

Il danno subito dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni

di Vitalba Bongermio

**Corte di Cassazione - Sez. lavoro
Sentenza 2 luglio 2008 n. 18107
(Pres. Senese - Cons. Rel. Cuoco)**

Nel caso in cui all'origine dell'infortunio occorso al dipendente vi sia un cattivo funzionamento del macchinario, soltanto la prova del caso fortuito esonera il datore dalla responsabilità. Laddove è l'obbligo contrattuale a imporre la manovra al lavoratore, l'eventualità di un danno per il prestatore d'opera, che non sia consapevole del guasto o della disfunzione, è immanente all'uso del macchinario e dunque alla prestazione stessa; in questo caso, l'imprevedibilità della condotta del lavoratore e la mera osservanza delle norme generali di legge in tema di sicurezza non esonerano l'azienda dall'obbligo di risarcimento.

*** **

(Omissis)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 31 luglio 2002 (...) propose appello avverso la sentenza con cui il Tribunale di Varese aveva respinto la domanda di risarcimento dei danni per l'infortunio sul lavoro che egli, lavorando alle dipendenze dell'Ente (...) S.p.A., aveva subito.

Con sentenza del 24 marzo 2004 la Corte d'Appello di Milano respinse l'impugnazione proposta dal (...).

Premette il giudicante che il datore, per tutelare l'integrità psico-fisica del prestatore, ha l'obbligo ex art. 2087 cod. civ. di predisporre le cautele necessarie secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica; poiché la responsabilità oggettiva del datore non è configurabile, l'adempimento datorile è da valutare sulla base delle regole di esperienza e la ragionevole prevedibilità degli eventi.

Nel caso in esame, come accertato attraverso le testimonianze, uno degli sportelli di chiusura degli scomparti dell'apparecchiatura elettrica era aperto; e lo stesso (...) configurò come anomalo lo stato dei luoghi.

Questa anomalia avrebbe dovuto indurre il lavoratore ad operare nel più rigoroso rispetto della procedura di sicurezza, che egli, come tecnico esperto ed opportunamente istruito, ben conosceva.

In questo quadro, il giudicante osserva che, poiché l'accertare che l'apparecchiatura sia fuori tensione è prescrizione imposta ad ogni operatore che intenda accedere agli scomparti, l'omissione di questo accertamento, da parte d'un tecnico esperto, "non era prevedibile".

Per la cassazione di questa sentenza (...) propone ricorso, articolato in due motivi e coltivato con memoria; l'Ente (...) S.p.A. resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, denunciando per l'art. 360 n. 5 cod. proc. civ. difetto di motivazione, il ricorrente sostiene che il giudicante è giunto alla decisione senza accertare che il comportamento del lavoratore fosse abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute; ciò, in relazione alle ordinarie modalità di svolgimento delle mansioni del (...), alle direttive effettivamente impartitegli, alla precedente formazione fornita al lavoratore ed alla predisposizione di sistemi di sicurezza e protezione, per situazioni del genere.

2. Con il secondo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 2043 e 2087 cod. civ. e degli artt. 328 e 350 del D.P.R. n. 547 del 1955, il ricorrente sostiene che:

2.a. il giudicante aveva immotivatamente escluso la responsabilità del datore, pur in presenza d'una situazione di fatto caratterizzata da totale carenza di misure necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori;

2.b. ed invero, la Società aveva edificato e messo in funzione una cabina di transito contenente pericolose attrezzature elettriche, in prossimità d'una falda acquifera, con il conseguente rischio che le infiltrazioni d'acqua danneggiassero la cabina o causassero corti circuiti; né aveva dotato la cabina di strumenti efficienti per evitare tali infiltrazioni;

2.c. né aveva preventivamente accertato e valutato il rischio al quale esponeva il lavoratore nello svolgimento dell'incarico affidatogli;

2.d. aveva poi inviato il lavoratore a svolgere da solo l'incarico (l'art. 350 del D.P.R. n. 547 del 1955 prevede che al governo delle cabine elettriche siano adibiti almeno due lavoratori);

2.e. ritenendo immotivatamente sussistente una condotta colposa del lavoratore, ha in

modo egualmente immotivato ritenuto che questa condotta escludesse la responsabilità datorile, non considerando che l'eventuale imprudente condotta del lavoratore non esclude, di per sé, questa responsabilità.

