

Dovere di sorveglianza e responsabilità del datore

Alberto Tampieri - Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia

Con la *sentenza n. 39888 del 23 ottobre 2008*, la quarta sezione penale della *Corte di cassazione* (cfr. pg. 356) è tornata ad occuparsi della materia della sicurezza del lavoro, ed in particolare del dovere di vigilanza che compete al datore di lavoro e delle relative conseguenze in caso di inosservanza. Il tema in questione offre interessanti spunti di approfondimento, specialmente a seguito dell'entrata in vigore del c.d. Testo unico sulla sicurezza del lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

Il caso affrontato dalla Corte, non infrequente nella casistica giurisprudenziale, riguarda un infortunio lesivo occorso ad un lavoratore in occasione della pulizia di un macchinario (nella specie una "scorniciatrice" utilizzata per la lavorazione del legno) effettuata senza l'uso di idonee precauzioni, e soprattutto in assenza di adeguate istruzioni e di specifica formazione.

Il datore di lavoro veniva condannato in primo grado dal Tribunale di Treviso che ravvisava una violazione sia della norma generale di cui all'art. 2087 c.c. - con riferimento all'obbligo di vigilanza e controllo sull'operato dei dipendenti - sia della specifica disposizione che impone al datore di lavoro di fornire un'adeguata formazione ai lavoratori (art. 22, D.Lgs. n. 626/1994, ora art. 37 T.U.). Precisava altresì il Tribunale che l'eventuale distrazione o negligenza imputabile al lavoratore, per avere quest'ultimo proceduto alla pulizia del macchinario senza l'adozione di adeguate precauzioni, non eliminava l'obbligo di informazione e di

formazione del datore di lavoro sui rischi specifici derivanti dall'uso delle attrezzature.

In sede di appello, però, il datore di lavoro veniva assolto «perché il fatto non costituisce reato». La Corte di appello di Venezia, riformando la decisione di primo grado, osservava infatti che la mancanza di adeguata formazione non era tale da precludere al lavoratore la conoscenza della pericolosità del macchinario e delle corrette modalità di utilizzo. Accertava poi la Corte che il dipendente infortunato, pur non avendo seguito uno specifico percorso formativo, aveva avuto modo di apprendere il lavoro mediante affiancamento ad un operaio esperto.

Ancora, la Corte d'appello osservava che lo stesso lavoratore, interrogato, aveva ammesso di conoscere l'esistenza ed il funzionamento dei due comandi di sicurezza del macchinario, molto semplici, finalizzati a scongiurare il verificarsi di infortuni, e cioè il sistema di apertura del cofano ed il pulsante di emergenza. Infine, la Corte accertava che i funzionari dell'Asl, competenti in materia di vigilanza (v. l'art. 13 T.U.), pur rimarcando l'assenza di un'adeguata formazione impartita al dipendente, avevano ammesso l'inesistenza di corsi o scuole specifiche per l'apprendimento della mansione di cui trattasi; e del resto la stessa Asl aveva ritenuto il macchinario conforme alle normative di sicurezza.

A seguito di ricorso del Procuratore generale presso la Corte di appello, la Cassazione si pronuncia modificando nuovamente il giudizio; essa infatti annulla la sentenza di secondo

grado e rinvia nuovamente al giudice di appello di Venezia. La Suprema corte ravvisa la necessità di operare una "seria revisione" dei principi enunciati nella sentenza di appello, che, ponendosi in controtendenza rispetto ad una consolidata giurisprudenza di legittimità, ha travisato i criteri di applicazione della norma generale di cui all'art. 2087 c.c. e delle norme speciali in materia di sicurezza sul lavoro.

Obbligo di informazione e formazione

Com'è noto, tra i principi fondamentali in materia di sicurezza sul lavoro introdotti nell'ordinamento italiano dalla normativa di derivazione comunitaria vi è la necessità che i lavoratori ricevano un'adeguata formazione e informazione in materia di sicurezza (1).

Le norme di riferimento, cui si richiama la Cassazione nella decisione in commento, sono gli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994, ora divenuti artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 (2). Secondo l'art. 36 T.U., in particolare, il datore di lavoro deve informare

Note:

(1) Cfr., per tutti, Ichino, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di dir. civ. e comm.* già diretto da Cicu, Messineo e Mengoni, continuato da Schlesinger, Milano, 2003, II, 74.

(2) In argomento Zini, *Il quadro normativo per la tutela della salute dei lavoratori dopo il decreto legislativo n. 81 del 2008*, in Basenghi, Golzio, Zini (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e le nuove sanzioni*, Ipsoa, Milano, 2008, 47.

adeguatamente i lavoratori - tra l'altro - sui rischi per la salute connessi all'attività dell'impresa in generale, sui rischi specifici ai quali il dipendente è esposto in relazione all'attività svolta e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in azienda.

Precisa la Corte, peraltro, che l'eventuale informazione fornita al lavoratore o comunque da lui acquisita - come nella specie - in via di esperienza "diretta", è del tutto inconsistente, se non è accompagnata da un'adeguata formazione sui pericoli derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa. Diventa, quindi, essenziale l'adempimento, da parte datoriale, dell'obbligo formativo previsto dall'art. 37 T.U.:

- la formazione impartita deve essere «sufficiente ed adeguata» e deve riguardare i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti presenti sul luogo di lavoro, organi di vigilanza, controllo, assistenza (art. 37, comma 1, lett. a);
- i rischi connessi alle mansioni esercitate, i possibili danni e le misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore di appartenenza dell'azienda (art. 37, comma 1, lett. b).

La formazione deve essere eseguita sul luogo di lavoro, da persona esperta, e deve essere periodicamente ripetuta in ragione dell'evolversi dei rischi o dell'insorgenza di nuovi fattori di rischio (art. 37, commi 5 e 6 T.U.).

