

INFORTUNI SUL LAVORO COMPORAMENTO ABNORME E CONCORSO DI COLPA

di Clarenza BINETTI*

Cassazione civile - Sezione lavoro
Sentenza 21 maggio 2015 n. 10465
(Pres. Lamorgese, Rel. Lorito)

Negli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro la prova dell'esistenza del fatto materiale e delle regole di condotta che assume essere state violate come quella che il lavoratore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

[Omissis]

Fatto

Con sentenza n. 9199 del 7 giugno 2012 questa Corte riformava la pronuncia emessa dalla Corte d'appello di Cagliari con cui erano state respinte le domande proposte da N.M. nei confronti della s.r.l. Grafiche Gh., intese a conseguire il risarcimento del danno derivato dall'infortunio sul lavoro occorsogli in data 9/1/97, all'esito del quale aveva riportato gravi danni alla mano destra, rimasta schiacciata nei rulli dei cilindri di stampa, alla cui pulizia era intento.

Sul rilievo della carenza motivazionale della decisione laddove aveva escluso ogni responsabilità della parte datoriale in relazione all'obbligo di sorveglianza sulla stessa gravante, ed aveva affermato il carattere di abnormità ed imprevedibilità del comportamento posto in essere dal

* Avvocato.

N.M., rinviava alla Corte d'appello di Cagliari sezione distaccata di Sassari in diversa composizione affinché procedesse ad una rinnovata valutazione dei fatti sulla scorta dei rilievi formulati. Con sentenza in data 6 marzo 2013 la Corte di merito dichiarava il concorso di colpa del lavoratore nella determinazione dell'infortunio nella misura del 40%, e condannava la società al risarcimento del danno biologico e da invalidità temporanea, con esclusione del danno morale in quanto non richiesto tempestivamente con il ricorso introduttivo. La Corte territoriale, per quanto in questa sede rileva, perveniva a tali conclusioni sulla scorta delle seguenti considerazioni: a) l'incidente si era verificato mentre il N.M. era impegnato nella pulizia dei rulli, compiuta a macchina accesa, con una delle grate aperta; b) l'impianto di sicurezza era efficiente, ed era stato disattivato dal N.M. il quale, nel tentativo di recuperare uno straccio rimasto impigliato nel macchinario, disattendendo le comuni regole di prudenza, le direttive datoriali e le norme di sicurezza relative al macchinario, si era dedicato allo svolgimento delle mansioni di pulizia dei rulli mentre erano in funzione; e) non era configurabile una abnormità del comportamento assunto dal lavoratore idoneo ad interrompere il nesso eziologico con l'evento dannoso, giacché al momento del sinistro, era presente l'addetto alla vigilanza ed alla osservanza delle misure di prevenzione infortuni, il quale non aveva interrotto il lavoro né avvisato la direzione aziendale, neanche risultando predisposti sistemi di sicurezza tali da determinare lo spegnimento della macchina in connessione con il movimento della grata di protezione.

Avverso tale decisione interpone tempestivo ricorso per Cassazione N.M. affidato a quattro motivi cui resiste con controricorso la s.r.l. Grafiche Gh. che spiega a propria volta ricorso incidentale sostenuto da due motivi ai quali replica il N.M..

Diritto

1. I ricorsi devono, preliminarmente, essere riuniti ex art. 335 c.p.c., giacché spiegati avverso la medesima decisione.

1.1 Con il primo motivo il ricorrente in via principale denuncia violazione e falsa applicazione di legge ex art. 360 n. 3 c.p.c, per avere il giudice di rinvio proceduto ad una rinnovata considerazione dei fatti di causa, disattendendo le indicazioni "fattuali" rese dalla pronuncia rescindente in ordine alle premesse logico-giuridiche che avrebbero dovuto sorreggere la decisione, in violazione dei dettami sanciti dall'art. 384 c.p.c..

