



Nota
di analisi approfondita con rilievi di carattere sindacale
a fronte della recente sentenza di Cassazione (26/09/2023)
che ha confermato la responsabilità penale dell'RLS
in un caso di infortunio mortale di un lavoratore

Cinzia Frascheri

Giuslavorista

Resp. Naz. CISL Salute e Sicurezza sul Lavoro

Lo scorso giugno, di preciso il giorno 27, veniva pronunciata la sentenza di Cassazione, sezione penale, n.38914, depositata poi di recente, il 26 settembre 2023, quale conclusione di un percorso processuale avviato presso il Tribunale di Trani, e poi in Corte di appello di Bari, scaturito dal decesso di un lavoratore impegnato in mansioni di magazziniere, schiacciato sotto il peso del materiale, trasportato da lui stesso con carrello elevatore, nello svolgimento delle operazioni di stoccaggio, rimanendone colpito mortalmente.

Sentenza sostanzialmente confermativa delle interpretazioni e dei principi affermati da una ormai consolidata giurisprudenza di legittimità espressasi in merito alle responsabilità poste di capo al datore di lavoro in tema di garanzie di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, pertanto, degli obblighi previsti a suo carico da porre preventivamente in essere per realizzare fattivamente i diritti degli occupati. Non altrettanto, invece, sempre nella medesima sentenza, quanto sostenuto in tema di responsabilità penale del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), considerata la conferma delle motivazioni volte all'attribuzione a quest'ultimo – da parte dei giudici di Trani, prima, e di Bari dopo –, la colpa specifica di concorso nell'aver cagionato l'infortunio mortale per non aver svolto a pieno il proprio ruolo, richiamando da subito, per il suo portato interpretativo, una rilevante attenzione, ma soprattutto dure reazioni, a partire dagli esperti della materia, per poi approdare ad una più ampia platea attraverso i mezzi di stampa.

A tale riguardo, diviene opportuno, porre a premessa, prima di esprimere alcune considerazioni a commento di quanto contenuto nelle motivazioni della sentenza, fare chiarezza sulla natura delle sentenze della Suprema Corte. Non facendosi forviare dal linguaggio comune che attribuisce un "terzo grado" di giudizio alle sentenze di Cassazione, è fondamentale sottolineare che tali pronunciamenti si differenziano sostanzialmente da quelli espressi al termine del primo e secondo grado, tenuto conto che questi sono "di merito", anziché di "legittimità". Questo determina, non solo che quanto affermato dalla Cassazione non rappresenta, quindi, un terzo grado di giudizio (imprecisione, come detto, divenuta ormai consuetudine), ma un unico grado di verifica della corretta applicazione della normativa nell'iter processuale e nei pronunciamenti finali espressi nei gradi di giudizio di merito, e soprattutto che l'analisi svolta su quanto argomentato nelle sentenze di legittimità deve prescindere dagli eventi che hanno determinato il caso specifico, ed ancor più dalle pene inflitte ai colpevoli.

Ad essere, difatti, di rilievo ed attenzione è l'interpretazione della normativa vigente che dalle sentenze di Cassazione si ottiene, costituendo pertanto frequente motivo di riflessione e dibattito, al di là del dovuto rispetto (pur se non condivise), ricordando altresì che quanto viene espresso, per il nostro ordinamento, non costituisce precedente giudiziario (a differenza dei sistemi anglosassoni, basati sul modello di *common law*), pur essendo di frequente culla di principi di diritto a cui nel tempo riferirsi. Fattore quest'ultimo che, proprio nella sentenza in commento, ne promuove la maggior preoccupazione per quanto espresso, in particolare nei riguardi della condanna dell'RLS nei termini del reato di «*cooperazione nel delitto colposo*» (ex art.113 c.p.). Prima sentenza in questa direzione.

Andando al cuore della questione, analizzando quindi i passaggi della sentenza rilevanti ai fini di quanto contestato all'RLS, è quanto mai determinante concentrarsi sui diversi "contegni omissivi" riscontrati nell'esercizio del ruolo dell'RLS, che hanno portato, prima i giudici di merito, poi quelli di legittimità, ad ascrivere (e a confermare) la «*colpa specifica correlata a violazioni di norme in materia di sicurezza sul lavoro, per aver concorso a cagionare l'infortunio mortale*».