Si è, dunque, in presenza di un obbligo datoriale puntualmente specificato dalla legge, che costituisce uno dei cardini del sistema di prevenzione delineato dalla normativa di derivazione comunitaria.

Nel caso di specie - osserva la Corte - è stato inequivocabilmente accertato, in sede di giudizio di merito, che il dipendente non aveva ottenuto una formazione adeguata; mentre è vano sostenere - come fa la sentenza di appello, sulla scorta di quanto affermato dal funzionario del servizio ispettivo del-

l'Asl - che non vi erano corsi «specializzati» di formazione per l'attività in questione.

Già in altre occasioni, del resto, la Suprema corte aveva avuto modo di sostenere la totale irrilevanza, ai fini dell'esonero dalla responsabilità penale per le violazioni in materia di sicurezza, dell'inesistenza di corsi di specializzazione. Ciò è avvenuto, ad esempio, in un caso concernente l'inadeguato smontaggio di una gru, nel corso del quale si era verificato un infortunio ad un lavoratore, imputabile all'imperizia dell'impresa incaricata. Anche in tale occasione è stata ritenuta totalmente irrilevante la tesi difensiva secondo la quale non esistevano corsi abilitativi per "smontatori di gru", né la possibilità per le aziende di iscriversi in un apposito elenco presso la Camera di commercio. (3)

L'ulteriore passaggio argomentativo sviluppato dalla Cassazione nella sentenza in epigrafe riguarda il collegamento tra formazione e informazione, da un lato, e obbligo datoriale di vigilanza sull'attività lavorativa, dall'altro. Infatti - sostiene la Corte - «anche una diligente formazione ed informazione (che nella specie comunque non si ravvisano) non dispensa il datore di lavoro dagli obblighi di controllo e di vigilanza affinché il lavoratore, soprattutto se poco esperto perché apprendista, non corra il rischio di eventi lesivi».

Dovere di vigilanza del datore di lavoro

La sentenza in commento pone dunque in evidenza il dovere di vigilanza e controllo che il datore di lavoro (e gli altri soggetti obbligati) devono esercitare sull'attività di lavoro. Il datore - si legge in motivazione - «deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi anche instaurando prassi di lavoro non corrette».

L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro è talmente importante che, come si è visto, l'eventuale inosservanza vanifica non solo - come nella specie - una formazione acquisita "sul campo" (ovvero mediante apprendimento diretto), bensì addirittura un'eventuale formazione ed informazione del lavoratore attuata correttamente ed in modo diligente. Sotto questo profilo, la pronuncia in esame è perfettamente allineata ad alcuni precedenti orientamenti secondo i quali l'imprenditore deve sorvegliare e vigilare costantemente, «fino alla pedanteria», (4) sull'osservanza delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori.

Il fondamento giuridico del suddetto dovere di vigilanza viene individuato dalla Corte non soltanto nella norma "speciale" di cui all'art. 4, D.Lgs. n. 626/1994 (ora art. 18 T.U.), bensì nello stesso art. 2087 c.c., ed in particolare nell'obbligo, che ne discende a carico dell'imprenditore, di adeguare l'attività imprenditoriale al principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (v. l'art. 18, comma 1, lett. z), T.U.) (5).

Note:

(3) Cass. pen., sez. quarta, 11 agosto 2004, n. 34373, in *Ig. sic. lav.*, 2004, 12, 755. L'inesistenza di un apposito albo presso la Cciaa comporta, tra l'altro, nell'ambito di un eventuale contratto di appalto, la difficoltà, per il committente o il responsabile dei lavori, di verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'azienda appaltatrice, come prescritto dalla legge (v. art. 90, comma 9, lett. a, T.U.).

(4) In tal senso Cass. 3 giugno 1995, n. 6468, in *Mass. giur. lav.*, 1996, 119.

(5) La necessità che l'imprenditore, nell'esercizio della sua attività, si conformi al principio della massima sicurezza tecnologicamente praticabile, secondo «le acquisizioni della miglior scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza», viene ribadito da ultimo da Cass. pen., sez. quarta, 14 ottobre 2008, n. 38819 la quale, a pochi giorni di distanza dalla sentenza in commento, ha affrontato un altro caso di infortunio lesivo occorso ad un lavoratore durante la pulizia di un macchinario (nella specie il lavoratore aveva riportato una ferita ad una mano per non aver atteso il tempo necessario per il completo arresto della macchina dopo (segue)

Anche sotto questo profilo, la decisione in commento è coerente con l'indirizzo assolutamente prevalente secondo il quale, in base all'art. 2087 c.c., «il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forma del meccanismo reattivo previsto dall'art. 40, comma 2, c.p.» (6).

Pertanto, l'eventuale inadempimento al precetto di cui all'art. 2087 c.c. comporta automaticamente, sul piano penale, il riconoscimento dell'esistenza del nesso di causalità tra l'evento ed il danno occorso al lavoratore, e permette al giudice di imputare al datore di lavoro (o agli altri soggetti obbligati) la responsabilità penale per l'infortunio. Ciò in quanto l'art. 2087 c.c. è norma idonea a fondare una «posizione di garanzia» - ovvero, come da tempo si esprime la giurisprudenza, un «obbligo di protezione» (7) - che il datore di lavoro assume nei confronti del lavoratore, e che ha ad oggetto la salubrità dell'ambiente di lavoro.

L'importanza del dovere di vigilanza da parte datoriale è ricavabile, sebbene in via indiretta, anche dalla nuova disposizione del T.U. che disciplina la delega di funzioni (art. 16 T.U.); in particolare, il comma 3 di tale norma specifica che il rilascio della delega «non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite».

Orientamenti giurisprudenziali

La «severità» del canone legale della massima sicurezza tecnologicamente fattibile, ricavabile in via prioritaria dall'art. 2087 c.c., non è in alcun modo attenuata dall'eventuale negligenza del lavoratore ri-

masto vittima dell'infortunio. Secondo un orientamento consolidato - e particolarmente rigoroso - della giurisprudenza penale, infatti, la normativa in materia di sicurezza, in quanto rivolta prioritariamente alla tutela dell'incolumità fisica del lavoratore, deve essere in grado di «prevedere» anche eventuali imprudenze e negligenze del dipendente medesimo (8).