1.2 Il motivo è privo di pregio.

La Corte di merito ha infatti proceduto ad una esauriente ed analitica ricostruzione delle vicende fattuali prodromiche al verificarsi dell'evento dannoso, sorretta da motivazione ampia ed assolutamente congrua sotto il profilo logico oltre che corretta sul versante giuridico, ricostruendo le modalità dell'evento infortunistico occorso al ricorrente, nel rispetto dei rilievi formulati da questa Corte in sede rescindente, con riferimento specifico alla accertata esistenza di una prassi anomala seguita dai dipendenti, di intervenire sui meccanismi di sicurezza delle macchine allo scopo di rendere più celeri le operazioni di pulizia, ed alla omessa adozione da parte della direzione aziendale, delle opportune misure di vigilanza atte a prevenire il compimento di tali operazioni pericolose. Per tal motivo, non può ritenersi integrata nella materia scrutinata, una violazione dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità da parte del giudice del rinvio, che ben può esercitare, nel riesame della controversia demandatagli per vizio della motivazione, i suoi poteri discrezionali rivalutando globalmente tutti gli elementi di prova anche attraverso un nuovo esame dei fatti di causa.

1.3 In tale contesto il giudice di rinvio può dunque liberamente prendere in esame anche le emergenze istruttorie trascurate in sede rescindente potendo queste assumere un rilievo, seppure meramente orientativo nella nuova ricostruzione delle risultanze istruttorie, rimanendo in tal modo egli libero nella valutazione delle suddette risultanze in forza dei medesimi poteri del giudice di merito che ha pronunciato la sentenza cassata, con l'unica limitazione consistente nell'evitare di fondare la nuova decisione sugli elementi del provvedimento an-

nullato ritenuti illogici e con necessità, a seconda dei casi, di eliminare le contraddizioni e sopperire ai difetti argomentativi riscontrati nella precedente decisione.

Diversamente opinando, si finirebbe con l'ammettere un apprezzamento dei fatti precluso al giudice di legittimità, ed il motivo di ricorso ex art. 360 n. 5 c.p.c. si risolverebbe in un'inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e dei convincimenti del giudice di merito e, perciò, in una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, estranea alla natura e alle finalità del giudizio di cassazione (vedi in tali sensi, Cass. n. 5316 del 5 marzo 2009).

1.4 La Corte distrettuale, per quel che in questa sede interessa, si è quindi mossa nell'alveo dei principi che regolano il giudizio di rinvio, invalsi in dottrina e nella costante giurisprudenza di legittimità in base ai quali diversamente dall'ipotesi sancita dall'art. 360 n. 3 che impone al giudice di rinvio l'applicazione della norma come interpretata dalla Corte di Cassazione in una sorta di "legge del caso concreto" - nei casi disciplinati dall'art. 360 n. 5 c.p.c., il vincolo imposto al giudice di merito si sostanzia nel divieto di ripercorrere l'errore logico della sentenza cassata, che può aprire la strada ad un riesame dei fatti ai fini di una valutazione complessiva, nel quale il giudice del rinvio non è vincolato da ipotesi interpretative eventualmente prospettate in sede di giudizio rescindente (cfr. Cass. 1 dicembre 2009 n. 25267).

2. Con il secondo mezzo di impugnazione, si denuncia violazione e/o falsa applicazione di legge (artt. 4-48-82 d.P.R. n. 547/55 ed art. 2087 cc), nonché assenza o contraddittorietà della motivazione. Si lamenta che la Corte distrettuale abbia trascurato i precetti sanciti dalle disposizioni in tema di sicurezza per le operazioni di pulizia dei macchinari, o comunque non abbia adeguatamente motivato sul punto, laddove ha escluso la piena responsabilità della parte datoriale in ordine all'evento infortunistico occorso al dipendente, in violazione dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità che configurano nell'ipotesi considerata, una fattispecie di responsabilità oggettiva.

3. Con il terzo motivo si lamenta violazione e/o falsa applicazione di norme di legge (artt. 4-82 d.P.R. n. 547/55 ed art. 2697 cc), nonché assenza o contraddittorietà della motivazione. Ci si duole del governo dei principi in tema di ripartizione dell'onere probatorio, sul rilievo che, pur ove non sia ravvisabile un'ipotesi di responsabilità oggettiva della parte datoriale per mancata osservanza di norme di cautela, in caso di incertezza in ordine all'esatto verificarsi della dinamica dell'incidente, il relativo onus probandi ricade comunque a carico della stessa.

