

## Così è «se vi pare»: un'ulteriore pronuncia della Cassazione in merito alla onnipresente responsabilità datoriale negli infortuni sul lavoro

di L. Vella - 27 Ottobre 2024

### 1. Presupposti fattuali

Con l'ordinanza n. 25313, pubblicata lo scorso 20 settembre 2024, la Cassazione torna a pronunciarsi in materia di rischio elettivo, confermando il noto orientamento secondo il quale, in caso di infortuni sul lavoro, la condotta omissiva o commissiva di parte datoriale è esente da responsabilità solo allorquando il lavoratore «*abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute*».

La vicenda *de quo* trae origine da un infortunio verificatosi durante le lavorazioni compiute da un dipendente sul tetto di una villetta. Nello svolgimento delle relative incombenze, l'operaio utilizzava una scala mobile non fornita dal proprio datore di lavoro e che, come verrà poi accertato, non rispecchiava i più canonici requisiti di sicurezza, recandosi presso il luogo di lavoro senza aver preavvertito chi di competenza. Quanto precede, poiché (come affermato dalla società ricorrente) gli era stato conferito l'incarico di provvedere alle lavorazioni di reimpermeabilizzazione «*quando avrebbe avuto tempo*». Durante le lavorazioni, il dipendente rovinava per terra, cadendo dall'altezza di oltre 3 metri, decedendo presso il nosocomio ove veniva di lì a poco trasportato.

Presentavano ricorso presso il Tribunale di Udine gli eredi del defunto che, in prima istanza, vedevano rigettarsi la loro domanda risarcitoria, salvo poi la stessa essere accolta in fase d'appello.

Avverso tale provvedimento ricorreva in Cassazione la società datrice di lavoro, impugnando (per quanto qui interessa) i punti della sentenza che evidenziavano – in generale – l'omessa adozione delle cautele infortunistiche di cui al d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, la violazione degli artt. 1227, 2043, 2087 c.c. nonché – nello specifico – degli articoli 71, 73, 75 e 78 del suddetto d.lgs. in tema di uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, così cercando di valorizzare (tenuto conto delle condotte sopra riportate) la sussistenza di un concorso di colpa del dipendente nella causazione dell'evento infausto.

Il Supremo Consesso, inquadrata la vicenda, rigettava i motivi di ricorso, sottolineando come, nel caso in esame, non vi fosse elemento alcuno in grado di provare l'assunzione in capo al dipendente di quel rischio elettivo operante quale scudo avverso le responsabilità datoriali.

Prima di entrare nel merito di tale pronuncia è opportuno indugiare brevemente sui principi di diritto su cui la stessa si basa.

### 2. Una premessa sistematica

Come noto, ai sensi dell'art. 2087 c.c., «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».

La norma qui in esame, in altri termini, integra in sé un'obbligazione tra le più perniciose del sistema nostrano, riassuntiva di un insieme di responsabilità cui i garanti della sicurezza (tra cui l'imprenditore o, per meglio dire, il datore di lavoro) devono adeguarsi.

Norma che, letta in combinato disposto con il citato d.lgs. n. 81/2008 (seguendo una logica di *genus e specie*, come sul punto espresso da Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona* in *Il Codice Civile Commentario*, Giuffrè, 2008, 81) mostra le regole a cui il datore di lavoro deve sottostare per operare in sicurezza.

In particolare, e per quanto qui rileva, i richiamati artt. 71, 73, 75 e 78 impongono al datore di lavoro, (i) di mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, (ii) di informare i dipendenti sulle condizioni di impiego delle attrezzature e sui rischi associati al loro uso, (iii) di formare i lavoratori in merito alle modalità di utilizzo delle stesse, nonché (iv) di dotare i lavoratori degli idonei strumenti di protezione individuale, avendo cura di addestrarli al loro corretto utilizzo.

Obblighi, questi, a cui il datore di lavoro potrà far fronte solo una volta effettuata la valutazione dei rischi, all'esito della quale sarà possibile valutare «le specifiche esigenze di protezione dal rischio» (Tullini, *La nuova sicurezza sul lavoro, II. Gestione della prevenzione*, Zanichelli, 2015, 46) e, dunque, la tipologia di dispositivi di protezione da adottare per farvi fronte.