3. I motivi, che essendo interconnessi devono essere esaminati congiuntamente, sono fondati.

4. Su un piano generale è da osservare quanto segue.

4.a. Per quanto l'art. 2087 cod. civ. non configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, il lavoratore che lamenti di aver subito a causa dell'attività lavorativa un danno alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi (Cass. 20 giugno 2003 n. 9909).

4.b. Quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, il datore di lavoro che intende negare la propria responsabilità ha l'onere di dimostrare di aver adottato le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. 3 agosto 2007 n. 17066; Cass. 19 luglio 2007 n. 16003; Cass. 20 giugno 2003 n. 9909).

E la prova ha per oggetto l'adozione delle misure dirette ad evitare l'evento verificatosi, che non si esauriscono tuttavia nell'osservanza di specifiche disposizioni di legge, in relazione al tipo specifico di attività imprenditoriale svolta (Cass. 19 luglio 2007 n. 16003); comprendono anche quelle (c.d. innominate) che siano necessarie in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza ed alla tecnica (art. 2087 cod. civ.).

4.c. L'osservanza delle prescrizioni, poi, comprende non solo l'adottare (quale fatto direttamente ed esclusivamente riferibile al datore) le misure necessarie, bensì, ove il concreto funzionamento delle misure esiga la collaborazione del dipendente, controllare che da parte del lavoratore questa collaborazione vi sia (Cass. 17 febbraio 1998 n. 1687, Cass. 19 agosto 1996 n. 7636).

Ed ove questa collaborazione esiga un comportamento del lavoratore, osservare le indicate prescrizioni è anche informare adeguatamente il dipendente della necessità della collaborazione e delle conseguenze derivanti dalla relativa omissione, nonché controllare l'effettiva attuazione del comportamento da parte dei dipendenti.

E quando tale comportamento è da attuarsi quotidianamente, è necessario che il datore esegua il relativo controllo con adeguata continuità. E poiché accettare una prestazione dal lavoratore effettuata senza l'osservanza di tale comportamento costituirebbe per il datore violazione delle predette prescrizioni, osservanza delle prescrizioni è rifiutare tale prestazione.

L'onere probatorio del datore coinvolge l'adempimento del suo obbligo nei predetti aspetti.

4.d. Il principio della correttezza e della buona fede contrattuale ex artt. 1375 cod. civ. esige tuttavia che, quando per la tutela (dell'integrità fisica e della personalità morale) del prestatore è necessario anche un suo comportamento, questi, dando la propria collaborazione (diretta alla propria stessa tutela), effettui tale comportamento.

L'omissione della dovuta collaborazione da parte del prestatore costituisce pertanto violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede (ex artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

Poiché la collaborazione del lavoratore è diretta ad evitare l'evento, la violazione del predetto obbligo costituisce comportamento colpevole che concorre (potenzialmente) alla determinazione dell'evento stesso. L'obbligo del dipendente presuppone tuttavia l'adempimento dell'obbligo datorile come precedentemente specificato (sub "4.c.").

E la relativa violazione esclude la responsabilità del datore solo ove sia stata (ex art. 41 cod. pen.) causa di per sé sola sufficiente a determinare l'evento. Ed è onere del datore dare di ciò la prova.

4.e. Dall'angolazione del comportamento del lavoratore, la responsabilità del datore è

esclusa ove si provi che la condotta del lavoratore è indipendente dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro; ed in tal modo si provi l'estraneità del rischio affrontato dal lavoratore nei confronti di quello connesso alle esigenze ed alle modalità del lavoro da svolgere (Cass. 19 agosto 2004 n. 16253; per questo rapporto, ed in materia analoga, anche Cass. 18 gennaio 2008 n. 1068). L'indipendenza e l'estraneità si identificano nell'assenza di causale connessione fra comportamento del datore ed evento lesivo, e conducono (anche in applicazione dell'art. 41 cod. pen.) a considerare in tale ipotesi la condotta del lavoratore come causa di per sé sola sufficiente a determinare l'evento, e quindi a qualificarla (nei confronti dell'attività contrattualmente prevista) come abnorme.

L'esterna soggettiva imprevedibilità della condotta del lavoratore, anche se fa emergere la possibilità d'una sua colpa, non s'identifica con l'oggettiva abnormità della condotta stessa, in sé considerata (la seconda riguarda il fatto oggettivo - condotta del lavoratore - la prima riguarda l'ipotizzazione di questo fatto da parte del datore).

