



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 10/18

1) Mancata procedura per la movimentazione della gru.

Le attrezzature per il sollevamento dei carichi, in particolare gru e autogru, sono spesso correlate ad infortuni di lavoro a volte anche mortali.

Non è raro che la stessa Corte di Cassazione si pronunci su sentenze dove, nell'evento incidentale che ha creato l'infortunio professionale, uno dei fattori causali è correlato all'uso e/o allo stato delle gru utilizzate.

Ricordiamo due sentenze:

1. Sentenza n.1836 del 18 gennaio 2016: responsabilità di datore di lavoro e preposto per la morte di un operaio investito dal carico di una gru;
2. Sentenza n.4958 del 31 gennaio 2013: infortunio per il ribaltamento di una gru.

Di problemi e responsabilità nell'utilizzo di gru si parla anche in una recente pronuncia della Corte di Cassazione, la Sentenza n. 16092 dell'11 aprile 2018 che si riporta di seguito:

La sentenza n. 16092, l'infortunio e i motivi del ricorso

Nella pronuncia si indica che con sentenza del 10 maggio 2017 la Corte di appello di Milano "ha confermato la sentenza di primo grado, che ha dichiarato G.G. responsabile in ordine all'infortunio sul lavoro avvenuto nella sede della società XXX ai danni di C.S., "che riportava lesioni personali secondo le seguenti modalità ritenute in sentenza".

In particolare la sentenza indica che durante l'operazione di scarico da un camion di semilavorati, in particolare "billette", di acciaio", il G.G., alla guida dell'autogru deputata al sollevamento del materiale, azionava la gru quando la persona offesa (addetta all'imbragatura del materiale) si trovava ancora sul camion, in palese violazione della procedura operativa che prevedeva l'allontanamento del C.S. prima della movimentazione della gru, ed in tal modo la caviglia del medesimo rimaneva schiacciata fra due fasci di billette (fatto del 29.3.2011)".

Contro la sentenza i difensori di G.G. hanno proposto ricorso per cassazione lamentando la "manifesta illogicità della motivazione della sentenza".

Secondo i ricorrenti erroneamente la Corte di appello, nella procedura di scarico delle sbarre di acciaio, "ha escluso l'esistenza di un momento intermedio di pretensionamento delle catene, o meglio di controllo della stabilità e tenuta del carico, durante il quale le billette non vengono sollevate, ma si mettono in tensione solamente le catene, alla presenza dell'autista, verificando che le billette non si stacchino dai ganci".

Sul punto i ricorrenti ritengono che la sentenza "abbia travisato quanto processualmente emerso, disarticolando l'intero ragionamento probatorio e rendendo la motivazione illogica, anche per non aver tenuto conto delle deposizioni testimoniali".

E si sostiene che il lavoratore "non si faceva male durante la fase di sollevamento delle catene, ma durante l'operazione di aggancio, lasciando per distrazione il piede tra i fasci".

Le indicazioni della Corte di Cassazione

Secondo la Corte il ricorso è inammissibile, "in quanto svolge essenzialmente censure in fatto, pretendendo che la Corte di cassazione rivaluti nel merito la responsabilità del prevenuto, asseritamente insussistente in quanto l'infortunio non sarebbe riconducibile ad una condotta colposa del gruista ma ad una *distrazione* del lavoratore durante l'operazione di scarico delle merci".

Tuttavia si ribadisce, come più volte accade nelle pronunce della Cassazione che "il vizio logico della motivazione deducibile in sede di legittimità deve risultare dal testo della decisione impugnata e deve essere riscontrato tra le varie proposizioni inserite nella motivazione, senza alcuna possibilità di ricorrere al controllo delle risultanze processuali; con la conseguenza che il sindacato di legittimità 'deve essere limitato soltanto a riscontrare l'esistenza di un logico apparato argomentativo, senza spingersi a verificare l'adeguatezza delle argomentazioni, utilizzate dal giudice del merito per sostanziare il suo convincimento, o la loro rispondenza alle acquisizioni processuali' (in tal senso, ex plurimis, Sez. 3, n. 4115 del 27.11.1995, dep. 1996, Rv. 203272)".

Insomma esula dai poteri della Corte di Cassazione quello di una 'rilettura' degli elementi di fatto, posti a sostegno della decisione, il cui apprezzamento è riservato in via esclusiva al giudice di merito, senza che possa integrare il vizio di legittimità la mera prospettazione di una diversa, e per i ricorrenti più adeguata, valutazione delle risultanze processuali (Sez. U, n. 6402 del 30/04/1997, Rv. 207945)".

