



I caso del mese

Ogni mese, su queste colonne, verrà presentato un caso reale che servirà da spunto per riflettere sull'applicazione delle numerose disposizioni normative in materia di sicurezza e sulle possibili conseguenze per gli operatori coinvolti

di Maurizio Prosseda

Avvocato esperto in sicurezza e prevenzione

Il preposto nelle situazioni di pericolo obbligo giuridico e conseguenze pratiche

Il presente scritto prende in esame una vicenda realmente accaduta ad un lavoratore con qualifica di “supervisor di magazzino”, il quale viene licenziato per aver fermato le attività lavorative in presenza di condizioni di pericolo.

Il blocco delle attività

Il lavoratore era addetto presso il magazzino della società datrice di lavoro con mansioni di “Supervisor di Magazzino”, nell'espletamento delle quali rispondeva al direttore del Magazzino, nonché al responsabile della Logistica.

Trovatosi dinanzi a situazioni di particolare criticità dal punto di vista della sicurezza, il “supervisor” inviava una e-mail ai suoi superiori gerarchici nella quale comunicava la situazione, chiedendo i necessari interventi. Non avendo avuto riscontro, il “supervisor” inviava una nuova e-mail agli stessi destinatari, nella quale comunicava che, *non*

avendo ricevuto risposta in merito al problema di sicurezza segnalato e persistendo le condizioni di estrema pericolosità per i lavoratori, decideva di fermare tutte le movimentazioni del magazzino, fino al ripristino di sufficienti misure di sicurezza. Per i motivi suddetti, Il nostro supervisor si rifiutava di ubbidire anche al successivo ordine

di ripresa delle attività, ricevuto dal proprio superiore.

Il datore di lavoro si recava allora personalmente presso il magazzino ed ivi impartiva direttamente agli addetti l'ordine di riprendere la piena attività. Il giorno successivo, per i fatti sopra citati, al supervisor veniva consegnata una lettera di contestazione disciplinare ed





a nulla valevano le sue difese, poiché la società procedeva a licenziarlo per giusta causa. Il lavoratore impugnava il provvedimento dinanzi al Tribunale del Lavoro competente e la società si difendeva, formulando domanda riconvenzionale di risarcimento dei danni causati dal fermo attività.

Per poter verificare la legittimità dell'azione della società o del supervisor, è necessario accertare se questi rivestisse o meno la qualifica di preposto e, in caso affermativo, se avesse il diritto/dovere di adottare il provvedimento di sospensione dell'attività.

Il preposto di fatto

Attesa la mancanza di una nomina formale per il nostro "supervisor", si tratta di vedere se lo stesso potesse essere considerato un "preposto di fatto". Già da tempo la giurisprudenza ha individuato la figura del c.d. "preposto di fatto" *in chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive*, arrivando financo ad individuarlo nel lavoratore - anche inesperto - a condizioni che fosse solito impartire direttive ed ordini ai colleghi (in tal senso Cass. Pen. 5 febbraio 1997, n. 592).

Il consolidato orientamento giurisprudenziale formatosi nel tempo è stato recepito dall'art. 299 del D.Lgs. 81/08, per il quale *"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in con-*

creto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

Peraltro, nel caso di specie occorre il contratto di lavoro applicabile, che prevede per la qualifica di "supervisor di magazzino", la direzione e/o il coordinamento di gruppi di lavoratori. In questi casi, per la concorde giurisprudenza, la qualifica di preposto è automatica.

L'obbligo giuridico di impedire l'evento

Ai sensi dell'art. 19 del TUS - nell'ambito delle loro attribuzioni e competenze - i preposti devono, tra l'altro:

- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente ogni condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

Nel caso di specie peraltro, ricorre anche il rifiuto del preposto di ottemperare all'ordine - impartitogli direttamente dal datore di lavoro - di riprendere il servizio che, alla luce delle situazioni di immediato pericolo e grave pericolo per i lavoratori, appare giustificato.

È il caso di ricordare, difatti, che "se più sono i titolari delle posizioni di garanzia, ciascuno è, per intero, destinatario dell'obbligo giuridico di impedire l'evento ..." (Cass. Pen. 21 ottobre 2005 n. 38810): in altre parole, l'eventuale inerzia di altri soggetti

anche di livello superiore (datore di lavoro, dirigenti, etc.) non giustifica il mancato intervento del preposto, il quale ha l'obbligo - del tutto proprio - di agire, restando in difetto pienamente coinvolto nelle responsabilità per l'infortunio eventualmente accaduto, senza che possa giustificarsi per aver ubbidito al superiore, atteso che nella fattispecie non trova applicazione l'art. 51 del codice penale nella parte in cui prevede la non punibilità di chi ha eseguito un ordine illegittimo.

La mancata adozione delle misure di sicurezza

Volendo quindi tirare le somme al fine di verificare le ragioni della società o del "supervisor", possiamo certamente considerare il lavoratore in questione come un "preposto di fatto" e come tale tenuto ad intervenire, esercitando le prerogative previste dall'art. 19 sopra citato, in particolare modo a fronte della dimostrata inerzia del datore di lavoro, regolarmente informato sulle situazioni di pericolo.

A conferma di quanto sopra, anche il giudice ha accolto le ragioni del lavoratore, disponendo la sua reintegra sul luogo di lavoro, facendo proprio il principio emanato dalla Corte di Cassazione (sentenza n. 21479/2005), per il quale "... non è ravvisabile l'ipotesi di licenziamento ... se il mancato o non completo adempimento del lavoratore trovi giustificazione nella mancata adozione da parte del datore di lavoro, delle misure di sicurezza, sempreché il lavoratore informi previamente quest'ultimo e sempreché tale necessità sia evidente o, comunque accertabile o accertata...".