

# La condotta imprudente del lavoratore non esclude la responsabilità del datore

Rilevano le lacune e criticità del sistema di sicurezza predisposto dal datore di lavoro

/ Stefano COMELLINI

La responsabilità penale del datore di lavoro per l'infortunio occorso a seguito di lacune e criticità del sistema di sicurezza sul luogo di lavoro non può essere esclusa dalla condotta imprudente del lavoratore infortunato.

Il principio, costante nella giurisprudenza di legittimità, è stato ribadito dalla Cassazione con la sentenza n. [26618](#) depositata ieri, che ha dato modo alla Corte di ripercorrere gli **obblighi** in tema di sicurezza gravanti sull'imprenditore.

Nel caso di specie, il dipendente di un'officina, nella fase di sollevamento di una pedana mobile, con modalità proprie di una prassi rischiosa, era violentemente colpito al volto dal carrello elevatore, riportando gravi lesioni.

Nel giudizio di merito, il **datore** di lavoro dell'infortunato veniva ritenuto responsabile del reato di lesioni colpose aggravate ([art. 590](#) comma 3 c.p.) in relazione all'omessa previsione dei rischi connessi all'attività lavorativa ed alla mancata attuazione di misure tecniche organizzative idonee ad escluderli.

Nel respingere il ricorso, la Corte ha rimarcato che la specifica attività lavorativa – anche se sporadica – avrebbe dovuto essere disciplinata nel “documento di valutazione dei rischi” (DVR), previsto all'[art. 28](#) del DLgs. n. 81/2008, posto che, in tema di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro ha l'**obbligo** di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro. Procedura all'esito della quale egli deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori (Cass. n. 20129/2016).

Inoltre, grava sul datore di lavoro il compito di vigilare, anche mediante la nomina di un preposto, sulle modalità di svolgimento dell'attività, per garantire la **corretta osservanza** della disciplina antinfortunistica. In particolare, per quanto rileva nel caso all'esame della Corte, al fine di impedire l'instaurazione di prassi “contra legem”, foriere di pericoli per i lavoratori (Cass. n. 10123/2020).

Oltre alla valutazione dei rischi scaturenti dall'attività lavorativa e alla vigilanza sulla stessa, è ulteriore, preciso obbligo del datore di lavoro mettere a disposizio-

ne dei dipendenti **attrezzature adeguate** in relazione ai pericoli derivanti dal loro impiego, al fine di “ridurre al minimo” il rischio di infortuni sul lavoro. L'[art. 71](#) del DLgs. n. 81/2008 impone, infatti, al datore di lavoro di verificare e garantire la persistenza nel tempo dei requisiti di sicurezza delle attrezzature fornite ai dipendenti, non essendo sufficiente per il rispetto dell'obbligo di legge, l'avvenuto rilascio della certificazione di rispondenza ai requisiti essenziali di sicurezza (Cass. n. 46784/2011).

D'altro canto, il comportamento imprudente del lavoratore non può essere causa di esclusione della responsabilità del datore di lavoro ove, come nel caso di specie, questi non abbia adottato tutte le misure idonee a prevenire i rischi collegati a tali prevedibili condotte. Infatti, perché possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente e imperito del lavoratore, pur tenuto nell'ambito delle mansioni allo stesso affidate, costituisca concretizzazione di un “rischio eccentrico”, con esclusione della responsabilità del garante della sicurezza, è necessario che questi abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla **disciplina e governo** del rischio di comportamento imprudente; così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del datore di lavoro (Cass. n. 27871/2019).

Sul punto è bene qui ricordare che le Sezioni Unite della Suprema Corte (Cass. n. 38343/2014) hanno precisato che solo circostanze o condotte che introducano un **rischio nuovo** o comunque radicalmente esorbitante rispetto a quelli che il soggetto garante è chiamato a governare sono idonee a interrompere il nesso causale ([art. 41](#) comma 2 c.p.) e ad escluderne la responsabilità.

A fronte di lacune e criticità del sistema di sicurezza predisposto dal datore di lavoro non è quindi configurabile la responsabilità, ovvero la **corresponsabilità**, del lavoratore per l'infortunio occorsogli, atteso che le disposizioni antinfortunistiche perseguono il fine di tutelare questi anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, evitando l'instaurarsi da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza di prassi di lavoro non corrette e, per tale ragione, causa di pericoli. (Cass. n. 10265/2017).

Nel caso di specie, non era possibile inquadrare nella nozione di abnormità la condotta del lavoratore infortunato perché non riconducibile ad un ambito eccentrico rispetto alla specifica attività lavorativa a cui era addetto e alla sfera di governo del datore di lavoro.