Venendo al caso specifico si indica che la Corte territoriale ha "congruamente e logicamente motivato la conferma dell'affermazione di responsabilità del G.G. in ordine al reato di lesioni colpose cagionate al C.S., fondandosi su un dato su cui entrambi i giudici di merito hanno convenuto (si tratta infatti di una 'doppia conforme'): la movimentazione anzitempo della gru da parte del prevenuto, durante una fase in cui il lavoratore non si era ancora allontanato dal carico da movimentare, collocato sul cassone del camion".

In sostanza – continua la Cassazione – è stato appurato che "l'imputato azionò la gru quando la persona offesa si trovava ancora sul camion all'interno dell'area di manovra, in palese violazione della procedura operativa prevista per le aziende coinvolte, secondo cui l'autista del camion, dopo avere imbracato il materiale da scaricare, doveva allontanarsi dall'area di manovra della gru; ciò che certamente avrebbe impedito il verificarsi dell'evento lesivo in riferimento".

E in questa prospettiva "la tesi difensiva in ordine ad una fase intermedia di pretensionamento delle catene estranea alla condotta dell'imputato, durante la quale si sarebbe verificato l'infortunio per una 'disattenzione' dell'autista, non è sostenibile in cassazione - che non è giudice del fatto -, posto che la diversa spiegazione, concordemente fornita dai giudici di merito, è comunque logica e plausibile, come tale insindacabile in sede di legittimità". E si sottolinea ancora che, nel momento del controllo di legittimità, "la Corte di cassazione non deve stabilire se la decisione di merito proponga effettivamente la migliore possibile ricostruzione dei fatti, né deve dividerne la giustificazione, dovendo limitarsi a verificare se questa giustificazione sia compatibile con il senso comune e con 'i limiti di una plausibile opinabilità di apprezzamento', secondo una formula giurisprudenziale ricorrente (Sez. 5, n. 1004 del 30/11/1999, dep. 2000, Rv. 215745; Sez. 2, n. 2436 del 21/12/1993, dep. 1994, Rv. 196955)".

Le conclusioni della Corte di Cassazione

Stante l'inammissibilità del ricorso, "e non ravvisandosi assenza di colpa nella determinazione della causa di inammissibilità (Corte cost. sent. n. 186/2000)", alla condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali consegue il pagamento di una sanzione pecuniaria.

Tratto da un contributo di Tiziano Menduto per Punto Sicuro

Fonte: www.puntosicuro.it. **Vedi allegato 1**

2) Sicurezza sul lavoro: l'azienda non può direttamente erogare ai dipendenti formazione e-learning.

Il datore di lavoro deve formare i lavoratori in materia di salute e sicurezza organizzando direttamente i corsi, ma non può farlo in modalità e-learning. E' quanto ha evidenziato la Commissione del Ministero del lavoro nell'interpello n. 7 del 2018, in risposta alla richiesta di parere avanzata dal Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR). Il ricorso alla modalità digitale è consentito per la formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti alla sicurezza ma solo da parte di soggetti terzi: quali?

L'interpello n. 7/2018, emanato nella seduta della Commissione Interpelli del Ministero del lavoro 21 settembre 2018, ha fornito chiarimenti sui soggetti formatori titolati ad erogare corsi di formazione in modalità e-learning per i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, arrivando ad una importante conclusione.

Quesito sottoposto al Ministero del lavoro.

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) ha formulato istanza di interpello per conoscere il parere della Commissione Interpelli in merito ai soggetti formatori che possono erogare i corsi di formazione per i lavoratori in modalità e-learning.

In particolare il CNR rappresenta che l'art. 37 del TUS sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) congiuntamente all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 indicano che la formazione per i lavoratori in materia di salute e sicurezza costituisce un obbligo per il datore di lavoro, il quale può essere esso stesso soggetto organizzatore dei corsi.

Il successivo Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo alla durata e ai contenuti minimi dei percorsi formativi per RSPP e ASPP (responsabili e addetti ai servizi di prevenzione e protezione) ha ampliato le possibilità di ricorso alla formazione in modalità e-learning, secondo i criteri previsti nell'Allegato II dello stesso Accordo. Il citato Allegato II, nel punto A relativo ai requisiti e specifiche di carattere organizzativo, ha però stabilito che il formatore del corso in e-learning debba essere un soggetto fra quelli indicati nel punto 2 dell'allegato A dell'Accordo 7 luglio 2016.

