

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581**Roma, 14 Maggio 2013****LAV13135****SM****Oggetto: Lavoro. Ultime sentenze della Corte di Cassazione****Dipendente investito in un piazzale aziendale.**

Il datore di lavoro risponde del reato di lesioni personali colpose (art. 590 del codice penale), con l'aggravante dell'inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, quando un suo dipendente venga investito da un autocarro in manovra in un'area compresa nel perimetro aziendale (nella fattispecie, si trattava del piazzale dell'azienda), qualora non siano state create vie di circolazione utili a separare il percorso riservato ai pedoni da quello riservato ai veicoli.

E' questo il principio che è stato sancito dalla Corte di Cassazione, sez. lavoro, con la sentenza n. 6363 dell'8 Febbraio 2013, divulgata in questi giorni, secondo la quale il datore di lavoro, per non incorrere in responsabilità, non può invocare il comportamento negligente dell'autista o del lavoratore infortunato, né che l'urto è avvenuto in un piazzale di grandi dimensioni per cui, usando un minimo di diligenza, poteva essere evitato. A questo proposito, la Cassazione ha affermato che la responsabilità del datore è conseguenza del D.P.R. 547/1955, art.11, il quale prescrive che le aree esterne occupate dai lavoratori debbono essere concepite in modo tale che la circolazione dei pedoni e dei veicoli possa avvenire in modo sicuro. Ciò significa che per garantire tale sicurezza, *"è necessario predisporre adeguate misure tra cui, necessariamente, la segnalazione con cartelli o altri avvertimenti, delle vie di circolazione degli automezzi con l'individuazione del relativo tracciato, in modo da far comprendere ai lavoratori pedoni qual è il percorso che debbono seguire per evitarli ed, a loro volta, seguire quello ad essi destinato."* L'aggravante della violazione delle norme antinfortunistiche, sempre per la Cassazione, si configura a seguito di quanto prevede l'art. 2087 del codice civile, ai sensi del quale *"spetta al titolare della posizione di garanzia di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, in relazione all'attività prestata, si rendono necessarie a tutela dell'integrità fisica del lavoratore"*, tenendo anche conto dei progressi nel frattempo effettuati nel settore, in modo tale che il lavoratore sia posto in condizioni di operare in assoluta sicurezza.

La colpa del lavoratore può escludere la responsabilità del datore di lavoro che non abbia approntato un percorso pedonale ad hoc, separato da quello destinato agli automezzi, soltanto quando la sua condotta presenti i caratteri dell'eccezionalità e dell'abnormità, cosa che nella fattispecie affrontata non ricorreva.

Omissione ed evasione contributiva

Con la sentenza n.10265 del 2 Maggio 2013, la sezione lavoro della Corte di Cassazione ha confermato gli elementi distintivi tra l'ipotesi di omissione contributiva e quella, più grave, dell'evasione contributiva; fattispecie, queste, previste dalla Legge 388/2000, art.116, lettere A), B). In particolare:

- **l'omissione contributiva** sussiste quando il datore di lavoro, pur avendo provveduto a tutte le denunce e registrazioni obbligatorie, ometta il pagamento di contributi o dei premi dovuti, salvo prova contraria. In questo caso, la predetta lettera A) prevede per il datore la sanzione civile del pagamento di una somma, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento

- maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge
- **l'evasione contributiva**, invece, ricorre nei casi di omessa o infedele denuncia mensile all'Inps (mediante i modelli DM10) di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, anche se registrate nel libro unico del lavoro, tenuto conto che quest'ultimo è nell'esclusiva disponibilità del datore di lavoro e la verifica da parte dell'Inps è possibile solo in occasione di un accesso in azienda. In caso di evasione contributiva, la lettera B) dell'art. 116 della citata Legge 388/2000 prescrive una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento, e, in ogni caso, non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

I testi delle due sentenze commentate sono disponibili ai seguenti link.

Cordiali saluti.