4. I motivi, che possono esaminarsi congiuntamente, stante la connessione che li connota, sono privi di fondamento.

4.1 Al di là di ogni considerazione in ordine ai profili di inammissibilità del ricorso che appare violare le regole di chiarezza poste dall'art. 366 bis c.p.c. (nel senso che ciascun motivo deve contenere la chiara indicazione del fatto controverso sostanziale e processuale e dei motivi per i quali si chiede la cassazione, con l'indicazione delle norme di diritto su cui si fonda) non essendo consentito confondere i profili del vizio logico della motivazione e dell'errore di diritto (vedi fra le tante, Cass. 26 marzo 2010 n. 7394 cui adde Cass. 8 giugno 2012 n. 9341, Cass. 20 settembre 2013 n. 21611), non può prescindere dal rilievo che nella specie, rinviene applicazione, *ratione temporis*, la novella di cui all'art. 54 lett. b d.l. 22/6/12 n. 83 conv. in l. 7/8/12 n. 134 secondo cui è ammesso il ricorso per cassazione "per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti".

4.2 Nella interpretazione resa dalle sezioni unite di questa Corte alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi (vedi Cass. S.U. 7 aprile 2014 n. 8053), la disposizione va letta in un'ottica di riduzione al minimo costituzionale del sindacato di legittimità sulla motivazione, di guisa che è stato ritenuto denunciabile in cassazione, solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente alla esistenza della motivazione in sé, purché il vizio emerga dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali, esaurendosi nelle

ipotesi di “mancanza assoluta di motivi sotto l’aspetto materiale e grafico”, nella “motivazione apparente”, nel contrasto irriducibile fra “motivazioni inconciliabili” e nella “motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile” esclusa qualsiasi rilevanza del semplice difetto di “sufficienza” della motivazione.

4.3 Nello specifico il tessuto motivazionale dell’impugnata sentenza, come riportato nello storico di lite, si presenta assolutamente esaustivo, privo di carenze che possano validamente essere ascritte ad alcuna delle categorie di vizio della motivazione enucleate dalla giurisprudenza di legittimità in relazione al novellato testo di cui all’art. 360 n. 5 c.p.c., e non resta, pertanto, scalfito dalle censure formulate sul punto.

Lo scrutinio delle questioni di diritto dibattute in relazione all’onus probandi relativo alla ricostruzione della dinamica dell’evento infortunistico ed alla ripartizione delle responsabilità in ordine al determinismo dell’evento medesimo, sotto il profilo della violazione dell’art. 360 n. 3 c.p.c, non consente, poi, di prescindere dal richiamo al principio più volte enunciato da questa Corte in tema di onere di allegazione, e che va qui ribadito, in base al quale la parte che subisce l’inadempimento, pur non dovendo dimostrare la colpa dell’altra - atteso che ai sensi dell’art. 1218 cc, è il datore di lavoro che deve provare che l’impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte, derivano da causa a lui non imputabile - è tuttavia soggetta all’onere, da esercitare ritualmente ex art. 414 c.p.c., di allegare e dimostrare l’esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l’asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell’esercizio dell’impresa, debbono essere adottate per tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (vedi in tali sensi, fra le altre, Cass. 11 aprile 2013 n. 8855).

4.4 Compete, infatti, al lavoratore l’allegazione dell’omissione commessa dal datore di lavoro nel predisporre le misure di sicurezza (suggerite dalla particolarità del lavoro, dall’esperienza e dalla tecnica) necessarie ad evitare il danno, non essendo sufficiente la generica deduzione della violazione di ogni ipotetica misura di prevenzione, a pena di fare scadere una responsabilità per colpa in una responsabilità oggettiva. Ciò in quanto l’art. 2087 cc, non configura un’ipotesi di responsabilità oggettiva, atteso che la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento (v. ex plurimis, Cass. 29 gennaio 2013 n. 2038).