Ne deriva che la responsabilità del datore di lavoro non è (in tutto o in parte) esclusa quando l'infortunio occorso al lavoratore dipenda da imprudenza di quest'ultimo. Ciò è appunto quanto avvenuto nel caso di specie (purtroppo non inedito), in cui il dipendente è consapevolmente intervenuto sul dispositivo di sicurezza di una macchina, disattivandolo al fine di provvedere alla pulizia della medesima (9).

In altri termini, la condotta eventualmente negligente, o inosservante delle prescrizioni antinfortunistiche, tenuta dal dipendente - la «pericolosa tentazione» di cui parla la Corte - non è in grado, sul piano giuridico, di interrompere il nesso di causalità ex artt. 40, comma 2, 41 e 42 c.p. tra evento e danno, escludendo la responsabilità datoriale per l'infortunio occorso al lavoratore.

Ma anche ragionando in termini civilistici - stante la natura contrattuale della responsabilità ex art. 2087 c.c. (10) - può dirsi che l'osservanza del tradizionale parametro di misura dell'inadempimento, che fa leva sulla diligenza professionale esercitata dall'obbligato, non vale ad esonerare il datore di lavoro dalla eventuale responsabilità; di modo che l'obbligo prevenzionistico si traduce in un'ipotesi di responsabilità (quasi) oggettiva, (11) come quella derivante dall'esercizio di attività pericolose (art. 2050 c.c.).

Non mancano, a dire il vero (ma sono assolutamente minoritarie) alcune decisioni in controtendenza, che hanno ad esempio considerato incolpevole il comportamento del datore di lavoro il quale abbia as-

solto, con il criterio dell'ordinaria diligenza, al dovere di prevenzione «attraverso l'espletamento di qualsiasi utile accertamento» sull'attività prestata dai dipendenti (12). In questa prospettiva, per poter escludere la responsabilità del datore per violazione dell'art. 2087 c.c. è necessario (e suffi-

Note:

(continua nota 5)

lo spegnimento del motore). Per un breve commento cfr. Stanchi, Martini, *Infortuni sul lavoro e responsabilità del datore*, in *G. lav.*, 2008, 43, 21. In generale, sul principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile, cfr. in dottrina Galantino, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *La sicurezza del lavoro*², a cura di Galantino, Milano, 1996, 24; Romei, *Il campo di applicazione del d. lgs. n. 626 del 1994 e i soggetti (artt. 1, 2, 3)*, in *Amb. sal. sic.*, a cura di Montuschi, Torino, 1997, 63.

(6) Così Cass. pen., sez. quarta, 29 settembre 2006, n. 32286, in *Dir. prat. lav.*, 2007, 2, inserto, con commento di Tampieri, *Obbligo di sicurezza e responsabilità penale del datore*.

(7) Cass. 24 febbraio 2006, n. 4184; Cass. 17 maggio 2006, n. 11523, in *Lav. giur.*, 2006, 11, 1130.

(8) Per ulteriori riferimenti sia consentito rinviare ad A. Tampieri, *Obbligo di sicurezza e responsabilità penale del datore*, cit., VII.

(9) Cfr. per un'ipotesi analoga, oltre a Cass. pen., sez. IV, 14 ottobre 2008, n. 38819, sopra citata, anche Pret. Milano, 31 gennaio 1996, in *Gius.*, 1996, 3667.

(10) Cfr. da ultimo Cass. 13 agosto 2008, n. 21590, in *Lav. giur.*, 2008, 12, 1272, secondo la quale la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. è di carattere contrattuale, atteso che il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge, ai sensi dell'art. 1374 c.c., dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale; in senso conforme Cass. 23 aprile 2008, n. 10529.

(11) La Suprema corte, però, nega che l'art. 2087 c.c. configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, «in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di fonte legale ovvero suggeriti dalle conoscenze sperimentali e tecniche del momento» (Cass. 29 marzo 1995, n. 3740, in *Mass. giur. lav.*, 1996, 359); più di recente Cass. 1° febbraio 2008, n. 2491, in *Dir. prat. lav.*, 2008, 36, 2111, secondo la quale la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c., pur non essendo di carattere oggettivo, deve ritenersi volta a sanzionare l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto del concreto tipo di lavorazione e del connesso rischio; v. ancora Cass. 2 agosto 2008, n. 17017.

(12) Si v. Cass. 29 marzo 1995, n. 3740, cit.

ciente) che l'evento lesivo occorso al lavoratore sia ricollegabile esclusivamente ad un comportamento negligente di quest'ultimo.

Ma, come dimostra anche la decisione in commento, non è sicuramente questo l'orientamento attualmente predominante in giurisprudenza.

Nesso di causalità

Com'è noto, l'unica ipotesi in cui la giurisprudenza individua i presupposti per un completo esonero da responsabilità penale del datore di lavoro (o degli altri obbligati) è quella in cui il comportamento tenuto dal lavoratore che ha subito l'infortunio sia stato assolutamente anomalo e imprevedibile.

L'imprenditore, secondo questa tesi, viene esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri della «esorbitanza, atipicità ed eccezionalità rispetto alle condizioni di lavoro». A tal fine, però, «occorre una condotta dolosa del lavoratore, ovvero la presenza di un rischio elettivo generato da un'attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso» (13).

L'esperienza del lavoratore infortunato, e la ripetitività delle mansioni da lui svolte, devono essere adeguatamente valutate ai fini della indagine sull'eventuale presenza del «rischio elettivo» (14).