L'interpellante chiede quindi di conoscere il parere della Commissione Interpelli in ordine al campo di applicazione delle disposizioni dell'Allegato II dell'Accordo 7 luglio 2016, se cioè solo i soggetti formatori di cui al punto 2 dell'Allegato A siano abilitati ad operare in modalità e-learning e non anche i datori di lavoro che organizzino direttamente la formazione dei propri lavoratori.

Formazione dei lavoratori e incertezze applicative.

Prima di tutto va considerato che l'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, fra le premesse, ha ravvisato esplicitamente la necessità di procedere alla sostituzione dell'Allegato I all'Accordo del 21 dicembre 2011 per la formazione dei lavoratori, relativamente alla formazione in modalità e-learning, con l'Allegato II dell'Accordo stesso al fine di superare le incertezze applicative in tema di formazione emerse in sede di prima applicazione della disciplina introdotta dall'Accordo del 2011. L'utilizzo della modalità di apprendimento e-learning per i lavoratori è dunque oggi consentito per:

- la formazione generale dei lavoratori;
- la formazione dei dirigenti;
- i corsi di aggiornamento previsti per i lavoratori, i preposti e i dirigenti;
- la formazione dei preposti, con riferimento ai contenuti relativi ai principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale (compiti, obblighi, responsabilità), alle relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione, alla definizione e individuazione dei fattori di rischio, agli incidenti e infortuni mancati e alle tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri;
- la formazione specifica per i lavoratori nelle aziende inserite nel rischio basso, individuato nella tabella di cui all'allegato II dell'Accordo del 21 dicembre 2011; tale indicazione vale anche per la formazione specifica dei lavoratori che, a prescindere dal settore di appartenenza, non svolgono mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi.

La formazione specifica deve essere riferita, in ogni caso, all'effettiva mansione svolta dal lavoratore e deve essere pertanto erogata rispetto agli aspetti specifici scaturiti dalla valutazione dei rischi. Pertanto per le aziende inserite nel rischio basso non è consentito il ricorso alla modalità e-learning per tutti quei lavoratori che svolgono mansioni che li espongono ad un rischio medio o alto.

Chi può erogare i corsi in e-learning?

Sulla base di quanto stabilito nell'Accordo del 7 luglio del 2016, la Commissione, rispondendo al quesito, ritiene che i soggetti formatori titolati all'e-learning siano solo quelli individuati al punto 2 dell'Allegato A e che, pertanto, soltanto i soggetti ivi previsti possano erogare la formazione in tale modalità, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Allegato II dell'Accordo stesso.

Ne discende che i datori di lavoro possono erogare direttamente la formazione ai propri lavoratori, ma solo in modalità frontale. Si ricorda che i soggetti formatori individuati sono:

- le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, etc.) e della formazione professionale di diretta emanazione regionale o provinciale;
- gli enti di formazione accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'Intesa sancita in data 20 marzo 2008;
- le Università;
- le scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione;
- le istituzioni scolastiche nei confronti del personale scolastico e dei propri studenti;
- l'INAIL;
- il Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province autonome di Trento e Bolzano;
- l'amministrazione della Difesa;
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero dell'interno (Dipartimento per gli affari interni e territoriali e Dipartimento della pubblica sicurezza), il Foromez, la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), limitatamente al personale della pubblica amministrazione sia esso allocato a livello centrale che dislocato a livello periferico;
- le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e gli organismi paritetici, direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta ed esclusiva emanazione (accreditate secondo i modelli definiti dalle Regioni e Province autonome ai sensi dell'Intesa sancita in data 20 marzo 2008), limitatamente allo specifico settore di riferimento;
- i fondi interprofessionali di settore nel caso in cui, da statuto, si configurino come erogatori diretti di formazione;
- gli ordini e i collegi professionali.

Fonte : www.ipsoa.it

3) La formazione dei lavoratori stranieri nelle sentenze di Cassazione.

Come noto, l'articolo 37 comma 13 del D.Lgs.81/08 prevede che "il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo."

In giurisprudenza sono presenti alcune pronunce aventi ad oggetto il tema della formazione dei lavoratori stranieri; analizziamone qualcuna - senza ovviamente la pretesa di proporre una rassegna esaustiva - a partire dalle più recenti per giungere alle più risalenti.