4.5 Nel solco degli enunciati principi, la Corte distrettuale ha proceduto ad una ricostruzione dell’evento condotta sulla scorta degli articolati dati istruttori acquisiti, dai quali era dato desumere che i meccanismi di sicurezza del macchinario erano perfettamente efficienti; che ciò nonostante, il lavoratore li aveva disattivati preferendo lavorare con la grata aperta; che la mano era stata attinta dai rulli in movimento, nel tentativo del lavoratore di recuperare uno straccio caduto nel macchinario in funzione e non di spegnere la macchina - come riferito - dato che il pulsante di arresto si trovava da tutt’altra parte.

Peraltro, con apprezzamento del tutto congruo e coerente con i principi affermati da questa Corte, i giudici del gravame sono pervenuti alla configurazione di una quota di responsabilità a carico della parte datoriale nella misura del 40%, sul duplice rilievo: a) dell’omissione di controllo da parte della società, mediante personale addetto alla vigilanza (peraltro presente al momento del verificarsi dell’evento infortunistico) , in ordine al funzionamento del meccanismo di blocco delle grate, che per prassi, veniva disattivato dai lavoratori; b) della mancata predisposizione di dispositivi di spegnimento della macchina ad ogni movimento della grata.

5. In tal senso, si impone l’evidenza della infondatezza delle censure formulate dalla società Grafiche Gh. in sede di ricorso incidentale con cui si denuncia violazione e/o falsa applicazione di legge (artt. 4-48-82 d.P.R. n. 547/55, artt. 2087, 2697 e 1227 cc), nonché omesso

esame di fatti decisivi per il giudizio che sono stati oggetto di discussione fra le parti.

5.1 L'incedere argomentativo che connota il percorso motivazionale seguito dalla Corte territoriale, in equilibrio fra i complessi dati emersi dalla espletata istruttoria, è rispettoso dei principi innanzi enunciati, non configura alcuna ipotesi di responsabilità oggettiva a carico della parte datoriale, esclusa dal fermo orientamento di questo giudice di legittimità con riferimento alla esegesi dell'art. 2087 cc, e risulta sorretto da un impianto che, per essere congruo e completo, si sottrae alle doglianze formulate con riferimento al novellato dettato di cui all'art. 360 n. 5 c.p.c..

6. Privo di pregio è infine, il quarto motivo del ricorso principale con il quale si stigmatizza la pronuncia impugnata sotto il profilo di violazione di plurime disposizioni di legge, nonché di difetto di motivazione, per diniego di riconoscimento del danno morale, assumendo di avere ritualmente proposto la domanda con l'atto introduttivo del giudizio.

6.1 Premesso che il danno non patrimoniale, secondo i principi invalsi nella giurisprudenza di questa Corte, non può mai ritenersi "in re ipsa", ma va debitamente allegato e provato da chi lo invoca (vedi ex plurimis, Cass.10 febbraio 2014 n.2886, Cass. 24 settembre 2013 n.21865, Cass. 14 maggio 2012 n. 7471), deve ritenersi che il ricorrente, in violazione del principio di autosufficienza che governa il ricorso per cassazione, sia venuto meno all'onere di riportare analiticamente il tenore del ricorso introduttivo onde consentire a questa Corte di verificare, ex actis, la formulazione del petitum e della causa petendi.

Peraltro, la pronuncia impugnata si sottrae ad ogni doglianza formulata sul versante motivazionale, avendo la Corte distrettuale specificamente argomentato in ordine alla carenza di ogni domanda risarcitoria per il titolo descritto in sede di ricorso introduttivo del giudizio.

7. In definitiva, entrambi i ricorsi, in quanto infondati, devono essere respinti.

La situazione di reciproca soccombenza giustifica, infine, l'integrale compensazione fra le parti delle spese inerenti al presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta. Compensa fra le parti le spese del presente giudizio.