Ciò nonostante, esse non sono in grado di esonerare il datore di lavoro dall'adempimento del dovere di vigilanza. Anzi, la particolare esperienza della persona che subisce l'infortunio non fa che aggravare l'eventuale carenza di controllo ascrivibile al datore di lavoro, in quanto rende più probabile la «tentazione» del lavoratore di trascurare i dispositivi di protezione e le cautele anti-infortunistiche (15).

La giurisprudenza è arrivata a sostenere che se il lavoratore si rifiuta di utilizzare i dispositivi di protezione individuale,

ovvero di sottoporsi a sorveglianza sanitaria, il datore di lavoro deve indurlo ad adempiere ai suoi doveri sanzionandolo anche disciplinarmente - addirittura fino al licenziamento per giusta causa - se vuole evitare di incorrere in responsabilità (16).

L'eventuale interruzione del nesso di causalità, basata sull'imprevedibilità dell'evento, ed il conseguente esonero della responsabilità degli obbligati formano oggetto di un giudizio di merito, riservato al prudente apprezzamento del giudice (17). Peraltro può notarsi che nella fattispecie in epigrafe la Corte si è (forse) spinta oltre i limiti propri del giudizio di legittimità, osservando che «l'insufficienza della formazione», aggravata dalla particolare inesperienza tipica del lavoratore apprendista, «rendeva prevedibile una possibile condotta in violazione delle norme antinfortunistiche», ed avrebbe quindi dovuto «sensibilizzare il datore di lavoro ad un maggiore controllo».

Responsabilità del lavoratore

Pur se la decisione in epigrafe si riferisce - ovviamente - ad una fattispecie precedente all'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008, può ragionevolmente ritenersi che la soluzione accolta dalla Corte non sarebbe stata diversa se si fosse potuto tener conto della nuova normativa.

Il Testo unico ha infatti mantenuto sostanzialmente inalterato il quadro normativo preesistente in tema di ripartizione della responsabilità tra i soggetti obbligati, ivi compreso il coinvolgimento del lavoratore nell'attuazione delle misure di sicurezza. L'art. 20 T.U. (già art. 5, D.Lgs. n. 626/1994) pone a carico dei lavoratori alcuni precisi obblighi, tra l'altro penalmente sanzionati (art. 59 T.U., già art. 93 D.Lgs. n. 626/1994), come ad esempio quello di «utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a

loro disposizione» e di non rimuovere o modificare «senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo».

Per effetto del combinato disposto della norma precettiva e di quella sanzionatoria, il lavoratore rientra dunque, a pieno titolo, nella tradizionale «quadripartizione» degli obbligati alla sicurezza, confermata dal Testo unico (18), il quale sul punto ha semplicemente (quanto opportunamente) arricchito la parte definitoria, inserendo le nuove definizioni di dirigente (ai fini prevenzionistici) e di preposto

Note:

(13) Sul c.d. rischio elettivo cfr. Cass. 4 marzo 2005, n. 4723; Cass. 14 agosto 2004, n. 15896, cit.; Cass. 17 febbraio 1999 n. 1331; Cass. 15 settembre 1997, n. 9159, che lo ha ravvisato nel comportamento di un lavoratore il quale, per effettuare la prestazione lavorativa, si era avvalso, di propria iniziativa, di uno strumento del tutto improprio (nella specie un tavolino malconco utilizzato dal portiere di uno stabile per la pulizia di una vetrata, anziché la scala - peraltro non conforme alle norme di sicurezza - messa a disposizione dal datore di lavoro). In un altro caso giurisprudenziale, inedito, riguardante il caso di un lavoratore salito sul tetto di un capannone per aggiustare un meccanismo elettrico e precipitato all'interno a causa dello sfondamento di una lastra traslucida, è stata esclusa la responsabilità del dirigente (direttore di stabilimento), stante l'assoluta anomalia ed imprevedibilità del comportamento; il giudice ha infatti accertato che non vi erano mezzi appositamente predisposti per la salita sul tetto e che il dipendente vi era salito di propria iniziativa (App. Bologna, 16 febbraio - 29 aprile 1999, n. 450).

(14) Cass. 13 ottobre 2000, n. 13690, in *Or. giur. lav.*, 2000, I, 1126.

(15) Cfr. ad esempio Cass. pen., sez. quarta, 14 luglio 2008, n. 33398.

(16) Si v. Cass. 26 gennaio 1994, n. 774, in *Dir. prat. lav.*, 1994, 1098; Cass. 6 aprile 1993, n. 3160, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 398.

(17) Cfr., tra le tante, Cass. 30 maggio 2001, n. 7367; Cass. 4 dicembre 2001, n. 15312, in *Gc*, 2002, I, 662; Cass. 2 gennaio 2002, n. 5; Cass. 19 aprile 2003, n. 6377, in *Mass. giur. lav.*, 2004, 76; Cass. 8 settembre 2003, n. 13110; Cass. 14 agosto 2004, n. 15896; Cass. 4 marzo 2005, n. 4723, cit.

(18) Cfr. Basenghi, La responsabilità per infortunio, in *Dir. prat. lav.*, 2006, 40, 2223; Id., *La gestione della sicurezza: profili soggettivi*, in Basenghi, Golzio, Zini (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e le nuove sanzioni*, cit., 72.

(art. 2, comma 1, lett. *d* ed *e*, T.U.) (19).

Il lavoratore non è soltanto il beneficiario della disciplina antinfortunistica, ma viene chiamato a contribuire in prima persona alla realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro, e può rispondere penalmente di eventuali inosservanze delle misure di prevenzione.