L'obbligo di vigilanza sul corretto funzionamento delle attrezzature di lavoro e sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali non conosce eccezioni, dovendo «il datore di lavoro [sempre] accertare la corrispondenza ai requisiti di legge dei macchinari utilizzati» (Cass. Pen., Sez. IV, 7 settembre 2011, n. 33285) nonché accertarsi che il dipendente utilizzi i dispositivi di protezione individuale «durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa» (Trib. Napoli, 19 gennaio 2023, n. 339, in banca-dati De Jure).

In altri termini, al datore di lavoro è fatto obbligo di prevenire il verificarsi di un evento infausto, ponendo in essere ogni azione a ciò funzionale e prodromica.

### **3. La causazione dell'evento quale conseguenza dell'assunzione di un rischio elettivo**

Così brevemente richiamati gli istituti giuridici applicabili al caso di specie, è opportuno ora soffermarsi brevemente su quelli che sono gli elementi valorizzati in giurisprudenza per *scriminare* la condotta datoriale al sopraggiungere di un evento infausto.

Or bene, è stato più e più volte evidenziato come il rischio elettivo assunto dal dipendente o, per meglio dire, l'integrarsi di una «condotta abnorme» sussista in tutti i casi in cui il lavoratore «adotti una condotta che risulti in qualche modo esorbitante rispetto alle direttive ricevute, o che sia tale da creare una situazione diversa da quella inerente la situazione lavorativa, creando delle condizioni di rischio che siano estranee alle normali modalità di lavoro» (App. Venezia, 12 aprile 2023, n. 148, in banca-dati De Jure).

Detto in altre parole, in materia di infortuni sul lavoro è stato più volte valorizzato quell'approccio interpretativo che nel riconoscere una tutela indennitaria alla vittima di un infortunio valorizza la sussistenza di un «nesso causale anche solo indiretto fra l'accaduto e la prestazione lavorativa», con la specifica che «l'occasione di lavoro si determina ogni qual

volta lo svolgimento di un'attività lavorativa (ovvero ad essa prodromica) abbia esposto il soggetto protetto al rischio del verificarsi dell'evento lesivo», con la conseguenza che al sopraggiungere un evento di danno, il lavoratore dovrà dimostrare che lo stesso si è verificato «direttamente o indirettamente [...] dall'attività lavorativa e dal rischio ad esso connesso» (App. Perugia, 9 febbraio 2023, n. 16, in banca-dati De Jure).

Infortunio, dunque, quale epilogo di un sistema della prevenzione non correttamente rodato.

*Mutatis mutandis*, è stato evidenziato come al datore di lavoro spetti invece l'arduo compito di dimostrare d'aver fatto tutto il possibile per evitare il sopraggiungere dell'evento infausto, dovendo addirittura «prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore, dimostrando di aver messo in atto a tal fine ogni mezzo preventivo idoneo» (Cass., 16 dicembre 2022, n. 37019), potendo il datore di lavoro essere ritenuto esente da responsabilità solo in presenza di una condotta abnorme.

Ed è in tal contesto, allora, che in giurisprudenza si è soliti parlare di «rischio elettivo», intendendosi per tale «una condotta personalissima del lavoratore, esercitata ed 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 ed attività assicurata» (Cass., 15 dicembre 2022, n. 36855).

Quanto precede poiché il sistema prevenzionistico immaginato dal Legislatore tutela il «rischio generico» cui soggiace il lavoratore, restando invece «confinato il c.d. rischio elettivo a tutto ciò che sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella tipica “legata al c.d. percorso normale”» (Cass., 22 febbraio 2022, n. 5814. Sul punto, in dottrina, si veda anche Picco, *Sicurezza sul lavoro, responsabilità datoriali e sanzioni nell'emergenza epidemiologica da Sars-Cov-2*, in *RCP*, fasc. 4, 1° aprile 2020, 1329 e ss.gg.).