Ai sensi dell'art.13 comma 1 quater del d.P.R. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale e del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale ed il ricorso incidentale a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

[Omissis]

NOTA

Sommario: 1. Doveri ed obblighi del datore di lavoro. 2. La condotta e del lavoratore. 3. Considerazioni conclusive.

1. Doveri ed obblighi del datore di lavoro

La Suprema Corte con la decisione n. 10465 del 21 maggio 2015 affronta due tematiche di grande importanza e rilevanza nell'ambito della materia della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accanto al tema del concorso di colpa tra datore e lavoratore nel caso di un infortunio occorso al dipendente che volontariamente e arbitrariamente abbia deciso di disattivare i dispositivi di sicurezza che il datore di lavoro diligentemente aveva adottato nell'esercizio dell'attività d'impresa, la Cassazione pone altresì un punto fermo anche in materia di onere probatorio, specificando che ai sensi dell'art. 1218 cod. civ., il datore di lavoro è tenuto a pro-

vare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile.

E' a carico del datore di lavoro la prova non solo dell'esistenza del fatto materiale e delle regole di condotta che assume essere state violate, quanto anche la prova che il lavoratore "ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (vedi in tali sensi, fra le altre, Cass. 11 aprile 2013 n. 8855)".

Competerà invece al lavoratore "l'allegazione dell'omissione commessa dal datore di lavoro nel predisporre le misure di sicurezza (suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica) necessarie ad evitare il danno, non essendo sufficiente la generica deduzione della violazione di ogni ipotetica misura di prevenzione, a pena di fare scadere una responsabilità per colpa in una responsabilità oggettiva. Ciò in quanto l'art. 2087 c.c., non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, atteso che la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento (v. ex plurimis, Cass. 29 gennaio 2013 n. 2038)".

In capo al datore di lavoro sorgono una serie di obblighi ed oneri prescritti dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.e i. che quasi "inchiodano" il datore di lavoro alle sue responsabilità¹ riconoscendolo, nella stragrande maggioranza dei casi degli infortuni occorsi ai propri lavoratori, quale responsabile di essi.

Il datore di lavoro è colui che nell'esercizio della propria attività riveste un ruolo di vertice, ha la responsabilità della gestione aziendale e pieni poteri decisionali e di spesa.

Tra gli obblighi specifici cui è tenuto ex d.lgs. n. 81/2008 si annoverano l'obbligo di informazione, formazione e addestramento ex art. 36 e 37 del T.U., ovvero di predisporre corsi al fine di formare ed informare i lavoratori sulle norme da osservare, sui diritti e doveri in materia di sicurezza nonché sui rischi propri della loro attività, la nomina del medico competente, responsabile della sorveglianza sanitaria; la designazione preventiva dei lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza consistente nell'attuazione anche delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio e primo soccorso; la predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi, l'obbligo di affidare ai lavoratori mansioni che tengano conto delle loro capacità e condizioni, in rapporto alla sicurezza e al loro stato di salute nonché l'obbligo di fornire ai lavoratori di necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, il dovere di vigilare sull'operato dei propri dipendenti (personalmente o a mezzo di apposito personale), rispondendo altresì anche per *culpa in vigilando*.

Secondo quanto prescritto *ex lege* il datore di lavoro è tenuto a fornire ai propri lavoratori non solo le misure e i dispositivi di protezione più appropriati considerata la particolarità dell'attività, l'esperienza e il progresso scientifico, quanto dovrà mettere a disposizione dell'attività d'impresa macchinari non obsoleti, che siano dotati di dispositivi anche di spegnimento automatico qualora posti sul mercato, ovvero macchine che in base all'esperienza e alla tecnica assicurino la sicurezza dei lavoratori.

Connesso a tale onere vi è l'obbligo dell'utilizzo delle migliori attrezzature e della respon-

¹ "La colpa del lavoratore eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni non esime costoro dalle proprie responsabilità, considerato che l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento morte - o lesioni - del lavoratore che ne sia conseguito può essere esclusa solo nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu *abnorme*, e che proprio questa *abnormità* abbia dato causa all'evento" (Cass. pen., Sez. IV, 9 giugno 2011 n. 23292).

sabilità del loro utilizzo nel modo migliore e dell'aggiornamento sulla funzionalità e sul grado di sicurezza da essi offerto.

