

La Cassazione ripercorre principi ormai consolidati in tema di responsabilità penale del datore di lavoro e di abnormità della condotta del lavoratore

di A. Ripepi - 20 luglio 2025

La sentenza in esame della Corte di Cassazione, Sezione Quarta Penale, 23 giugno 2025, n. 23320, pronunciata all'udienza del 12 giugno 2025, concerne il tema della responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni occorsi ai dipendenti, a fronte dell'omesso adempimento dell'obbligo di informazione.

Su questo tema, v. R. Bergaglio, *Confini dell'obbligo di vigilanza, concetto di abnormità della condotta, accertamento della colpa di organizzazione: un'innovativa sentenza*, in www.rivistalabor.it, 1° agosto 2024, a commento di Cass. pen., sez. IV, 28 dicembre 2023, n. 51455; L. Sposato, *Responsabilità penale del datore di lavoro per infortunio mortale. Quali sono gli elementi significativi della posizione di garanzia?*, ivi, 10 maggio 2024, a commento di Cass. pen., sez. IV, 10 gennaio 2024, n. 12326; se si vuole, v. anche A. Ripepi, *La Cassazione ripercorre principi ormai consolidati in tema di responsabilità del datore di lavoro a fronte di infortuni occorsi ai dipendenti*, sempre in www.rivistalabor.it, 25 settembre 2024, a commento di Cass. pen., Sezione Feriale, 23 agosto 2024, n. 33094.

Infatti, il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile, in sede penale, dell'infortunio occorso al dipendente per omessa vigilanza sui soggetti cui siano state delegate le funzioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 o per inadempimenti direttamente riconducibili alla sua posizione di vertice, come nel caso dell'omessa formazione dei lavoratori.

Il mancato esercizio dell'obbligo di vigilanza da parte del vertice aziendale deve essere commisurato con una valutazione *ex ante*, trovando un proprio limite nel principio di esigibilità e prevedibilità.

In tal senso si esprime la giurisprudenza: «il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi, né l'adempimento di tali obblighi è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore» (Cass. pen., sez. IV, 13 febbraio 2020, n. 8163).

Il rispetto di tutto quanto sopra andrà, ovviamente, valutato tenendo conto delle connotazioni del caso concreto, tra cui dimensioni dell'organizzazione, peculiarità della fattispecie, concorso di fattori esterni (E. Ciccarelli, *La delega di funzioni*, rivista *Diritto dei lavori*, Anno IV, n. 3, ottobre 2010).

Numerose sentenze precedenti al T.U. hanno spesso ammesso che il datore di lavoro che abbia “delegato” a terzi (dirigenti o preposti) alcuni compiti antinfortunistici - tra quelli delegabili - è comunque tenuto a vigilare e a controllare che il delegato usi concretamente la delega secondo quanto la legge prescrive.

La giurisprudenza ha, altresì, progressivamente cercato di delimitare il ricorso alla *culpa in vigilando* del datore di lavoro, ritenendo che qualora il soggetto di vertice abbia adempiuto ai doveri primari imposti dalla sua posizione, strutturando l'organizzazione in modo idoneo alla salvaguardia dei beni penalmente tutelati, non è neppure consentito il giudizio di colpevolezza sotto il profilo della *culpa in vigilando*.

Diversamente, qualora, invece il soggetto di vertice dell'impresa fosse stato informato dal delegato di carenze e disfunzioni del sistema di sicurezza, alle quali quest'ultimo non potesse porre rimedio con gli strumenti messi a disposizione dal primo, ovvero allorché il primo fosse a conoscenza di inadempienze del secondo, non potrà che aversi il mantenimento in capo al datore di lavoro della originaria posizione di garanzia e l'assunzione in proprio di responsabilità nella eventualità di un comportamento omissivo.

Infatti, sul punto, un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato (Cass. pen., 21 aprile 2006, n. 14180; Cass. pen., 9 luglio 2009, n. 28197) afferma che il comportamento imprudente del lavoratore interrompe il nesso di causalità solo se del tutto anomalo o imprevedibile, in quanto assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite; sullo sfondo la tesi secondo cui la normativa antinfortunistica mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore anche dai rischi che possano scaturire da sue stesse avventatezze, negligenze e disattenzioni, purché normalmente connesse all'attività lavorativa.

Il nesso causale tra la condotta colposa del datore di lavoro, accusato di non aver approntato le prescritte misure di prevenzione, e l'evento non è interrotto dal comportamento imprudente del lavoratore.

Nel dettaglio, la giurisprudenza esclude la vigenza in materia infortunistica di un "principio di autoreponsabilità" del lavoratore, sostenendo che debba essere il datore di lavoro a proteggere il dipendente anche dal suo comportamento negligente, imprudente, imperito.

La giurisprudenza prevalente esclude, quindi, la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, degli altri soggetti garanti della sicurezza solo in presenza di un comportamento del lavoratore che presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza, che sia del tutto imprevedibile o inopinabile. L'interruzione del suddetto nesso causale interviene solo laddove il comportamento imprudente del lavoratore sia anomalo e, perciò, imprevedibile perché assolutamente estraneo al processo di produzione o alle mansioni attribuite allo stesso.