Omessa formazione del preposto straniero che in giudizio "non riusciva nemmeno a leggere in italiano la dichiarazione d'impegno a dire la verità" e che avrebbe dovuto vigilare sull'osservanza del PIMUS che era redatto in lingua italiana.

In Cassazione Penale, Sez.III, 3 ottobre 2016 n.41129, viene condannato un datore di lavoro perché nell'ambito di un cantiere ometteva "di assicurare che il ponteggio fosse smontato sotto la diretta sorveglianza di un preposto, a regola d'arte (con specifico riferimento all'impiego di sistemi anticaduta) e conformemente al PIMUS, ometteva "di redigere PIMUS con contenuti minimi conforme a quanto disposto dall'allegato XXII, del d.lgs n.81 del 2008" e, infine, "di assicurare che i preposti ricevessero un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute sicurezza del lavoro, con particolare riferimento alle loro mansioni in cantiere e in materia di montaggio/smontaggio ponteggi."

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, la Cassazione, facendo riferimento alla pronuncia di primo grado, precisa che "la sentenza analizza le prove orali e documentali, raccolte nel dibattimento, e inoltre, il giudicante, direttamente constatava che l'operaio P., indicato quale preposto, non riusciva nemmeno a leggere in italiano la dichiarazione d'impegno a dire la verità; il deficit cognitivo per la sentenza di primo grado assume un particolare rilievo, ove si consideri che il preposto ha il compito di vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori delle indicazioni contenute nel PIMUS, e che tale documento è stato redatto solo in lingua italiana."

La Corte conclude, sulla base di questi ed altri elementi, che "era stata omessa una specifica e adeguata formazione per i preposti; ritenendo, quindi, non adeguata e non specifica la formazione pure effettuata dalla ditta. Infatti, al test di verifica somministrato dall'ispettrice S. emergeva una formazione non adeguata, con delle gravi lacune."

Lavoratore di nazionalità indiana: nesso di causalità tra l'omessa somministrazione da parte del datore di lavoro della formazione in una lingua comprensibile e l'infortunio

Cassazione Penale, Sez.IV, 8 aprile 2015 n.14159 ha confermato la condanna del consigliere delegato di una s.r.l. "espressamente delegato per gli aspetti di igiene e sicurezza sul lavoro", al quale "era stato contestato di avere cagionato per colpa generica e specifica lesioni personali gravi al lavoratore S.B.

In particolare il predetto lavoratore, adibito ad una operazione di manutenzione su di una macchina per pressofusione finalizzata a sostituire una boccola che faceva da imbocco al pistone per l'iniezione dell'alluminio fuso all'interno dello stampo della macchina, mentre posizionava la propria mano all'altezza del buco in cui si doveva inserire il pistone per l'iniezione del metallo, a causa della manovra effettuata dal compagno di lavoro A., che aveva azionato il comando del pistone, si procurava le lesioni di cui al capo di imputazione.

Il pistone entrava infatti a forza nel buco predisposto attraverso la boccola in fase di smontaggio, tranciando di netto parte del dito pollice del lavoratore S.B.."

La Cassazione dà ragione ai giudici della Corte di appello riconoscendo "la sussistenza del nesso causale tra la omessa somministrazione al lavoratore di un'adeguata formazione, in una lingua che egli avrebbe potuto comprendere, (essendo egli di nazionalità indiana) e non già in lingua italiana, circa le modalità con cui procedere all'operazione che stava eseguendo e l'infortunio.

Se egli avesse avuto una formazione adeguata, non avrebbe agito con quelle modalità e, in particolare, non avrebbe appoggiato la mano in prossimità del foro nel quale doveva entrare il pistone, mentre il suo compagno di lavoro A. avrebbe evitato di azionare la macchina in quel momento."

Condannato un datore di lavoro che avrebbe dovuto accertare se le "procedure scritte" di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri.

In Cassazione Penale, Sez.IV, 1° ottobre 2013 n.40605, il datore di lavoro D.P. (quale legale rappresentante di una cooperativa) è stato condannato per aver omesso di "assicurare informazioni sulla sicurezza, osservando in particolare, per quanto interessa in questa sede, che la formazione fornita al lavoratore C.G. (impartite mediante due incontri di quindici minuti ciascuno) non fosse adeguata." Il lavoratore C.G. era peraltro un lavoratore straniero.

