

La sezione lavoro della Corte di Cassazione, con ordinanza n. 25597 del 21 settembre 2021, è tornata sul tema della responsabilità datoriale conseguente a infortunio sul lavoro.

In generale, l'obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro – che trova fondamento nell'art. 32 Cost., oltre che nell'art. 31 della c.d. Carta di Nizza –, è declinato attraverso specifiche disposizioni di legge (tra cui il D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81) e attraverso la norma di chiusura dettata dall'art. 2087 c.c., così che è imposto al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente previste dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, in base all'esperienza e alla tecnica e tenuto conto della concreta realtà aziendale e degli specifici fattori di rischio (Cass. civ., sez. lav., 25 novembre 2019, n. 30679; Cass. civ., sez. lav., 23 maggio 2019, n. 14066).

La mancata attuazione delle misure di prevenzione, specificamente previste da norme di legge oppure esigibili nel caso concreto in base alle regole di prudenza, perizia e diligenza, e idonee ad impedire l'evento lesivo oppure a ridurne le conseguenze, fonda la responsabilità datoriale per il caso di infortunio occorso al lavoratore. Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a proteggere l'incolumità dei lavoratori e a prevenire anche i rischi insiti nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia dei medesimi nell'esecuzione della prestazione, dimostrando di aver posto in essere ogni precauzione a tal fine idonea (Cass. civ., sez. lav., 18 giugno 2018, n. 16026; Cass. civ., sez. lav., 13 gennaio 2017, n. 798; Cass. civ., sez. lav., 4 dicembre 2013, n. 27127). Di conseguenza, il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del lavoratore, sia quando, pur avendo adottate le necessarie misure, non accerti e vigili affinché queste siano di fatto rispettate da parte del dipendente (Cass. civ., sez. lav., 4 febbraio 2016, n. 2209).

In tale cornice, l'eventuale condotta colposa del lavoratore non può avere alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni o per la mancata adozione delle misure necessarie a tutela della salute psicofisica dei lavoratori. L'eventuale imprudenza o negligenza del lavoratore non rileva neanche ai fini del concorso di colpa quando vi sia inadempimento datoriale rispetto all'adozione di cautele, tipiche o atipiche, concretamente individuabili, nonché esigibili ex ante ed idonee ad impedire, nonostante l'imprudenza del lavoratore, il verificarsi dell'evento dannoso (Cass. civ., sez. lav., 25 novembre 2019, n. 30679). La Suprema Corte ha escluso la sussistenza di un concorso di colpa della vittima, ai sensi dell'art. 1227, comma 1, c.c., quando risulti che il datore di lavoro abbia ommesso di adottare le prescritte misure di sicurezza, oppure abbia egli stesso impartito l'ordine, nell'esecuzione puntuale del quale si è verificato l'infortunio, o ancora abbia trascurato di fornire al lavoratore infortunato una adeguata formazione ed informazione sui rischi lavorativi; ricorrendo tali ipotesi, l'eventuale condotta imprudente della vittima degrada a mera occasione dell'infortunio ed è, pertanto, giuridicamente irrilevante (Cass. civ., sez. VI, 15 maggio 2020, n. 8988). Per costante giurisprudenza, la condotta del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento (Cass. civ., sez. lav., 27 febbraio 2004, n. 4075), cioè quando la condotta del lavoratore, del tutto imprevedibile rispetto al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, rappresenti essa stessa la causa esclusiva dell'evento (Cass. civ., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3786). Si è parlato, in proposito, di "rischio elettivo", intendendosi una condotta personalissima del lavoratore, esercitata e intrapresa volontariamente in base a ragioni e motivazioni del tutto personali, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa e tale da creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità di lavoro e da porsi come causa esclusiva dell'evento, interrompendo il nesso eziologico tra prestazione e attività assicurata (Cass. civ., sez. VI, 12 febbraio 2021, n. 3763; Cass. civ., sez. lav., 19 marzo 2019, n. 7649; Cass. civ., sez. lav., 18 giugno 2018, n. 16026; Cass. civ., sez. lav., 13 gennaio 2017, n. 798).



La responsabilità del datore di lavoro in caso di mancata attuazione delle misure di prevenzione e il concorso di colpa del lavoratore in caso di c.d. rischio elettivo

Lavoro

Cristina Tonola

21 | 09 | 2021

Riferimenti Normativi:

- art. 32 Cost.
- art. 31, Carta di Nizza
- art. 1227 c.c.
- art. 2087 c.c.
- D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81