Il datore di lavoro è obbligato a stare al passo con i tempi e usare le attrezzature più moderne che assicurino il massimo grado di sicurezza al lavoratore onde evitare di incorrere nella responsabilità per infortunio scongiurando così il rischio di incidenti determinati dall'obsolescenza dei macchinari²

Se è vero che il datore di lavoro potrà essere riconosciuto responsabile di infortunio del lavoratore qualora per una maggiore rendita produttiva abbia scelto di non adeguare i propri macchinari al progresso tecnico e scientifico, purtuttavia andrà riconosciuto un limite all'onere di adeguamento dei macchinari al progresso, determinato dalla oggettiva impossibilità e diseconomicità per l'imprenditore a procedere all'acquisto continuo di nuovi macchinari il cui costo non riuscirebbe neppure ad essere ammortizzato, essendo il progresso tecnologico e l'affinamento dei macchinari al grado di massima sicurezza sin troppo rapido.

Rimane, pertanto, affidato al datore di lavoro l'onere di ben ponderare l'interesse economico e alla produzione con l'interesse del perseguimento della sicurezza e la conseguente incolumità del lavoratore, fermo restando che nel nostro ordinamento giuridico la salute, l'integrità fisica e la vita è un bene sicuramente degno di maggiore tutela rispetto all'interesse economico.

Si precisa che il datore di lavoro risponderà anche nei casi di infortunio verificatosi a seguito di una condotta determinata o agevolata da un assetto organizzativo che si dimostri poco rispettoso delle norme antinfortunistiche nonché qualora venga fornita la prova che anche conoscendo o colpevolmente ignorando, il suo deficitario assetto organizzativo sotto il profilo della sicurezza, abbia scelto di non apportare tutti quegli accorgimenti che avrebbero eliminato ogni fonte anche di solo possibile pericolo per il lavoratore³.

2. La condotta e del lavoratore

Il caso oggetto di sentenza risulta essere particolare poiché almeno in un primo momento - secondo la Corte di Appello - poteva costituire uno di quei rari casi nei quali la condotta del lavoratore poteva qualificarsi come imprevedibile e *abnorme*⁴ tanto da interrompere il nesso causale con l'evento dannoso e rientrare così tra i casi di esenzione totale della responsabilità da parte del datore di lavoro che aveva invero fornito macchinari dotati di dispositivi di sicurezza nonché assolto all'obbligo di vigilanza dell'attività.

Trattasi in effetti di infortunio occorso ad un lavoratore che subiva lo schiacciamento della mano destra all'interno dei rulli per la stampa.

In particolare il lavoratore impegnato nella pulizia dei rulli di stampa compiuta a macchina accesa e con una delle grate aperte, incurante delle normali regole di prudenza, decideva - dopo aver disattivato l'impianto di sicurezza che era perfettamente funzionante - di provare a recuperare uno straccio caduto tra i rulli della stampante in movimento, senza spegnere l'impianto.

² Risponde di lesioni colpose chi avendo potere di spesa non ha cambiato il parco macchine ormai obsoleto che ha cagionato lesioni al lavoratore (Cass. pen. Sez. IV, 27 luglio 2011 n. 29935).

³ Cass. civ. Sez. lav., 1 luglio 2011 n. 14507, conforme a Cass. civ. Sez. lav., 08 aprile 2002 n. 5024.

⁴ "Il comportamento 'abnorme' del lavoratore, che esclude la responsabilità del datore di lavoro, va inteso come la 'consapevolezza' dell'osservanza delle cautele impostegli, ponendo in essere una situazione di pericolo che il datore di lavoro non può prevedere e certamente non può evitare. La designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) non esclude la responsabilità penale del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. I Rspp sono soltanto dei 'consulenti' e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda, vengono fatti propri dal vertice aziendale che li ha scelti sulla base di un rapporto liberamente instaurato. Tale designazione non equivale a 'delega delle funzioni' ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per violazioni nella materia antinfortunistica". (Cass. pen. Sez. feriale, 26 agosto 2010 n. 32357).

