

Responsabilità del lavoratore ed infortunio sul lavoro (Cass. pen., n. 10712/2012)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata



**Rocchina staiano Vincenzo Turco INVALIDITA' CIVILE DISABILITA' ED HANDICAP Maggioli
Editore marzo 2012**

Massima

Il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente, rientrando nelle mansioni che gli sono proprie, sia abnorme; si ritiene tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili scelte da parte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

Va ricordato in proposito il principio, assolutamente pacifico, secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, l'addebito di responsabilità formulabile a carico del datore di lavoro non è in effetti escluso dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito alla verifica dell'infortunio, giacché al datore di lavoro, che è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore, è imposto (anche) di esigere da quest'ultimo il rispetto delle regole di cautela (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 8, art. 18, comma 1, lett. f). In altri termini, il datore di lavoro, quale diretto responsabile della

sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa prevenzionale e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi ad essa anche instaurando prassi di lavoro magari di comodo, ma non corrette e foriere di pericoli (Cass. pen., sez. IV, 28 febbraio 2008).

Per l'effetto, in sostanza, la colpa del datore di lavoro non è esclusa da quella del lavoratore e l'evento dannoso è imputato al datore di lavoro, in forza della posizione di garanzia di cui ex lege è onerato, sulla base del principio dell'equivalenza delle cause vigente nel sistema penale (art. 41, comma 1, c.p.).

A. tale regola, come è noto, si fa eccezione, in coerente applicazione dei principi in tema di interruzione del nesso causale (art. 41, comma 2, c.p.), in presenza di un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile del lavoratore: in tal caso, anche la condotta colposa del datore di lavoro che possa essere ritenuta antecedente remoto dell'evento dannoso, essendo intervenuto un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile (e come tale inevitabile) del lavoratore, finisce con l'essere neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto alla verifica di un evento dannoso l'infortunio, che, per l'effetto, è addebitarle materialmente e giuridicamente al lavoratore (tra le tante, Cass. pen., Sezione IV, 13 marzo 2008). Ciò può verificarsi in presenza solo di comportamenti "abnormi" del lavoratore, come tali non suscettibili di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro.

In questa prospettiva, si esclude tradizionalmente che presenti le caratteristiche dell'abnormità il comportamento, pur imprudente, del lavoratore che non esorbi completamente dalle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli e mentre vengono utilizzati gli strumenti di lavoro ai quali è addetto, essendo l'osservanza delle misure di prevenzione finalizzata anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore (Cass. pen., Sez. IV, 5 giugno 2008).

Per converso, l'ipotesi tipica di comportamento "abnorme" è quella del lavoratore che violi "con consapevolezza" le cautele impostegli, ponendo in essere in tal modo una situazione di pericolo che il datore di lavoro non può prevedere e certamente non può evitare.

Mentre altra ipotesi paradigmatica di interruzione del nesso causale è quella del lavoratore che provochi l'infortunio ponendo in essere, colposamente, un'attività del tutto estranea al processo produttivo o alle mansioni attribuite, realizzando in tal modo un comportamento "esorbitante" rispetto al lavoro che gli è proprio, assolutamente imprevedibile (ed evitabile) per il datore di lavoro (come, ad esempio, nel caso che il lavoratore si dedichi ad un'altra macchina o ad un altro lavoro, magari esorbitando nelle competenze attribuite in esclusiva ad altro lavoratore; ovvero nel caso in cui il lavoratore, pur nello svolgimento delle mansioni proprie, abbia assunto un atteggiamento radicalmente lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenze comportamentali).

Ciò premesso, va però affermato a chiare lettere che, perchè possa affermarsi la responsabilità del datore di lavoro, pur in presenza di comportamenti imprudenti ma non abnormi del lavoratore, occorre pur sempre che sia accertata la "colpa" del datore di lavoro, la quale è l'ineludibile presupposto dell'addebito contestabile al titolare della posizione di garanzia. Infatti, per l'addebito dell'infortunio al datore di lavoro è pur sempre inevitabilmente necessario che questo sia da ricondurre, comunque, anche in presenza dell'imprudenza del lavoratore, alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio del comportamento imprudente e eziologicamente ricollegato alla verifica dell'incidente.

Rocchina Staiano

Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/responsabilita-del-lavoratore-ed-infortunio-sul-lavoro-cass-pen-n-107122012/>