A questo punto, si potrebbe allora ritenere contraddittoria l'attribuzione al datore di lavoro della responsabilità per violazione della normativa antinfortunistica anche nel caso (com'è quello di specie) di accertata negligenza del lavoratore nell'esercizio delle sue funzioni. Eppure, come si è visto - e come conferma la decisione qui esaminata - la Suprema corte è fermamente attestata su posizioni assai rigorose, sostenendo che la negligenza o la "distrazione" del lavoratore non costituiscono un'esimente per colui (o coloro) che erano tenuti alla vigilanza. Si tratta di una posizione indubbiamente giustificabile, se si tiene conto della materia di cui si discute, vale a dire l'in-

columità fisica del lavoratore e di tutti coloro che prestano la loro attività in azienda. Non ci si può tuttavia esimere dall'osservare che, quantomeno nel caso di lavoratore adeguatamente "formato" ed "informato" (ipotesi peraltro diversa da quella esaminata dalla sentenza in esame) il prevalente indirizzo giurisprudenziale rischia di obliterare del tutto il meccanismo normativo di responsabilizzazione del prestatore di lavoro, come si è visto pienamente confermato dal T.U. del 2008.

Si tenga conto che le norme sanzionatorie poste dalla legge a carico del lavoratore che tenga un atteggiamento non collaborativo, o non osservante delle disposizioni antinfortunistiche, non hanno una finalità esclusivamente punitiva bensì rispondono ad esigenze (in senso lato) organizzative e di buon funzionamento del sistema di prevenzione all'interno dell'azienda. Esse, in sostanza, mirano ad evitare che un contegno negligente o imprudente tenuto da un dipendente possa andare a danno anche dei colleghi di lavoro.

Se quindi è giusto insistere, come fa la Cassazione, sull'importanza del dovere di vigilanza da parte del datore di lavoro, non meno importante è promuovere (anche a cura di soggetti esterni all'azienda, come ad esempio gli organismi paritetici di cui all'art. 51 T.U.) il coinvolgimento e la sensibilizzazione di tutti i soggetti che operano a vario titolo sul luogo di lavoro - primi fra tutti i lavoratori - al fine di implementare sempre più i livelli di prevenzione e sicurezza.

Nota:

(19) Si v. Gentile, *I dirigenti e i preposti*, in Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008; Soprani, *Il nuovo testo unico della sicurezza sul lavoro: rischio e gestione della prevenzione, le novità, gli obblighi, le responsabilità, le sanzioni*, in Aa.Vv., *Lavoro, salute e prevenzione in Dir. prat. lav.*, 2008, 27, 12, supplemento.

La sentenza

Cassazione, sez. quarta penale, 23 ottobre 2008, (dep. 8 ottobre 2008), n. 39888 - Pres. Rizzo - P.G. della Repubblica presso Corte d'appello di Venezia c. D.T.A.

Svolgimento del processo

Con sentenza in data 12 febbraio 2007 il Giudice monocratico del Tribunale di Treviso ha dichiarato D.t.a. colpevole del delitto di lesioni colpose in danno di K.A., fatto verificatosi il (*omissis*) (art. 590 c.p., commi 2 e 3, in relazione all'art. 583 c.p.) e lo ha condannato alla pena di mesi tre di reclusione, oltre statuizioni accessorie. Il K. era dipendente della Tesse Srl, della quale il D.T. era legale rappresentante, e, secondo l'impostazione accusatoria, al momento dell'incidente, stava eseguendo la pulizia della macchina per la lavorazione del legno denominata "scorniciatrice", senza l'uso di idonee precauzioni ed attrezzature soprattutto per la mancanza di formazione e di adeguate istruzioni sul corretto uso del macchinario, per cui riportava gravi lesioni alla mano sinistra, con indebolimento permanente dell'organo della prensione.

Tali omissioni, configuranti sia la violazione della specifica norma sulla formazione dei lavoratori (D.Lgs. n. 626/1994, art. 22) sia quella della norma generale di cui all'art. 2087 c.c., venivano ravvisate dal G.M. del Tribunale di Treviso, che approfondiva anche l'argomento della mancanza di vigilanza sull'operato del dipendente, richiamando ampia giurisprudenza di questa Sezione della Corte di Cassazione. La sentenza di condanna di primo grado si fondava quindi su varie omissioni del datore di lavoro, attinenti alla formazione, alla informazione ed alla vigilanza o controllo del comportamento dei dipendenti. Veniva anche precisato che la condotta distratta del K. non eliminava il dovere del D.T. di adoperare macchinari sicuri o comunque di informare adeguatamente i dipendenti dei pericoli che potevano derivare dall'uso di macchinari, per così dire "a rischio".

Con sentenza in data 18 dicembre 2007 la Corte di appello di Venezia, in riforma della sentenza di primo grado, ha assolto il D.T. dal delitto ascrittogli perché il fatto non costituisce reato.

La Corte territoriale ha rilevato che gli argomenti sostenuti dal giudice di primo grado per ritenere colpevole l'imputato non potessero essere condivisi.

Per ciò che concerne il primo argomento, e cioè la mancanza di formazione, la Corte territoriale ha ritenuto che essa non era tale da precludere la conoscenza della pericolosità della macchina scorniciatrice alla quale il K. era addetto e delle corrette modalità di uso della stessa.

(segue)

(continua)

La Corte di merito, pur dando atto della pericolosità del macchinario, se non correttamente usato, e della sicura assenza della frequentazione da parte del K. di un cd. «corso di formazione istituzionalizzato», ha rilevato che dalla espletata istruttoria, e anche dalle dichiarazioni della stessa parte offesa, era risultato che il lavoratore si era formato tramite un «apprendimento diretto», operando, anche al momento dell'infortunio, insieme ad un operaio esperto, e cioè C.U.. Inoltre, lo stesso K. aveva ammesso di conoscere i due comandi di sicurezza, molto semplici, da utilizzare per scongiurare infortuni come quello verificatosi, e cioè l'apertura del cofano per fermare le linee di guida, e cioè le ruote, e soprattutto il pulsante di emergenza, che, se premuto, avrebbe fermato le frese, che avevano causato l'incidente. Infine, sul primo punto, nella sentenza di appello si precisa che il testimone F.A., funzionario del Servizio prevenzione igiene sicurezza ambienti di lavoro (Spisal), aveva lamentato la mancata partecipazione del lavoratore ad un corso di «formazione specifica», obbligo a cui avrebbe dovuto ottemperare il datore di lavoro, pur precisando che non esiste una «scuola prevista».