Invero in una simile scelta secondo i giudici della Corte d'Appello - almeno *prima facie* - era ravvisabile l'abnormità delle azioni e dei comportamenti posti in essere dal dipendente, considerato che esulavano dalla normale condotta, sebbene però potesse trattarsi di attività perfettamente rientrante nella mansione riconosciuta al lavoratore.

Prima che la Suprema Corte di Cassazione decidesse per il rinvio alla Corte di Appello di Cagliari sezione distaccata di Sassari in diversa composizione - affinché si procedesse ad una rinnovata valutazione dei fatti sulla scorta dei rilievi formulati - i giudici avevano deciso valutando la condotta del lavoratore come abnorme esentando da responsabilità il datore di lavoro che aveva fornito al lavoratore i macchinari dotati di dispositivi di sicurezza conformemente alle regole in materia che impongono il rispetto del principio di massima sicurezza tecnicamente o tecnologicamente possibile, aveva altresì predisposto la sorveglianza all'interno dei locali e mai avrebbe potuto immaginare che il lavoratore avrebbe potuto scegliere di disattivare volontariamente i sistemi di sicurezza disattendendo alle regole più elementari in materia di sicurezza sul lavoro e avrebbe ignorato le direttive impartite dal datore di lavoro, ponendo in essere una condotta così pericolosa per la propria salute ed incolumità.

Nel caso che ci occupa la negligenza, che ha contraddistinto la condotta del lavoratore, non è stata ritenuta sufficiente dai Giudici della Cassazione per esimere totalmente il datore di lavoro da responsabilità poiché, a parere della Suprema Corte non sarebbe ravvisabile una abnormità del comportamento assunto dal lavoratore né un comportamento idoneo ad interrompere il nesso eziologico con l'evento dannoso, poiché al momento del sinistro, era presente l'addetto alla vigilanza ed alla osservanza delle misure di prevenzione infortuni, il quale non aveva interrotto il lavoro né avvisato la direzione aziendale, neanche risultando predisposti sistemi di sicurezza tali da determinare lo spegnimento della macchina in connessione con il movimento della grata di protezione, ragion per cui deve riconoscersi la responsabilità in maniera concorrente del lavoratore e datore di lavoro che risponderà in concorso di colpa con il lavoratore nella misura del 40%.

Così come si può notare la Corte di Cassazione ha imposto alla Corte di Appello di fare un passo indietro rispetto alla qualificazione dell'abnormità del comportamento tenuto dal lavoratore.

All'uopo si precisa che non integra *"un "comportamento abnorme" idoneo ad escludere il nesso di causalità tra la condotta omissiva del datore di lavoro e l'evento lesivo o mortale patito dal lavoratore il compimento da parte di quest'ultimo di un'operazione che quantunque sia inutile e imprudente non risulti eccentrica rispetto alle mansioni a lui specificamente assegnate nell'ambito del ciclo produttivo"*⁵.

3. Considerazioni conclusive

Risulta in effetti pressochè difficoltoso rinvenire casi di totale esenzione di responsabilità⁶ del datore di lavoro per comportamenti anomali o esorbitanti tenuti dal lavoratore

⁵ Cass. pen. Sez. IV, 19 febbraio 2015 n. 7955.

⁶ Tra i casi che la giurisprudenza qualifica come comportamenti abnormi vi è quello di un dipendente di una struttura alberghiera che dopo il proprio turno di lavoro al fine di raggiungere la sua auto nel breve tempo possibile decide di passare per l'area di pertinenza di un albergo attiguo e sceglie - scavalcando le catenelle metalliche che impedivano l'accesso all'area che era recintata con ringhiere in ferro e piena di segnali di pericolo - di fiancheggiare una vasca con fango termale alla temperatura di 80 gradi centigradi. In tale caso il dipendente mettendo un piede in fallo è caduto nella vasca perdendovi la vita (Cass. pen. n. 11311 del 07/05/1985). Altro episodio è quello dell'operaio addetto alla pala meccanica che, improvvisamente bloccatasi, ha deciso di scendere dal mezzo senza spegnere il motore per sdraiarsi sotto la macchina onde sbloccare manualmente la frizione difettosa. Lo sblocco della frizione ha determinato un movimento del veicolo che ha schiacciato il lavoratore disteso sotto di esso facendogli perdere la vita. Per la Suprema Corte la condotta del lavoratore è da ritenersi inopinabile ed esorbitante dal procedimento di lavoro. (Cass. pen. n. 3510 del 10/11/1989).