Per ricapitolare, allora, affinché di rischio elettivo si possa parlare è necessario il concorso simultaneo di più elementi, ovvero: 1) la sussistenza di un atto volontario del lavoratore che sia altresì illogico (ovvero, avulso dal contesto di riferimento e da quel che ci si potrebbe aspettare); 2) l'intenzione di soddisfare un fine personale del lavoratore e non, dunque, una necessità produttiva; nonché 3) l'integrarsi di un «rischio diverso da quello cui sarebbe assoggettato [il lavoratore], sicché l'evento non abbia alcun nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa» (Cass., 20 luglio 2017, n. 17917; inoltre, in dottrina, si veda Fili, *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *RCP*, fasc.1, 1° gennaio 2019, pag. 70 e ss.gg.).

#### **4. Note conclusive**

Alla luce dei principi sopra brevemente esposti – e venendo alla fattispecie che ci occupa – appare del tutto chiaro, da un lato, la strategia difensiva di parte ricorrente, incentrata sulla valorizzazione di una condotta dagli elementi (quantomeno) ambigui e, dall'altro, la presa di posizione del Supremo Collegio, fermo nell'evidenziare l'assenza di alcun concorso di colpa del lavoratore nella causazione dell'evento.

Ed infatti, precisa la Corte, se è vero (come è vero) che il rischio elettivo si integra tutte (e sole) le volte in cui il lavoratore «abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute» è altresì vero come resti avulsa da un tale paradigma la condotta che, seppur non rispecchi la diligenza che ci si attende (civilisticamente parlando) dal buon padre di famiglia, sia meramente imprudente o negligente.

Ciò poiché, precisano gli ermellini, «l'omissione di cautele da parte dei lavoratori non è idonea ad escludere il nesso causale rispetto alla condotta colposa del committente che non abbia provveduto all'adozione di tutte le misure di prevenzione rese necessarie dalle condizioni concrete di svolgimento del lavoro», puntualizzando come non possa ritenersi in alcun modo imprevedibile una «dimenticanza dei lavoratori nell'adozione di tutte le cautele necessarie» alla prevenzione di un evento di danno.

Sulla base di tale argomentazione, nella parte motiva della sentenza si dà evidenza di tutte quelle circostanze idonee a dimostrare nel caso di specie la responsabilità del datore di lavoro e, per converso, l'insussistenza di alcuna effettiva colpa in capo al defunto dipendente.

Ricapitolando, la società aveva omesso di consegnare all'operaio gli adeguati dispositivi di protezione individuali, così esponendolo a quantomeno potenziali fonti di rischio. Inoltre, al dipendente era stata assegnata una attività lavorativa (peraltro, non rientrante nelle proprie mansioni) senza che allo stesso venisse consegnata l'attrezzatura necessaria a portare a termine una tale attività, oltre ad essere stata omessa qualsivoglia tipo di sorveglianza in merito alla scelta dei mezzi da utilizzare, di cui questo si è servito senza rendere conto a chicchessia.

In altri termini, l'omissione delle cautele imposte dalla normativa di riferimento rappresenta, di per sé, prova della responsabilità datoriale, la cui condotta omissiva è valsa a spostare la responsabilità dal soggetto agente al garante della sicurezza, privo di difese idonee a sovvertire le sorti di una condanna già delineata in sede di appello.

Volendo dunque sintetizzare in una chiosa per nulla esaustiva quanto sopra esposto, basti osservare come non vi sia spazio per alcuna argomentazione idonea a evidenziare la sussistenza di una condotta abnorme, poiché al datore di lavoro è dato l'ingrato (e quantomai necessario) compito di comprendere (utilizzando parole di pirandelliana memoria) *chi sono gli altri, come sono e ciò che fanno*, funzionalmente a strutturare la macchina securitaria in modo idoneo a prevenire (non l'eccezionale ma, quantomeno) l'imprevedibile.

La sentenza, allora, si adagia su quel crinale di pronunce che, senza troppi giri di parole, mostrano come la macchina della sicurezza debba essere strutturata al fine di non lasciare niente al caso, muovendosi come un ingranaggio che alla minima vibrazione anomala deve essere in grado di (auto)bloccarsi, così da impedire che qualcosa (*rectius*, qualcuno) possa rimanervi impigliato, inceppando la meccanica produttiva e deflagrando in un coacervo di responsabilità indistricabili.

Luciano Vella, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 settembre 2024, n. 25313](#)