La Corte conferma la decisione del giudice del merito, il quale, "richiamati i principi giurisprudenziali riguardanti i precisi doveri che incombono sul datore di lavoro in tema di formazione sulla sicurezza dei propri dipendenti, ha considerato che due soli incontri di quindici minuti ciascuno sono insufficienti tenuto conto altresì degli argomenti trattati, sulla scorta di quanto riferito dal lavoratore stesso C.G.: ha rilevato inoltre che sarebbe stato onere del D.P. accertare se le "procedure scritte" di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri, come il C.G. a, e a tale questione ha dato risposta negativa."

Lavoratore di nazionalità rumena: tecnico qualificato di cantiere ma adibito ad operaio "tuttofare" con mansioni indefinite e cambi frequenti di mansione cui non seguono formazione e informazione sui rischi

In Cassazione Penale, 21 marzo 2012 n.11112 vengono giudicate le responsabilità legate al decesso di un operaio di nazionalità rumena "il quale per rimuovere del fango dall'albero motore di un autocarro aziendale (Fiat 130) che stava utilizzando [...], postosi tra la scocca del camion ed il cassone ribaltabile, determinava l'abbassamento repentino di quest'ultimo che lo travolgeva procurandogli gravi lesioni al capo che ne determinavano l'immediato decesso."

Era stato accertato che l'operaio, "assunto formalmente come impiegato, non era investito nell'azienda di specifiche funzioni, svolgendo diversi tipi di lavori manuali, soprattutto a beneficio della sfera privata del (...), divenendo sostanzialmente un "tuttofare", uomo di fiducia del datore di lavoro".

La Corte premette che "al momento del fatto, il [lavoratore, n.d.r.] stava espletando delle mansioni non corrispondenti alla qualifica di assunzione che era quella di "impiegato tecnico di cantiere".

E prosegue: "vero che dal punto di vista del diritto civile il datore di lavoro può esercitare unilateralmente lo "ius variandi" delle mansioni del dipendente, sebbene nei limiti consentiti dall'art.2103 cod. civ.

Ma dal punto di vista del rispetto delle esigenze di prevenzione infortuni, al cambio delle mansioni deve seguire un'adeguata formazione del lavoratore ed informazione sui rischi della sua attività."

Infatti "con consolidata giurisprudenza, questa Corte ha affermato che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a Cui è addetto (cfr. Cass. Sez. 3, Sentenza n. 4063 del 04/10/2007 Ud. (dep. 28/01/2008), Rv. 238540; Cass. Sez. 4, Sentenza n. 41997 del 16/11/2006 Ud. (dep. 21/12/2006), Rv. 235679)."

Dunque, "poiché il datore di lavoro è tenuto a rendere edotta i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti, consegue che è ascrivibile al datore di lavoro, in caso di violazione di tale obbligo, la responsabilità del delitto di lesioni colpose allorché abbia destinato il lavoratore, poi infortunatosi, all'improvviso ed occasionalmente, a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva senza fornirgli, contestualmente, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni (Cass. Sez. 4, Sentenza n. 41707 del 23/09/2004 Ud. (dep. 26/10/2004), RV. 2302579)."

Tornando al caso di specie, la violazione di tali regole di prevenzione e sicurezza si palesa evidente, se solo si ponga mente alla attività svolta dal [lavoratore], lo si ripete, qualificato "impiegato tecnico di cantiere", ma in realtà adibito alle più svariate mansioni, anche manuali, non solo nell'ambito aziendale, ma anche come "tuttofare" rispetto alle esigenze personali del (...).

Pertanto la peculiarità del [lavoratore], non sta tanto nel fatto che egli abbia svolto mansioni diverse da quelle di regola svolte, bensì nel fatto che a questi siano state attribuite mansioni "indefinite", con conseguente deficit di formazione ed informazione."

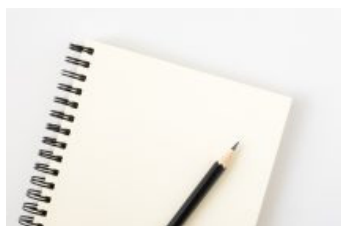
In conclusione, "ne consegue che, una volta che il lavoratore sia addetto a svolgere funzioni per le quali non ha ricevuto adeguata formazione; soprattutto, come nel caso che ci occupa, quando la "fluidità" di tali mansioni non consente di definire in modo preciso il suo profilo professionale; quando questi ponga in essere comportamenti imprudenti (smontaggio di un circuito idraulico a cassano alzato), non può dirsi che gli eventi letali che ne conseguono sono il frutto di condotte anomale ed imprevedibili, in quanto la imperizia del comportamento è direttamente ricollegabile alla sua mancata formazione ed informazione.

