

Condotta imprudente del lavoratore, mancata formazione e informazione e risarcimento danni

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.25102 del 10 ottobre 2018, ha ribadito che gravano sul datore di lavoro puntuali obblighi di informazione del lavoratore, al fine di evitare il rischio specifico della lavorazione. La circostanza che un infortunio sul lavoro sia dovuto a "colpa" del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro, ove questi non dimostri di avere fornite al lavoratore tutte le necessarie istruzioni per evitare di commettere l'errore che fu causa dell'infortunio. Quindi, il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, anche qualora sia ascrivibile non soltanto ad una sua disattenzione, ma anche ad imperizia, negligenza e imprudenza

.....

La Suprema Corte ha affrontato la questione dei fondamenti della responsabilità del datore di lavoro per violazione degli obblighi di formazione ed informazione del lavoratore, definendo che la condotta del dipendente, non abnorme, anche se imprudente, non può considerarsi concausa dell'evento dannoso, per essere la stessa imprudenza riconducibile all'inadempimento datoriale.

Il fatto

Il caso nasce dal rigetto da parte del tribunale di primo grado della domanda proposta dagli eredi di un lavoratore deceduto a seguito di infortunio sul lavoro presso un'azienda agricola, volta al risarcimento del danno non patrimoniale patito per il decesso del parente, escludendo che la responsabilità dell'evento potesse attribuirsi alla parte datoriale. Nella successiva fase di appello, gli eredi leggevano una pronuncia a loro favorevole, con la condanna dell'azienda datrice di lavoro.

I giudici del riesame ricostruivano la dinamica dell'incidente, spiegando che il lavoratore era deceduto mentre era addetto all'operazione di prelievo del mangime stoccato in un'apposita area, investito da un ammasso franato dal cumulo del mangime medesimo. La corte di secondo grado giudicava l'infortunio imputabile alla responsabilità della parte datoriale, per non avere la stessa provato, da un lato, che il lavoratore fosse stato informato in merito ai rischi connessi all'operazione in questione e, dall'altro, che fosse stato istruito quanto al tassativo divieto di avvicinarsi al cumulo; osservava inoltre come l'esperienza non potesse ritenersi misura sufficiente a prevenire fatti del tipo di quello accaduto e che solo una continua e particolare sensibilizzazione del lavoratore all'osservanza delle basilari norme di comportamento (ovvero rispetto di una certa distanza dal fronte del taglio e divieto di abbandono della cabina del mezzo, se non ad una distanza di sicurezza) avrebbe potuto garantire l'incolumità del dipendente nell'esecuzione

dell'operazione di prelevamento del mangime; infine, escludeva che il lavoratore avesse tenuto una condotta del tutto esorbitante dall'ambito delle sue mansioni e, dunque, abnorme, tale da integrare il cd. rischio elettivo, una condotta cioè idonea ad interrompere il nesso di causalità con quella colposa della società datrice ed anzi osservava che, se un'imprudenza del lavoratore vi era stata, la stessa fosse da imputare esclusivamente alla mancata formazione ed istruzione del dipendente, sicché andava esclusa qualsiasi colpa dell'infortunato nel causare l'evento.

L'azienda proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte erroneamente escluso il concorso di colpa da parte del lavoratore.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità chiarivano che nel merito i giudici d'appello avevano correttamente individuato il fondamento della responsabilità di parte datoriale nella violazione degli obblighi di informazione e formazione del lavoratore, scaturenti dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs nr. 81 del 2008, quanto ai pericoli connessi allo svolgimento della specifica operazione lavorativa ed alle misure di sicurezza per prevenirli, al contempo osservando come l'esperienza del lavoratore, nel caso concreto, non fosse misura sufficiente ad escludere eventi del tipo di quello verificatosi.