Se quanto contestato, nel riferirsi all'aver «*omesso di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori*», non può che ritenersi indiscutibilmente corretto sul fronte del perimetro delineato dal legislatore prevenzionale per quanto concerne gli interventi attribuiti a tale specifica figura, nell'ambito degli attori aziendali impegnati sui temi della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (come previsto all'art.50, co.1, lett.h del d.lgs.81 del 2008 s.m.). Nodale è senz'altro delineare i confini e la natura del concetto di "promozione", in particolare nei riguardi del datore di lavoro. In questo senso, è evidente che dall'RLS ci si aspetti interventi pro-attivi che richiamino il datore di lavoro a mettere in campo tutte le misure di prevenzione adeguate ed idonee; tuttavia, appare altrettanto chiaro, che la "promozione" non arrivi al contemplare, a fronte delle mancanze da parte datoriale (supportate da precisi obblighi sanzionati penalmente) del doverle mettere in atto in prima persona da parte del Rappresentante o, anche solo, al dover giungere all'assolvimento dell'obbligo da parte dello stesso datore, attuando forme di pressione e costringimento non contemplati dal legislatore nei confronti di un ruolo di "consultazione", quale è quello dell'RLS (ribadito anche dai giudici della Suprema Corte, citando l'art.50 del d.lgs.81 del 2008 s.m.). Cosa ben diversa, valida per ogni intervento posto in essere nell'esercizio dei diversi ruoli prevenzionali, compreso pertanto l'RLS, il documentare sempre quanto fatto, compreso l'apporre la data relativa all'azione svolta, al fine di poterne dare conto in ogni momento, sia per utile tracciamento dell'attività messa in atto, che quale prova per contrastare eventuali accuse di "contegni omissivi", come nel caso di specie, di cui le sentenze qui in commento.

Sulla medesima linea – indubbiamente sottoscrivibile – è anche il rilievo posto nei riguardi del mancato intervento da parte dell'RLS nel «*sollecitare il datore di lavoro ad effettuare la formazione*» del lavoratore, rimasto poi vittima dell'infortunio mortale. Anche nei riguardi di questo contegno omissivo, la sottolineatura che deve essere fatta è a quanto ritenuto oggetto di mancanza, nell'esercizio del ruolo dell'RLS, e quindi, al "mero" «*sollecitare*» il datore di lavoro, non sicuramente al "garantire" che quest'ultimo ponga in essere (ancor più per effetto di un'azione/pressione specifica del Rappresentante) quanto oggetto di un proprio obbligo a carattere prevenzionale (ricordando che la formazione è tra le misure prioritarie di tutela), legislativamente ad esso attribuito e sanzionato penalmente.

Ulteriormente confermativi, in questo senso, gli specifici richiami agli obblighi posti in capo al datore di lavoro esplicitati dalla sentenza (vedi la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione e protezione, tra cui la formazione), in totale evidente conferma di quanto dettato dall'articolato di tutela, ad oggi vigente (il d.lgs.81 del 2008 s.m.), rafforzativi della posizione di garanzia attribuita alla figura del datore di lavoro (come anche al dirigente e al preposto, così l'art.299), anziché all'RLS (certezza di natura legislativa che è evidente non possa essere messa in dubbio dalla mancata conferma da parte della Cassazione sul punto), titolare, quest'ultimo, di un ruolo di carattere "consultivo", chiamato per questo al poter esprimere (solo) "pareri" dei quali il datore può anche non tenere conto. Attività, quella consultiva (prevista quale obbligo a carico del datore di lavoro nei riguardi dell'RLS, riferita ai tre ambiti cardine degli interventi di tutela, quali la valutazione dei rischi, la formazione e i ruoli della prevenzione aziendale) che il legislatore ha ben ritenuto di ricondurre sotto quelle che ha identificato come «*attribuzioni*» dell'RLS (titolo esplicitato dell'art.50), e quindi intendendo conferire precisa natura di sola "possibilità/potere" (tale è il significato del termine) anziché di "vincolo", escludendo per questo di gravarle di sanzioni, sia di natura amministrativa che, ancor più, penale, nel caso di omesso esercizio.

Stridente, in tal senso, la mancata attenzione posta dagli ermellini nella formulazione della sentenza riferendosi più volte ai «*compiti*» degli RLS (attività proprie, invece, del Servizio di Prevenzione e Protezione – così l'art.33, sempre del d.lgs. 81/2008 s.m. – riconducibili a specifiche responsabilità), come anche al reiterato errore (ad oggi non più accettabile, specie dall'alto del ruolo di giudici di Cassazione) nel riferirsi all'RLS, indicandolo come «*Responsabile*» dei Lavoratori per la Sicurezza. Imprecisioni terminologiche che, opportunamente, è preferibile archiviare anziché attribuirgli valore di indizio di quanto andremo di seguito ad evidenziare, oggetto perlomeno di perplessità, ma sicuramente di stimolo verso ampie riflessioni (specie in casa sindacale).