Il secondo argomento esaminato è l'esistenza di una prassi contraria alle esigenze di sicurezza, che si è ritenuto di escludere essendo la prova basata sulle sole dichiarazioni della parte offesa, senza alcun riscontro, e ritenendosi la non piena attendibilità del testimone per avere serbato rancore nei confronti del D.T., avendo la società da lui amministrata risolto il rapporto di lavoro dopo l'infortunio.

La Corte territoriale ha poi ricostruito la fase degli eventi che ha portato alle lesioni, distinguendo l'attività dell'altro operaio C.U. di rimuovere una scheggia rimasta incastrata nelle linee di guida e per la quale non era necessario fermare anche le frese, e la successiva opera di pulizia da parte del K., che ha approfittato della circostanza che la macchina era aperta, senza arrestare il movimento delle frese. La tesi di una prassi tollerante nell'intervenire in tale modo imprudente non è stata dimostrata in alcun modo.

Infine, la Corte territoriale ha rilevato che i funzionari dello Spisal hanno attestato la conformità della macchina scorniciatrice alle norme di sicurezza.

Il Procuratore Generale presso la Corte di appello di Venezia ha proposto ricorso per cassazione avverso la succitata sentenza di assoluzione per i seguenti motivi.

Con i primi due motivi di gravame, il P.G. ricorrente ha dedotto l'inosservanza di molteplici norme inerenti alla formazione e all'addestramento specifico dei dipendenti (D.Lgs. n. 626/1994, art. 21, comma 1, lett. a) e c), art. 22, commi 1 e 2, artt. 34, 37 e 38), nonché della norma generale di cui all'art. 2087 c.c., inerente all'obbligo del datore di lavoro di tutela e di sicurezza nei confronti dell'apprendista, nonché il vizio di motivazione.

In particolare, il P.G. ha censurato sia la mancata valutazione della normativa antinfortunistica, che l'efficacia di tali valutazioni sull'infortunio in questione.

Con il terzo motivo di impugnazione il ricorrente ha dedotto la violazione di legge e la mancanza di motivazione sulla circostanza che l'infortunato era un apprendista, per cui era applicabile la legge 19 gennaio 1955, n. 25, artt. 11 e 16, nella parte in cui dispongono l'obbligo di frequenza per corsi di insegnamento complementare.

Inoltre, come costantemente ritenuto dal giudice di legittimità, il grado di formazione e di vigilanza sull'operato degli apprendisti deve essere particolarmente elevato per garantire la sicurezza del lavoro, e lo stesso non deve essere adibito ad attività su macchinari particolarmente pericolosi come la scorniciatrice.

Con il quarto motivo di ricorso, il P.G. ha eccepito la violazione dell'art. 2087 c.c. e D.Lgs. n. 626/1994, art. 4, comma 5, lett. f), ed il relativo vizio di motivazione, in quanto il datore di lavoro non solo deve fornire le direttive per evitare incidenti sul lavoro, ma deve anche vigilare che le prescrizioni antinfortunistiche siano osservate, soprattutto in caso di lavoratore inesperto, quale l'apprendista.

Con il quinto motivo di gravame, il ricorrente, dopo avere citato la violazione di numerose norme, ha sostanzialmente ricordato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale il nesso causale viene interrotto dal comportamento imprudente del lavoratore solo in presenza di una condotta abnorme e assolutamente imprevedibile.

Con il sesto motivo di impugnazione, il P.G. ricorrente ha dedotto la violazione dell'art. 192 c.p.p. e la manifesta illogicità della motivazione per la ritenuta inattendibilità della testimonianza della parte offesa, non avendo il giudice di appello tenuto conto delle seguenti circostanze: a) il K. non si è neppure costituito parte civile; b) risulta pacifico che le frese erano in movimento, come ritenuto dalla stessa Corte territoriale; c) che le dichiarazioni sono conformi a quelle rilasciate al funzionario dello Spisal il 30 luglio 2003, allorché il K. non era stato ancora licenziato; d) il licenziamento nell'apprendistato può essere disposto senza giusta causa e senza giustificato motivo.

Con il settimo e ottavo motivo di gravame, il ricorrente ha dedotto il vizio di motivazione in relazione all'art. 2087 c.c. e al D.P.R. n. 547/1955, artt. 47 e 48, i quali dispongono che è vietata la pulizia dei macchinari in movimento, a meno che non sia richiesto da particolari esigenze tecniche, nel qual caso deve essere fatto uso di mezzi idonei ad evitare ogni pericolo, situazione alla quale il datore di lavoro non ha ottemperato nella fattispecie.

In data 24 settembre 2008 il difensore del D.T. ha depositato memoria, con la quale ha censurato i motivi di ricorso del P.G. territoriale.

Con riferimento ai primi due motivi la difesa ha censurato la ritenuta non conoscenza da parte del K. del corretto uso dei macchinari, come risulta dalle sue stesse dichiarazioni, dalle quali si evince che egli sapeva che le frese non andavano pulite se tenute in movimento.

In ordine al terzo motivo, la difesa ha assunto che la macchina era perfettamente regolare, come accertato dalla Spisal, e che il K. non aveva partecipato ai corsi di formazione perché assente per infortunio alla prima convocazione.

In relazione al quarto motivo, la difesa ha ritenuto adempiuto l'obbligo di vigilanza con la presenza del C., tenendo altresì presente il comportamento imprevedibile e sconsiderato della parte offesa, che ha eseguito una manovra che sapeva vietata.

Per ciò che concerne il quinto motivo, la difesa, con ampia esposizione di ragioni di fatto e di diritto, ha valutato la condotta abnorme ed imprudente del lavoratore come idonea ad interrompere il nesso di causalità -

(segue)

(continua)

pur ribadendosi comunque l'assenza di responsabilità del datore di lavoro - così ponendosi come causa unica dell'evento lesivo.