L'imprevedibilità da parte del datore è un minus, nei confronti dei fatti che il datore ha l'onere di provare (l'adozione delle misure necessarie o - alternativamente - l'abnormità del comportamento del lavoratore): pertanto non ha di per sé efficacia esimente, assumendo significato (nella limitata consistenza d'un indizio) solo per la sussistenza di tali fatti, i quali ne costituiscono il presupposto, e dei quali diventa indiretta conseguenza.

La valutazione dell'abnormità (anomalia) del comportamento è apprezzamento di fatto, che, quale funzione del giudice di merito, esente di errori logici o giuridici, in sede di legittimità è insindacabile.

4.f. Dall'oggettiva angolazione dell'evento (infortunio), è poi ipotizzabile che questo, nella datorile osservanza delle prescrizioni (come precedentemente definita) e nell'assenza d'un abnorme comportamento

del lavoratore, sia determinato da causa estranea, di per sé sola sufficiente a determinarlo, e qualificabile (la stessa causa) come abnorme (caso fortuito: ove si collocano anche i fatti ricollegabili allo spazio dell'art. 2051 cod. civ.).

Il fortuito costituisce l'ulteriore spazio a confine dell'adempimento datorile.

4.g. La responsabilità del datore è pertanto esclusa dall'abnormità del comportamento del lavoratore o dell'evento verificatosi. La piena osservanza delle prescrizioni (previste da specifiche disposizioni di legge, o necessarie ex art. 2087 cod. civ.) comporta che l'evento si è verificato per causa (ex art. 41 cod. pen.) di per sé sola sufficiente a determinare l'evento, ed identificabile nell'abnormità (quale comportamento del lavoratore o caso fortuito).

In tal modo, adempimento dell'obbligo datorile ed abnormità (come indicata) costituiscono spazi contigui e complementari.

E la prova datorile dell'osservanza delle prescrizioni s'identifica con la prova (che in tal modo diventa astrattamente alternativa) dell'abnormità (quale comportamento del lavoratore o caso fortuito).

5. Specificando quanto precedentemente affermato è da aggiungere quanto segue.

5.a. Ove il danno derivi da macchinario malfunzionante cui il lavoratore è stato assegnato ed il danno è stato causato dalla disfunzione, poiché l'obbligo contrattuale lo pone nella necessità di entrare in contatto e di manovrare il macchinario, l'eventualità d'un danno del lavoratore (inconsapevole della disfunzione) è oggettivamente immanente all'uso o manovra del macchinario. E limite della responsabilità datorile non è né l'imprevedibilità (poiché questa immanenza esclude di per sé l'imprevedibilità), né l'osservanza delle generali norme di legge, bensì, in applicazione dell'art. 2051 cod. civ., il caso fortuito (per non dissimile situazione, Cass. 20 giugno 2003 n. 9909).

5.b. Alquanto diversa è l'ipotesi in cui il lavoratore sia consapevole del malfunzionamento del macchinario cui (per l'incarico assegnatogli, e pertanto per obbligo contrattuale) debba accedere e in qualche modo manovrare. Pur escludendosi in questa ipotesi un'oggettiva responsabilità datorile, poiché il pericolo è oggettivamente immanente all'uso o manovra del macchinario, il datore deve dare non solo la prova precedentemente indicata (sub "4.c." pur nella concorrente responsabilità del lavoratore, come indicato sub "4.d.") in ordine alla formazione ed informazione del dipendente ed al controllo del comportamento del dipendente (che assume maggiore rigorosa funzione), bensì (come unica alternativa, in quanto non sostituibile - come sub "4.g." - con l'alternativa prova dell'adozione delle misure necessarie) la prova dell'abnormità dell'evento (per comportamento del dipendente o caso fortuito).

5.c. Ancora diversa è l'ipotesi in cui il malfunzionamento del macchinario dipenda da causa esterna al macchinario ed al suo intrinseco meccanismo: per accedere od in qualche modo manovrare il macchinario, il lavoratore affronta un rischio estraneo alle sue mansioni, e (indipendentemente dall'eventuale contributo causale del lavoratore stesso) la responsabilità del datore non può essere esclusa.