Se, difatti, quanto fin qui rilevato costituisce base di totale concordia su quanto previsto dover essere alcune delle funzioni da compiere da parte dell'RLS, nell'esercizio del ruolo (confermando i termini volontaristici, riferibili sostanzialmente al solo mandato ricevuto dai lavoratori), pur anche trovandosi nella circostanza di doverlo svolgere in un contesto nel quale il datore di lavoro è evidentemente manchevole verso gli adempimenti previsti a suo carico, a favore della tutela degli occupati, sono alcuni altri passaggi della sentenza che richiedono indubbiamente particolari attenzioni, in specifico considerando le conclusioni a cui i giudici sono giunti: emettendo una condanna di natura penale nei riguardi di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Da quanto si legge nella sentenza, nel riconoscere all'RLS un ruolo di «*primaria importanza quale soggetto fondamentale che partecipa al processo di gestione della sicurezza*» – concetto di respiro comunitario, già espresso nella direttiva quadro 89/391 – la Cassazione, nel tradurre tale principio in operatività, opera un ampliamento della funzione, tale da far sorgere dubbi sulla coerenza con quanto disposto dal legislatore sul punto. Indicando l'RLS quale «*figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro*», pur apprezzandone la visione e l'intento di affermare il modello partecipativo che vede la collaborazione come "indispensabile" tra tutti gli attori della prevenzione, tra cui l'RLS (così, il Considerando n.12 della Direttiva EU), trasforma tale via d'eccellenza in modalità obbligata, mettendo sullo stesso piano di responsabilità e coerenza nel porla in essere, il datore di lavoro e l'RLS, quale invece figura di rappresentanza.

Oltre all'aver già ricordato che le funzioni previste in capo all'RLS, elencate all'art.50 del d.lgs. 81 del 2008 s.m., sono tutte da ricondurre nel perimetro delineato dal titolo dell'articolo che le classifica come "possibilità/poteri" riferendosi ad «*Attribuzioni*», dando perciò a quanto in previsto nell'elenco di queste un carattere di rilevanza e priorità, ma non di coerenza – riferibile così anche alla funzione indicata alla lett. n) che recita «*avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività*» –, il flusso informativo aziendale al quale i giudici fanno riferimento, ad oggi, in base a quanto il dettato normativo prevede, è ritenuto debba restare – come detto – su di un terreno di volontarietà da parte dell'RLS nel realizzarlo. Indicativa in questo senso la differente procedura prevista nell'art.20, co.2, lett. e), nei riguardi dei lavoratori (soggetti che ricordiamo gravati da obblighi e sanzioni) nel quale si prevede espressamente il flusso informativo vincolato che deve essere rispettato a fronte di una segnalazione, dove, partendo dai lavoratori deve percorrere la linea gerarchica dell'organigramma della prevenzione (quindi, preposto, dirigente e datore di lavoro), ponendo l'RLS fuori (correttamente) da tale *linea*, indicandolo come figura che si prevede riceva la «*notizia*». Tutto coerente, in tale senso, con il principio cardine che la rappresentanza (anche specialistica, come quella in materia di salute e sicurezza sul lavoro), è pur sempre una scelta/opportunità libera dei lavoratori, consistendo in un diritto, ancorché insopprimibile.

Appare infine evidente l'ampio dibattito, dai toni critici, creatosi dopo la pubblicazione della sentenza in commento, considerato che tra le ragioni a supporto della conferma della condanna per cooperazione colposa nei riguardi dell'RLS, reo di non aver «*ottemperato ai compiti che gli erano stati attribuiti per legge*» venga dai giudici sostenuto che con tale atteggiamento abbia "consentito" che il lavoratore (poi infortunatosi mortalmente) fosse adibito a mansioni differenti rispetto a quelle contrattuali, senza avere la formazione adeguata.

