caso di morte di un operaio addetto ad una macchina di taglio laser, che, in difetto di una procedura operativa di sicurezza per interventi sull'armadio elettrico di comando, di segregazione delle parti ad alta tensione, d'individuazione di personale specializzato addetto agli interventi sulla macchina e di adeguata formazione, poiché la macchina si era bloccata, si recato presso il quadro di comando per verificare lo stato del fusibile di sicurezza e, nel richiudere con le viti il quadro elettrico, aveva avvicinato le mani alla sbarra nuda del condensatore, rimanendo folgorato.

Di fronte ad un comportamento erroneo da parte del lavoratore, in altri termini, occorre distinguere:

- tra errori frutto di una inadeguata formazione o istruzione, di cui il datore di lavoro è comunque chiamato a rispondere perché sono il risultato della violazione di un obbligo di formazione specificamente impostogli dall'ordinamento;
- errori di mera disattenzione, di cui il datore di lavoro è ugualmente chiamato a rispondere laddove le conseguenze lesive si sarebbe evitate con l'adozione di misure precauzionali, avendo il soggetto garante l'obbligo di prevenire anche i rischi, sicuramente prevedibili, derivante da disattenzioni e imprudenze del lavoratore (si tratta dei casi oggetto di alcune recenti sentenze della Corte di Cassazione: di lesioni provocate da un macchinario difettoso cui si somma una disattenzione del lavoratore; di un operaio addetto al tornio a rotazione che, chinatosi per raccogliere dei trucioli, si toglie gli occhiali protettivi e viene colpito da un truciolo, in cui è stata ravvisata la responsabilità del datore di lavoro per non aver dotato il tornio di un'idonea barriera protettiva; di un lavoratore che, alla guida di un carrello elevatore che trasporta rottami, attraversa un reparto, anziché passare all'esterno, ed è travolto da un carrello su binari, in cui la responsabilità del datore di lavoro viene individuata nel non aver dotato il carrello, che una volta spinto si muoveva per inerzia, di segnalatori luminosi e acustici, in presenza di segnalazioni relative ai rischi connessi alla viabilità interna al reparto, nel non aver valutato il rischio derivante da transito dei carrelli su

binario nel documento di valutazione dei rischi e nel non aver vietato il transito interno al reparto);

- errori derivanti dalla violazione da parte del lavoratore delle regole precauzionali espressamente stabilite dal datore di lavoro, ove si tratterà di verificare se tali erano regole, oltre ad essere state comunicate, erano state comprese, se il lavoratore era stato messo in condizioni di metterle in pratica, se erano regolarmente violate con la compiacenza del datore di lavoro, se confliggevano con altre indicazioni ricevute dal datore di lavoro (ad esempio sulla tempistica con cui eseguire il lavoro), se potevano valere anche in una situazione di emergenza (è il caso, in cui la Suprema Corte ha escluso la responsabilità del lavoratore, di un lavoratore deceduto mentre cercava di salvare un collega che, durante le operazioni di pulizia di una vasca di accumulo di rifiuti reflui, si era calato nella vasca per verificare il livello residuo, senza maschera e senza cintura, che pure aveva a disposizione, ed era svenuto, seguito a ruota dal collega che voleva salvarlo, anche lui sceso nella vasca senza dispositivi di protezione).

Bergamo, 13 novembre 2012

Dott.ssa Ilaria Sanesi