Infine, in relazione al sesto, settimo ed ottavo motivo di ricorso la difesa ha posto in evidenza, sulla attendibilità della parte offesa, che la stessa non si è costituita parte civile, in quanto ha promosso azione per il risarcimento dei danni in sede civile, ed ha sottolineato come la Corte di merito abbia correttamente ritenuto che il C. abbia operato sulle frese in movimento per togliere la scheggia, mentre la pulizia andava eseguito con il macchinario fermo.

Motivi della decisione

Si osserva, in primo luogo, che la sentenza di appello ha riformato del tutto la sentenza di condanna di primo grado, dichiarando al contrario la assoluzione dell'imputato D.T.A.. Come hanno ritenuto le sezioni unite di questa Corte con la sentenza n. 33748 del 12 luglio 2005 (riv. 231679), confortando la giurisprudenza prevalente di legittimità (Cass. 9 giugno 2005, n. 28583; Cass. 20 aprile 2005, n. 6221; Cass. 27 giugno 1995, n. 8009; Cass. 16 dicembre 1994, n. 1381; Cass. 9 giugno 1994, n. 9425; Cass. 9 febbraio 1990, n. 4333), in relazione al vizio previsto dall'art. 606 c.p.p., lett. e), il giudice di appello è libero, nella formazione del suo convincimento, di attribuire alle acquisizioni probatorie il significato ed il peso che egli ritenga giusti e rilevanti ai fini della decisione, con il solo obbligo di spiegare, con motivazione priva di vizi logici o giuridici, le ragioni del suo convincimento, obbligo che, in caso di decisione difforme da quella del giudice di primo grado, impone anche l'adeguata confutazione delle ragioni poste a base della sentenza riformata.

Infatti, l'alternatività della spiegazione di un fatto non attiene al mero possibilismo, come tale esercizio astratto del ragionamento disancorata dalla realtà processuale, ma a specifici dati fattuali che rendano verosimile la conclusione di un iter logico cui si perviene senza affermazioni apodittiche.

Nel caso di contrasto (come nella specie, totale) tra due decisioni di merito in ordine allo stesso fatto, e cioè tra la sentenza di primo grado e quella di appello, il giudice di secondo grado deve analizzare congruamente ed analiticamente le argomentazioni della sentenza appellata, e spiegare perché ritenga che le ragioni ivi addotte non siano condivisibili, ed altro sia il ragionamento in direzione della verità.

Il giudice di legittimità, in tale situazione di contrasto da parte dei giudici di merito, ben può esaminare la sentenza di primo grado e valutare se il secondo giudice, nel sostituire il proprio modo di vedere a quello risultante dalla sentenza appellata (sorretta, fino a quel momento, da una presunzione di giustizia), abbia tenuto nel debito conto, sia pure per disattenderle, le argomentazioni esposte da quest'ultima: la valutazione del giudice di secondo grado, soprattutto se la difformità concerne l'affermazione o l'esclusione della responsabilità dell'imputato, non può essere infatti superficiale o arbitraria e tale invece si rivelerebbe qualora disattendesse in modo irragionevole o se omettesse persino di prendere in esame i contrari argomenti del primo giudice.

Nella specie, la sentenza di appello, pur contenendo una motivazione ampia ed analizzando le risultanze probatorie in modo particolareggiato, è motivata in modo manifestamente illogico, e soprattutto contiene interpretazioni di diritto delle norme sulla sicurezza del lavoro del tutto in contrasto con la giurisprudenza costante della Corte di cassazione, come esattamente rilevato dal P.G. ricorrente.

Con i primi quattro motivi di ricorso, nonché con il settimo e l'ottavo, il P.G. presso la Corte di appello di Venezia ha censurato sia per violazione di legge che per difetto di motivazione la ritenuta adozione "concreta" (anche se palesemente in difformità delle norme vigenti) degli obblighi di formazione, informazione e vigilanza del lavoratore.

Sostanzialmente nella motivazione della sentenza impugnata è stato ritenuto che il K., pur lavoratore apprendista, non aveva seguito alcun corso teorico, ma si era formato con l'esperienza diretta. Inoltre, era stato adeguatamente informato delle modalità di esecuzione della pulizia della "scorniciatrice". Infine, era stato affidato a lavoratore esperto, quale il C., che pertanto vigilava sul suo operato.

Ritiene il Collegio che le questioni non possono essere trattate disgiuntamente, ma vanno valutate, pur negli indispensabili riferimenti al fatto specifico, nel loro complesso, in quanto, come è stato costantemente ritenuto, anche una diligente formazione ed informazione (che nella specie comunque non si ravvisano) non dispensa il datore di lavoro dagli obblighi di controllo e di vigilanza affinché il lavoratore, soprattutto se poco esperto perché apprendista, non corra il rischio di eventi lesivi.

Le norme fondamentali di riferimento sono, per l'informazione, il D.Lgs. n. 626/1994, art. 21, e, per la formazione, il successivo art. 22. La prima norma dispone, nella prima parte che «il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su: a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale; b) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia». Nella specie, dalla sentenza impugnata risulta che il K., come da sua stessa ammissione, era stato informato sulla circostanza che la pulizia del macchinario dovesse avvenire dopo avere premuto il pulsante che ferma le frese in movimento. Tale informazione (tenuto anche conto di quanto espresso nel successivo art. 37), che, se riferita con particolare diligenza, tale da sensibilizzare il dipendente sui rischi dell'operare sul macchinario in movimento, potrebbe essere sufficiente, risulta invece inconsistente, se non accompagnata da una seria formazione sui pericoli dello svolgimento di un'attività lavorativa in difformità del citato criterio di prudenza, e soprattutto in assenza di una seria vigilanza sull'operato del dipendente, come risulta essersi verificato nella specie.