Considerazioni propositive ed indicazioni operative

Ritenendo comunque corretto, anche a fronte dei rilievi espressi, rispettare quanto deciso dalla Suprema Corte di Cassazione; non escludendo, comunque, che tale linea di giudizio possa reiterarsi e confermarsi, acquisendo le argomentazioni espresse nella sentenza come indicazioni utili per intervenire al meglio sullo svolgimento (ed evoluzione) del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (aziendale, come anche Territoriale – RLS/RLST) nel puntare ad una crescita di tale figura, quale attore della prevenzione in ambito lavorativo, senza per questo snaturarne la natura di figura di rappresentanza, esprimiamo di seguito alcune considerazioni propositive e indicazioni operative

- ❖ L'RLS nell'esercizio del proprio ruolo è necessario che si dia un metodo di lavoro che comporti la registrazione su supporto cartaceo o informatizzato di tutte le attività che pone in essere. Sia quelle di natura formale (accesso ai luoghi di lavoro, esito delle consultazioni, scambio di comunicazioni con le altre figure aziendali della prevenzione, partecipazione riunione periodica...) che quelle di natura

più relazionale (incontri con i lavoratori, anche fuori dell'orario di lavoro, confronto e scambio di pareri/opinioni con le altre figure della prevenzione, compresi anche i ruoli della gerarchia aziendale di SSL...);

- ❖ L'RLS, a fronte del diniego (o ampio ritardo) da parte del datore di lavoro (o anche del dirigente) di consegnare la documentazione dovuta (DVR, DUVRI, protocollo sanitario, accesso al cruscotto aziendale delle comunicazioni/denunce all'INAIL, valutazione del rischio stress lavoro-correlato, sistemi di gestione, MOG...), è necessario invii formale richiesta scritta (attraverso i canali aziendali), trattenendosi copia di tale richiesta, puntualmente datata;
- ❖ L'RLS, a fronte del diniego (o ampio ritardo) da parte del datore di lavoro (o anche del dirigente) di procedere con le consultazioni (sul DVR/DUVRI; sulla designazione delle figure del Servizio di Prevenzione e Protezione e del medico competente; sull'organizzazione della formazione), è necessario invii formale richiesta scritta (attraverso i canali aziendali), trattenendosi copia di tale richiesta, puntualmente datata;
- ❖ L'RLS, a fronte delle consultazioni che verranno svolte da parte del datore di lavoro/dirigente, è necessario che elabori una nota (sia avendo dei rilievi da comunicare che in assenza di questi) che riporti la data e la firma dell'RLS, che dovrà risultare negli atti dall'azienda (quindi registrata/protocollata) e che dovrà essere parte della documentazione allegata al DVR/DUVRI;
- ❖ L'RLS ogni volta che svolgerà proattivamente una delle attribuzioni elencate all'art.50 (che non derivano da un obbligo assolto da parte del datore di lavoro) è necessario che proceda come dapprima indicato, tracciando per scritto quanto fatto (al di là dei risultati di efficacia e soddisfacenti, o meno, raggiunti), tenendo ordinatamente copia tra la propria documentazione. Tale modalità operativa varrà anche in caso di partecipazione, ai fini del visionare lo svolgimento dell'attività, in caso di breve permanenza in aula formativa/in presenza di addestramento svolto sul posto...;
- ❖ L'RLS a fronte delle visite degli organi di vigilanza è necessario (per quanto compatibile con la propria attività lavorativa/ferie/malattia) rendersi disponibile a presenziare le ispezioni, pretendendo di ricevere la documentazione prodotta (comunque, anche in caso di non presenza durante lo svolgimento) a seguito della visita. In caso poi di rilievi e disposizioni espresse dagli organi di vigilanza, è necessario monitorare l'applicazione di quanto previsto e, se del caso, promuoverne la celere attuazione (sempre documentando le richieste esplicitate).

Infine, una riflessione più ampia e profonda è quanto mai opportuno che venga fatta sul fronte della gestione della pariteticità e, di conseguenza, in casa sindacale, sul rapporto e sull'organizzazione degli RLST. Considerato quanto emerso dalla sentenza, appare evidente che gli RLST non possano più svolgere la propria funzione in modo adeguato (rischiando anche azioni penali nei loro confronti) avendo una platea di centinaia di aziende assegnate a ciascuno, dislocate su aree territoriali, più o meno vaste. Pur potendo alcuni contare ed avvalersi, all'interno di sistema di pariteticità impegnati, su gestionali di assoluta efficacia per il tracciamento delle azioni poste in capo e interventi di sostegno info-formativo costanti. Al contempo, diviene sempre più urgente garantire un rapporto stretto di collaborazione fattiva fra rappresentanze in azienda (RSA/RSU/RLS), quando incardinate su persone diverse o. se coincidenti nella medesima persona, supportarne la complessità del ruolo con interventi e occasioni di formazione, confronto, fornitura di materiale di approfondimento/aggiornamento.