Non può pertanto essere condivisa la conforme pronuncia del giudice di merito che, nell'escludere la responsabilità del datore di lavoro (...), ha ricondotto l'evento mortale alla negligenza della stessa vittima, che con il suo comportamento avrebbe posto in essere una condotta idonea da sola a determinare l'evento.

Tratto da un contributo di Anna Guardavilla di Punto Sicuro

Fonte: www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.2

Approfondimenti



Ispettorato del Lavoro, chiarimenti sulle sanzioni derivanti dalla violazione dell'orario di lavoro.

L'Ispettorato del Lavoro ha emesso una nota circolare n.11 del 26 luglio 2018, che fornisce alcuni chiarimenti in merito a richieste pervenute rispetto alla sentenza della corte di cassazione n. 153 del 21 maggio – 4 giugno 2014 che dichiara l'incostituzionalità dell'art 18 bis, commi 3 e 4, del D.lgs. 66/2003. In particolare, l'articolo 18 bis (sanzioni) del decreto 66/2003, disciplina la dottrina del lavoro e introduce sanzioni specifiche nell'ambito della violazione riguardanti il mancato rispetto dell'orario di lavoro, dei turni di riposo e dei giorni di ferie.

Nel dettaglio la prevalenza delle richieste di chiarimenti riguardano quanto previsto dall'art 6, comma 3, della Legge n. 689/1981 e dall'art 1306, comma 2, del Codice Civile, secondo cui la rideterminazione degli importi derivanti dalle violazioni della disciplina sull'orario di lavoro può coinvolgere anche il soggetto eventualmente coobbligato in solido, che non abbia ancora presentato opposizione alla ordinanza di ingiunzione, al momento dell'entrata in vigore delle disposizioni di incostituzionalità introdotte dalla sentenza del 2014.

Legge

In proposito si ricorda che l'articolo citato del Codice Civile prevede che il soggetto condebitore possa avvalersi della facoltà di trarre vantaggio dal risultato favorevole di una sentenza ad un altro soggetto debitore, ma soltanto nel momento in cui coesistano tre presupposti:

- 1) non deve essere intervenuto un giudicato diretto di segno sfavorevole,
- 2) la sentenza di riferimento che determina la possibilità di estensione non deve essere fondata su ragioni personali al condebitore
- 3) il giudice deve avere avuto la possibilità di valutare tutte le implicazioni relative all'intero rapporto di lavoro che deve essere causalmente e unitario.

In considerazione di tale presupposto giuridico la Corte Suprema ha già espresso un parere con la sentenza n. 276 dell'8 agosto 2013, con la quale si configura la possibilità di avvalersi del risultato positivo di una sentenza già emessa, anche non avendo ancora impugnato l'avviso di accertamento, ma solo nel caso che "le ragioni che hanno determinato il giudicato più favorevole non siano personali al condebitore diligente e che l'interessato non abbia provveduto al pagamento dell'imposta, consumando così la facoltà di far valere l'eccezione".

In conseguenza del quadro normativo sopra citato l'Ispettorato del Lavoro risponde chiarendo che la rideterminazione degli importi relativi alle violazioni oggetto della richiesta possa essere applicabile anche al soggetto coobbligato che non ha presentato opposizione all'ordinanza di ingiunzione se il giudizio emesso nei confronti dell'altro condebitore risulta ancora pendente o se la sentenza non risulta ancora passata in giudicato al momento del deposito della sentenza della Corte Cost. n. 153 del 2014.

Tale principio risulta inoltre validato dal fatto che, nell'ipotesi in cui le sanzioni derivanti dalla violazione della disciplina sull'orario di lavoro siano comunque applicabili a due soggetti distinti, il primo direttamente e il secondo in solido, sembra corretto estendere tale criterio per parità di trattamento, anche ad un terzo soggetto coobbligato, che non ha presentato opposizione alla ordinanza ingiunzione.

Fonte: www.anfos.it – vada.all.sic.3

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 27/10/2018