Particolarmente rilevante appare il principio di diritto affermato da Cass. pen., sez. IV, 17 ottobre 2014, secondo cui «in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro, in quanto titolare di una posizione di garanzia in ordine all'incolumità fisica dei lavoratori, ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici vigilando sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza ed esigendo dagli stessi lavoratori l'osservanza delle regole di cautela, sicché la sua responsabilità può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile».

La stessa giurisprudenza, in linea con l'atteggiamento di rigore sopra illustrato, esclude l'operatività in materia del principio di affidamento, in base al quale ciascuno può confidare

nel rispetto, da parte degli altri, degli obblighi cautelari sugli stessi gravanti: quando sull'agente grava una posizione di garanzia nei confronti di un determinato soggetto, come avviene nel caso del datore di lavoro rispetto al lavoratore, il principio cede il passo ad un obbligo di prevedere l'altrui inosservanza, adottando le cautele adeguate alla situazione.

Come osservato in dottrina, tali orientamenti giurisprudenziali spingono la tutela prevenzionistica verso un modello iperprotettivo, nel quale il datore risponde sempre e comunque per il solo fatto di ricoprire una posizione di garanzia forte. Tuttavia, secondo altre voci dottrinali, il modello in esame non sarebbe iperprotettivo, bensì "partecipativo", nel quale «rientra anche lo stesso lavoratore, dal quale pare ormai lecito esigere una condotta di collaborazione proattiva per realizzare quanto dal datore pensato e predisposto» (M. Calabria, *Dalla contrattualizzazione della prevenzione del rischio del prestatore nel lavoro, all'antropocentrismo della persona nel lavoro sostenibile. Il "vedo e rilancio" della tutela contro la malattia che volle farsi diritto alla salute*, in *DSL*, n. 2/2024, p. 342)

Il caso di specie consente di compendiare tutti i profili teorici dianzi esposti.

Nella fattispecie, al datore di lavoro dell'operaio vittima dell'incidente, precipitato da una voragine del solaio interpiano durante i lavori di rifacimento di un palazzo, era stato contestato di aver cagionato la morte del lavoratore per colpa generica nonché per colpa consistita nella violazione delle norme volte alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Questi aveva proposto ricorso per cassazione affermando che l'infortunio era avvenuto perché il lavoratore, di sua iniziativa, aveva abbandonato l'area di cantiere e si era recato in una stanza del Palazzo che non era oggetto dei lavori di ripristino. Inoltre, la Corte territoriale non aveva considerato e adeguatamente valutato che l'accesso alla stanza in cui era avvenuta la caduta era stato inibito da idonea segnaletica e che il lavoratore vi si era autonomamente recato, contravvenendo a specifiche disposizioni ricevute.

E invece, a giudizio della Suprema Corte, la Corte territoriale ha osservato, con ragionamento ineccepibile dal punto di vista logico nonché saldamente ancorato alle risultanze processuali, che il sinistro era riconducibile alla mancata delimitazione dell'area di cantiere con adeguato divieto di accesso alle zone del palazzo pericolanti e alla mancata segnalazione, con appositi cartelli, del foro esistente nel pavimento della stanza (parzialmente coperto da un tappeto) ove il lavoratore era precipitato. I giudici di merito hanno considerato che la stanza dalla quale era precipitato l'operaio era direttamente accessibile dalle scale e da una porta comunicante con la stanza in cui in cantiere era in fase di allestimento; né poteva costituire efficace divieto di ingresso, in mancanza di specifico avviso relativo al pericolo di crolli, la apposizione di assi di legno alte un circa metro facilmente scavalcabili. Inoltre, la idonea segnaletica di pericolo non poteva essere sopperita dalla mera comunicazione verbale al lavoratore, peraltro non estesa a tutti gli operai.

Occorre, premessa questa ricostruzione del fatto, esaminare le ripercussioni della medesima in punto di diritto.

In particolare, nel caso di specie, sussiste il nesso di causalità tra condotta ed evento in quanto il contegno dell'operaio non può essere considerato abnorme o imprevedibile. Nel dettaglio, la condotta del lavoratore era del tutto pertinente alle operazioni lavorative da espletare, come tale non eccentrica: è stato invero rilevato che la stanza dalla quale questi era precipita-

to era comunicante con quella in cui il cantiere era in fase di allestimento, di talché l'accesso ad aree adiacenti da parte dei lavoratori non solo era del tutto prevedibile, ma era anche strettamente rientrante nel rischio della lavorazione da eseguirsi.

Viene dunque confermato quell'orientamento giurisprudenziale secondo cui può essere ritenuta eccezionale o abnorme - e come tale in grado di escludere la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso - solo la condotta del lavoratore che decida di agire impropriamente, pur disponendo delle informazioni necessarie e di adeguate competenze per la valutazione dei rischi cui si espone (Cass. pen., sez. IV, 19 febbraio 2019, n. 14915; sul concetto di abnormità, v. anche R. Bergaglio, *Confini dell'obbligo di vigilanza, concetto di abnormità della condotta, accertamento della colpa di organizzazione: un'innovativa sentenza*, cit.).

Ne discende l'affermazione della responsabilità penale in capo al datore di lavoro e la statuizione d'inammissibilità del ricorso.

Antonino Ripepi, procuratore dello Stato in Reggio Calabria

Visualizza il documento: [Cass. pen., sez. IV^a, 23 giugno 2025, n. 23320](#)