considerato che per la suprema Corte il riconoscimento dell'abnormità del comportamento con l'esonero della responsabilità del datore di lavoro si può verificare solo in pochi specifici casi, cioè quando la condotta anomala del lavoratore esula da ciò che è richiesto dal sistema di lavorazione o dal processo produttivo o se, pur rientrandovi, è così lontana dalle prevedibili e possibili scelte operabili dal lavoratore nell'esecuzione dei suoi compiti da non poter essere assolutamente prevedibile né da potersi far rientrare nell'ambito del lavoro di routine⁷ oppure nel caso in cui il lavoratore vada oltre le normali mansioni affidategli e decida arbitrariamente di svolgerne delle altre⁸, o se in generale costituisce un'azione radicalmente ed ontologicamente lontana dalle ipotizzabili, ovvero una condotta completamente anomala.⁹

L'esimente della responsabilità del datore di lavoro¹⁰ scatta, pertanto, per la giurisprudenza di legittimità o nel caso in cui siano state svolte mansioni diverse da quelle previste o quando è stata tenuta una condotta esorbitante dovendosi far rientrare nel concetto di esorbitanza anche - come nel caso della sentenza *de quo* - l'inosservanza di precise norme antinfortunistiche, una condotta incurante delle direttive organizzative ricevute, e sempre che l'infortunio non risulti determinato da assenza o inidoneità delle misure di sicurezza adottate dal datore di lavoro.¹¹

Orbene secondo i Giudici della Corte di Cassazione due sarebbero le "mancanze" addebitabili al datore di lavoro tali da ritenerlo responsabile del sinistro del lavoratore nella misura del 40% e cioè a) l'omissione di controllo da parte della società, mediante personale addetto alla vigilanza (peraltro presente al momento del verificarsi dell'evento infortunistico), in ordine al funzionamento del meccanismo di blocco delle grate, che per prassi, veniva disattivato dai lavoratori; b) la mancata predisposizione di dispositivi di spegnimento della macchina ad ogni movimento della grata.

Sembra oltremodo assurdo che un datore di lavoro diligente al punto da dotarsi di personale addetto alla vigilanza della sicurezza dei luoghi e dei lavoratori e di macchine dotate di sistemi di protezione debba rispondere per infortuni determinati da condotte negligenti, imprudenti, stolte, insensate, imperite quali possono essere quelle di lavoratori che non si sa per quale strana ragione disattivano i meccanismi di protezione o addirittura scelgono di procedere alla pulizia di un macchinario con rulli in movimento e senza chiudere le grate.

Probabilmente sarebbe opportuno porre dei seri limiti alle responsabilità datoriali e cominciare a far comprendere ai lavoratori - realmente e non solo nei corsi di formazione - che occorre essere diligenti e non insolenti né esibizionisti o tracotanti sul posto di lavoro perché la negligenza del lavoratore può avere dei costi molto alti anche e soprattutto per loro stessi.

⁷ Cass. pen., n. 40164 del 03/06/2004.

⁸ Cfr. Cass. pen., n. 12115 del 03/06/1999, Cass. pen., n. 8676 del 14/06/1996.

⁹ Cfr. Cass. pen., n. 2172 del 13/11/1984.

¹⁰ Cass. pen., n. 22247 del 29/05/2014 nonché Cass. pen., n. 23292 del 28/4/2011; n. 7267 del 10/11/2009; n. 15009 del 17 febbraio 2009; n. 25532 del 23 maggio 2007.

¹¹ Cass. pen., n. 3455 del 03/11/2004.