La corte di merito, proseguiva la Cassazione, aveva anzi ritenuto che la condotta del dipendente, non abnorme, anche se imprudente, non potesse considerarsi concausa dell'evento dannoso, per essere la stessa imprudenza riconducibile all'inadempimento datoriale (vale a dire che il lavoratore era stato imprudente perché non informato e formato) e tale ragionamento era stato condotto in coerenza con gli esiti della giurisprudenza di legittimità, sia in tema di individuazione dei presupposti della responsabilità datoriale che di rischio elettivo nonché di concorso di colpa. Rifacendosi infatti anche alla propria precedente giurisprudenza, gli ermellini ricordavano che "gravano sul datore di lavoro puntuali obblighi di informazione del lavoratore, al fine di evitare il rischio specifico della lavorazione e la circostanza che un infortunio sul lavoro sia dovuto a "colpa" del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro, ove questi non dimostri di avere fornite al lavoratore tutte le necessarie istruzioni per evitare di commettere l'errore che fu causa dell'infortunio. Il datore di lavoro, poi, è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, anche qualora sia ascrivibile non soltanto ad una sua disattenzione, ma anche ad imperizia, negligenza e imprudenza; egli è totalmente esonerato da ogni responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore assuma caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, in modo da porsi quale causa esclusiva dell'evento: così integrando il cd. "rischio elettivo", ossia una condotta personalissima del lavoratore, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o anche ad essa riconducibile, ma esercitata e intrapresa volontariamente in base a ragioni e

motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa e prescindendo da essa, come tale idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata.

Pertanto, la colpa o la negligenza del lavoratore non necessariamente devono considerarsi concausa dell'evento dannoso, ove abbiano potuto esplicitare efficacia causale solo a causa degli inadempimenti del datore di lavoro.

Per tutto quanto considerato, la Corte respingeva il ricorso.

In definitiva

Con la sentenza oggi commentata, la Corte Suprema ha messo in luce i profili della responsabilità del datore nel momento in cui omette di formare ed informare il dipendente e, allo stesso tempo, la logica risarcitoria che ne consegue.

Questa importante pronuncia è quindi utile per fissare i criteri di base della responsabilità datoriale, focalizzandosi sui riflessi della condotta e, in ultima analisi, sul risarcimento spettante ai congiunti della vittima del sinistro.

Per prima cosa occorre sottolineare come la Cassazione abbia in motivazione richiamato, a proposito del caso di esclusione della responsabilità datoriale, il cosiddetto rischio elettivo: nella pratica esso è riconducibile alla particolare situazione nella quale il datore rimane esonerato da responsabilità in quanto il lavoratore ha assunto una condotta personalissima, avulsa dalla prestazione lavorativa, oppure riconducibile alla prestazione ma intrapresa volontariamente in base a ragioni e motivi assolutamente personali, al di fuori del lavoro e prescindendo dall'attività lavorativa predetta.

Dopo ciò, è stato posto l'accento sulla responsabilità dell'informazione al lavoratore. In grado d'appello, infatti i giudici hanno, in pratica, individuato il fondamento della responsabilità del datore di lavoro nella violazione degli obblighi di formazione ed informazione del dipendente: è opportuno a tale proposito ricordare che questi obblighi hanno la loro fonte negli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n.81/2008 quanto ai pericoli connessi allo svolgimento della specifica attività lavorativa e alle misure di sicurezza per prevenirli, specie se, come nel caso esaminato in giudizio, l'esperienza del lavoratore non sia sufficiente ad escludere l'evento come quello che, poi, si verifica e infligge un danno mortale.

Pertanto, i principi che la Cassazione ha ribadito, così si sintetizzano:

- gravano sul datore gli obblighi di informazione del lavoratore, al fine di evitare il rischio specifico della lavorazione,

- la colpa del lavoratore non esclude quella del datore, se questi non dimostra di aver fornito tutte le necessarie istruzioni per evitare di commettere un errore causa dell'infortunio
- il datore non risponde solo nel caso in cui il lavoratore abbia assunto un comportamento abnorme.

La mera esperienza non è sufficiente ad evitare incidenti sul lavoro e rimane indispensabile che la parte datoriale sensibilizzi i lavoratori all'osservazione delle basilari norme di comportamento.

Talchè, nella circostanza in cui le condotte dei lavoratori non siano palesemente imprudenti ed anche qualora lo fossero, la responsabilità è interamente da addebitare al datore di lavoro nel caso di mancata istruzione e formazione del dipendente.

Quel che ne consegue, come nella fattispecie, è la possibilità per i familiari superstiti ed eredi del lavoratore defunto, di richiedere un giusto risarcimento del danno.