6. La valutazione dell'abnormità del comportamento del lavoratore (o del caso fortuito) è apprezzamento di fatto, che, quale funzione del giudice di merito, ove adeguatamente motivato, sfugge al controllo del giudice di legittimità.

L'oggetto di questa valutazione si esaurisce tuttavia nel mero fatto materiale.

A tal fine è invero da osservare che la funzione del giudice di merito è costituita e si esaurisce nell'accertamento dell'esistenza e della consistenza del fatto (in questo spazio si risolve anche la "valutazione" effettuata con regole - non giuridiche bensì - tecniche e logiche: la valutazione d'una

prova testimoniale o d'un parere tecnico: percorso necessario per giungere al conclusivo accertamento).

Le altre funzioni - l'individuazione della formale disposizione applicabile, le specificazioni di questa disposizione man mano fissate da dottrina e giurisprudenza (come principi), e la sussunzione del fatto concreto nella disposizione come specificata - costituiscono spazio di legittimità, in questa sede sindacabili.

Ciò è a dirsi non solo per la disposizione normativa nel suo espresso contenuto, bensì (Cass. 3 agosto 2001 n. 10750, Cass. 21 novembre 2000 n. 15004, Cass. 18 gennaio 1999 n. 434) per le relative specificazioni, che emergono attraverso il (pur sofferto) processo storico della norma, man mano investendo più ristretti elementi della disposizione (e man mano di ogni preesistente specificazione).

E, in quanto specificazioni del contenuto della norma, di questa assumono la natura giuridica.

Da questa natura discende l'obbligo dell'osservanza, e la sindacabilità dell'inosservanza in sede di legittimità.

7. Nel caso in esame, il giudicante non ha applicato gli indicati principi.

Non dà alcuna motivazione in ordine al fatto che sussista (o non sussista) la lamentata inosservanza delle norme specificamente prescritte a tutela dei lavoratori, ed in particolare (oltre ad ogni altra prescrizione) se il comportamento datorile sia stato in osservanza della prescrizione dell'art. 350 del D.P.R. n. 547 del 1955; né dà specifica motivazione in ordine alla formazione ed informazione del lavoratore; né alle cause dell'ipotizzato malfunzionamento della cabina.

E la ritenuta imprevedibilità del comportamento del lavoratore non è sufficiente ad integrare l'oggettiva abnormalità del comportamento stesso (come precedentemente osservato sub "4. e").

8. Il ricorso deve essere accolto. Con la cassazione della sentenza, la causa deve

essere rinviata al giudice di merito, che applicherà gli indicati principi (sub "4.", "5.", "6."), provvedendo anche alla disciplina delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata; rinvia alla Corte d'Appello di Milano (in diversa composizione), anche per le spese del giudizio di legittimità.

(*Omissis*)

* * * * *

- NOTA -

La Sezione lavoro della Cassazione, affrontando un caso di infortunio del lavoratore, ha ripercorso il proprio orientamento in merito alle diverse ipotesi che possono ricorrere.

La giurisprudenza precedente, infatti, accoglieva in larga parte il principio della tendenziale irrilevanza del comportamento imprudente del lavoratore ai fini dell'esclusione della responsabilità del datore di lavoro.

In altre parole il datore di lavoro doveva proteggere il lavoratore anche da se stesso.

La Corte di Cassazione affermava, quindi, che il datore di lavoro fosse responsabile in via esclusiva dell'infortunio occorso al lavoratore senza che la condotta imprudente del dipendente potesse assumere rilevanza sotto il profilo della colpa concorrente e che il datore di lavoro fosse destinatario delle norme antinfortunistiche proprio anche per evitare che il dipendente compiesse scelte irrazionali che, se effettuate, potessero pregiudicarne l'integrità psico-fisica.

In conclusione la giurisprudenza di legittimità riteneva che le norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro fossero dirette ad evitare eventi dannosi ai lavoratori indipendentemente dalle cause che potessero produrli e indipendentemente dalla natura dei comportamenti delle persone soggette al rischio antinfortunistico.

Il risultato che si palesava da tale interpretazione era quello di spingere la tutela prevenzionistica verso un modello iper-protettivo, nel quale il datore rispondesse sempre e comunque.

Si assisteva, così, ad uno scivolamento verso una responsabilità di posizione, un vera e propria forma di responsabilità per fatto altrui come tale vietata dall'art. 27, co. 1, Cost., ai sensi del quale *“la responsabilità penale è personale”*.

