

# Circolare (231)

approfondimenti, notizie e informazioni



settembre 2022

PLENUM

rivista231.it

## AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

### **La valutazione dei rischi, sub specie l'elaborazione del documento, è un obbligo non delegabile da parte del datore di lavoro, ma non secondo una recente sentenza della Corte di Cassazione**

Il D.Lgs. 81/2008 prevede che il datore di lavoro possa delegare tutte le sue funzioni - attraverso uno specifico atto scritto che deve rispettare le previsioni di cui all'articolo 16 del Decreto citato - a eccezione di due precise attività:

- la nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- la valutazione di tutti i rischi con conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008.

Ciò è quanto previsto a chiare lettere dall'articolo 17 del D.Lgs. 81/2008.

Il mancato adempimento a tale obbligo è sanzionato penalmente ai sensi dell'art. 55 del Decreto.

Tuttavia, sembra essere di diverso avviso la sezione IV della Corte di Cassazione che, in una recente sentenza (Cass. Pen., Sez. IV, data ud. 13.4.2022 - data dep. 15.7.2022, n. 27583) distingue tra valutazione dei rischi come attività di analisi, di giudizio e di disposizione e la elaborazione del documento che la rende ostensibile.

Secondo i giudici di legittimità soltanto la prima attività sarebbe indelegabile, ma non anche la seconda!

La vicenda oggetto di giudizio riguardava il decesso di un lavoratore verificatosi a causa delle lesioni riportate durante il collaudo in acqua di un mezzo anfibia costruito per la pulizia delle acque interne mediante triturazione delle canne, da trasformare in *pellet*.

All'amministratore delegato datore di lavoro era stato rimproverato di non aver eseguito la valutazione dei rischi connessi all'impiego di un mezzo particolare quale era quello coinvolto nel sinistro, non avendo rilievo che la società avesse redatto il documento di valutazione dei rischi in generale per l'impiego di automezzi.

I giudici di merito avevano, inoltre, ritenuto che la condotta colposa del datore di lavoro fosse consistita nell'omettere di informare, formare e somministrare addestramento al dipendente sui rischi specifici e nell'omettere di predisporre un manuale d'uso e di istruzioni anch'esso specifico per il mezzo anfibo in questione, con l'indicazione delle procedure da seguire per il collaudo dello stesso.

Per il Tribunale tali procedure non erano state previste; per la Corte di Appello esse esistevano, ma si riducevano a mere indicazioni informative.

La tesi difensiva sosteneva, invece, che il datore di lavoro avesse correttamente predisposto le misure necessarie a prevenire il rischio attraverso l'adozione di specifiche procedure operative e anche di un adeguato assetto organizzativo per la fase esecutiva.

La Suprema Corte ha ritenuto manifestamente illogica l'affermazione della Corte di Appello circa l'omessa valutazione dei fattori di rischio specifico poiché se di essi, come ritenuto dai giudici di secondo grado, ne era stata fatta "mera indicazione informativa" al lavoratore significa allora che gli stessi erano stati considerati dal datore di lavoro.

Ciò in quanto la trasmissione di informazioni dal datore di lavoro al lavoratore ne presuppone il possesso da parte del primo; nel caso di specie, ad avviso dei giudici di legittimità, il datore di lavoro aveva quindi individuato i rischi e le relative contromisure.

Il vizio motivazionale in cui sarebbero incorsi i giudici di secondo grado, trarrebbe origine "da un'erronea interpretazione della legge, la quale distingue tra valutazione dei rischi come attività di analisi, di giudizio e di disposizione e la elaborazione del documento che la rende ostensibile (come è dimostrato dalla indelegabilità della prima ma non della seconda: in altri termini, il fatto che il documento non sia stato aggiornato non significa necessariamente che la valutazione non sia stata eseguita)".

Nell'affermare quanto sopra la Cassazione richiama una precedente sentenza (Cass. Pen., Sez. IV, data ud. 2.12.2016 - data dep. 31.5.2017, n.27295) che aveva osservato, da un lato, che: "In tema di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il

*documento di valutazione dei rischi previsto dal D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 28, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori" e, dall'altro, e soprattutto, che: "In tema di infortuni sul lavoro, il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del documento di valutazione dei rischi, non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi ai lavori in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni".*

La sentenza annotata è totalmente condivisibile nei suoi passaggi argomentativi e, in particolare, laddove valorizza le istruzioni informative date per il collaudo del mezzo e anche il principio della valutazione *ex ante* della condotta penalmente rilevante.

Da qui l'esigibilità dell'individuazione dei rischi che erano conoscibili al momento della valutazione. Principi, quelli sopra riportati, corrispondenti alla giurisprudenza consolidata.

Mentre il riferimento evidenziato nella sentenza in commento alla delegabilità dell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi appare difforme dal contenuto dell'art. 17 D.Lgs. 81/2008 che annovera non solo la valutazione, ma anche l'elaborazione del DVR tra le attività non delegabili da parte del datore di lavoro.

Sarà dunque necessario per chi svolge attività di controllo e verifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro definire la portata operativa dell'interpretazione giurisprudenziale citata.