Infatti, il D.Lgs. n. 626/1994, successivo art. 22 dispone che «il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, assicurano che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, ricevano una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni». Il successivo art. 38, stesso Decreto dispone un principio di carattere generale, attinente alla formazione adeguata dell'uso dei macchinari impiegati, e altro specifico riguardante le «conoscenze e responsabilità particolari» di attrezzature che possono

(segue)

(continua)

causare maggiori rischi, anche a terze persone, e in ordine alle quali il datore di lavoro deve curare che i lavoratori ricevano un addestramento adeguato e specifico.

Nella specie, è pacifico che il K., pur lavorando su macchinari pericolosi, tali da potere procurare grave danno alle persone, non ha ricevuto nessuna formazione, e non è certamente argomento convincente quello sostenuto nella sentenza impugnata, secondo il quale non esistevano «corsi specializzati», in quanto, come esattamente rilevato dal teste F., funzionario dello Spisal, ciò non impediva al datore di lavoro di procedere ad «una formazione specifica per macchine particolarmente pericolose», come impone non solo la specifica norma sulla sicurezza, ma anche la norma generale di cui all'art. 2087 c.c., espressamente richiamata nel capo di impugnazione.

Ma, l'argomento poi determinante in ordine al quale la sentenza impugnata fornisce una risposta del tutto illogica è la riduzione, per non dire l'annientamento, del dovere di vigilanza a carico del datore di lavoro nei confronti del dipendente che lavora su macchine pericolose.

Ammesso che vi sia stata informazione, e comunque essendo palese che non vi è mai stata formazione del lavoratore in relazione alla normativa antinfortunistica, ciò che appare essere mancato del tutto è il controllo sull'osservanza da parte del lavoratore delle norme antinfortunistiche. Nella sentenza impugnata tale questione viene ridotta alla «non provata» esistenza di una prassi inosservante della disciplina antinfortunistica.

La giurisprudenza di legittimità ha condivisibilmente sostenuto che, in tema di prevenzione di infortuni, il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli; ne consegue che, nell'esercizio dell'attività lavorativa, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuta meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravata dalla violazione delle norme antinfortunistiche (Cass. 29 ottobre 2003, n. 49492; Cass. 16 gennaio 2004, n. 18638 riv. 228344; Cass. 12 aprile 2005, n. 20595 riv. 231370; Cass. 16 novembre 2006, n. 41951 riv. 235540).

È infatti il datore di lavoro che, quale responsabile della sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi anche instaurando prassi di lavoro non corrette.

Tali conclusioni si evincono non solo dallo stesso, richiamato dal ricorrente, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, art. 4, che non pone a carico del datore di lavoro il solo obbligo di allestire le misure di sicurezza, ma anche una serie di controlli diretti o per interposta persona, atti a garantirne l'applicazione, ma soprattutto dalla norma generale di cui all'art. 2087 c.c., la quale dispone che «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Ne consegue che, nella specie, pur potendosi ravvisare una informazione, anche se superficiale, e sussistendo una totale assenza di formazione, e la mancanza di vigilanza, essendo risultata del tutto inadeguata quella operata dal C., che certamente non è valsa ad impedire la condotta imprudente del K., per ragioni che in questa sede non è necessario specificare, occorre una seria revisione dei principi affermati nella sentenza impugnata, che sono in violazione non solo della giurisprudenza di legittimità, ma anche e soprattutto delle norme speciali indicate e di quella generale di cui all'art. 2087 c.c..

Il quinto motivo di impugnazione riguarda l'inidoneità della condotta imprudente del dipendente ad interrompere il nesso di causalità ex art. 40 c.p., comma 2, artt. 41 e 42 c.p., non potendosi certamente dubitare che al verificarsi dell'evento abbia contribuito anche l'imprudenza del K..

Questa Corte ha costantemente ritenuto che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente presenti o caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute (*ex plurimis* Cass. 22 giugno 2005, n. 38840; Cass. 25 settembre 1995, n. 10733).

Nella specie, non solo l'insufficienza della formazione rendeva prevedibile una possibile condotta in violazione delle norme antinfortunistiche, ma il tentativo di procedere ad un'operazione di pulitura in modo inosservante della disciplina antinfortunistica, talvolta anche per mera fretta, avrebbe dovuto sensibilizzare il datore di lavoro ad un maggiore controllo, non potendosi certo ritenere del tutto imprevedibile ragione incauta del K..

Il sesto motivo, inerente al giudizio di credibilità delle dichiarazioni della parte offesa è questione di merito, che comunque non appare avere rilievo nella fattispecie, e che è assorbito dalle precedenti valutazioni. Infatti, nella sentenza impugnata, il K. è stato ritenuto non credibile solo per ciò che concerne una prassi di pulire la macchina mentre era in movimento, circostanza che non influisce sul dovere di vigilanza del datore di lavoro, che comunque non ha controllato, o fatto controllare, nell'episodio specifico, l'attenta esecuzione dell'opera di pulitura da parte del K..

Pertanto, per le ragioni esposte, la sentenza impugnata va annullata a norma dell'art. 623 c.p.p., lett. c), e il giudice di rinvio dovrà applicare i principi esposti in questa sentenza, che sono peraltro conformi all'orientamento giurisprudenziale di questa Corte. La difesa, alla pubblica udienza, ha chiesto che la Corte di Appello esamini - se necessario - i motivi di appello attinenti alla richiesta di rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale (art. 603 c.p.p.), ed alla determinazione della pena, ritenuti assorbiti dall'accoglimento del principale motivo di appello, e cioè l'assoluzione dell'imputato. È evidente che con la decisione di annullamento con rinvio, il giudice di appello dovrà esaminare, in maniera gradata, tutti i motivi di impugnazione della sentenza di primo grado.

P.Q.M.

La Corte annulla la sentenza impugnata con rinvio alla Corte di appello di Venezia.