Ma l'evoluzione nel tempo delle forme di tutela sia del dipendente che dei terzi, ha acceso un aspro dibattito politico e sociale, spingendo ad una apertura da parte della giurisprudenza di legittimità verso una maggiore considerazione del concorso colposo della vittima nella dinamica dell'evento.

In concreto si è realizzata l'esigenza di assicurare la personalizzazione della pena e la compiuta sfera di responsabilità dei soggetti coinvolti, il che ha imposto di analizzare e definire il ruolo di ciascuno, una diversa soluzione rischierebbe, infatti, di intaccare i principi di fattualità e di colpevolezza, sottraendo alla sfera di giudizio una parte del fatto, rilevante ai fini dell'analitica comprensione del ruolo e del peso avuto negli accadimenti dall'imputato.

In questa direzione si sono orientate le Sezioni civili della Cassazione le quali affermano la responsabilità del

garante per il risarcimento del danno patito dal lavoratore infortunato, prevedendo eccezionalmente un esonero totale dalla stessa solo laddove il comportamento del dipendente presenti i noti caratteri dell'*abnormità* e dell'*assoluta imprevedibilità*, da valutare anche in considerazione dell'esperienza lavorativa del dipendente medesimo.

Così facendo è stato superato definitivamente il tradizionale principio dell'ontologica irrilevanza della condotta del lavoratore rispetto all'infortunio sul lavoro.

In altre parole, in presenza di un concorso di colpa di più agenti o della stessa vittima, il giudice dovrà in ogni caso procedere all'individuazione dei vari fattori causali, valutando, in concreto, quale è stato il loro *“peso”* nella produzione dell'infortunio.

E' ben possibile, infatti, che nella dinamica dell'evento illecito si inseriscano, con rilievo eziologico, comportamenti del lavoratore che costituiscano violazioni di precisi doveri afferenti alla sicurezza o alla salute.

Infine, la Sezione lavoro della Cassazione (sentenza n. 18107 del 2 luglio 2008), tentando di dissipare i dubbi sui confini dell'obbligo risarcitorio dell'imprenditore, onde evitare, in una posizione di equilibrio giuridico ed economico, la riduzione delle possibilità di attività, si è pronunciata in questo senso: *“La responsabilità del datore di lavoro è esclusa dall'abnormità del comportamento del lavoratore o dell'evento verificatosi...il lavoratore che lamenti di aver subito a causa dell'attività lavorativa un danno alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi. Quando il lavoratore abbia provato tali*

circostanze, il datore di lavoro che intende negare la propria responsabilità ha l'onere di dimostrare di aver adottato le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno. E la prova ha per oggetto l'adozione delle misure dirette ad evitare l'evento verificatosi, che non si esauriscono tuttavia nell'osservanza di specifiche disposizioni di legge, in relazione al tipo specifico di attività imprenditoriale svolta: comprendono anche quelle (c.d. innominate) che siano necessarie in base alla particolarità del lavoro all'esperienza ed alla tecnica".

Nel porre un limite all'eccessiva messe di richieste di risarcimento avanzate anche da lavoratori palesemente negligenti o imprudenti nell'esercizio delle loro mansioni, ancorché potenziali fonti di compressioni e privazioni della salute, la Suprema Corte ha altresì affermato che: *"l'osservanza delle prescrizioni, poi, comprende non solo l'adottare (quale fatto direttamente ed esclusivamente riferibile al datore) le misure necessarie, bensì, ove il concreto funzionamento delle misure esiga la collaborazione del dipendente, controllare che da parte del lavoratore questa collaborazione vi sia. Ed ove questa collaborazione esiga un comportamento del lavoratore, osservare le indicate prescrizioni è anche informare adeguatamente il dipendente della necessità della collaborazione e delle conseguenze derivanti dalla relativa omissione, nonché controllare l'effettiva attuazione del comportamento da parte dei dipendenti. E quando tale comportamento è da attuarsi quotidianamente, è necessario che il datore di lavoro esegua il relativo controllo con adeguata continuità".*

Pur ponendo in risalto gli obblighi del datore di lavoro, quindi, sia in termini di sicurezza che di informazione e di controllo del lavoratore, la Suprema Corte considera le ipotesi in cui quest'ultimo giunga a cagionare le lesioni riportate.