

Incidente sul lavoro e responsabilità del datore anche per la colpa dei colleghi dell'infortunato

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 2209 del 4 Febbraio 2016, ha definito che il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte dei dipendenti. Di conseguenza, ai fini dell'accertamento della responsabilità datoriale per infortunio occorso al lavoratore sul luogo di lavoro, mentre incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, grava sul datore di lavoro, una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze, l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.

.....

Il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio avvenuto al dipendente sul luogo di lavoro, sia nel caso in cui l'azienda non adotti le idonee misure di protezione necessarie ad evitare incidenti, sia nel caso in cui non accerti e vigili che il lavoratore ne faccia effettivo uso. Quindi, il lavoratore è tutelato dalla legge non solo in caso di incidenti derivanti dalla sua stessa disattenzione o imprudenza, ma anche da quelli avvenuti per colpa dei suoi colleghi, ossia degli altri lavoratori presenti sul posto, il tutto sempre sotto la responsabilità aziendale.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza della Corte d'Appello, la quale, in riforma della decisione di primo grado, rigettava la domanda avanzata da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro diretta ad ottenere il risarcimento dei danni, in relazione a un infortunio lavorativo a lui occorso.

La Corte territoriale aveva fondato la decisione sul rilievo che dal ricorso introduttivo del giudizio di primo grado erano emerse le seguenti modalità del sinistro: il lavoratore stava procedendo alla sostituzione di una girante per l'aspirazione di fumi su un impianto e, in

particolare, alla sistemazione della guarnizione sulla flangia di base, quando il soffiutto dilatatore del peso di tre tonnellate (posto al di sopra) si distaccava e precipitava di colpo sulla sua mano sinistra, amputandogli il V dito e provocandogli la lesione tendinea del IV dito.

Secondo la prospettazione il distacco del soffiutto era causato dall'inopinata rimozione di due "alza e tira" che ne costituivano il normale e idoneo sistema di ancoraggio, circostanza da ascrivere alle precarie condizioni del reparto in cui il lavoratore operava.

La responsabilità della società era quindi da ascrivere alla mancata osservanza di quelle regole di sicurezza e prudenza idonee a tutelare l'integrità fisica di chi attendesse all'operazione, individuate specificamente nell'omesso ancoraggio del soffiutto attraverso i due meccanismi di sollevamento funzionali all'apertura della cappa. Il Tribunale aveva ritenuto provati i fatti enunciati, avendo i testi esaminati confermato e chiarito la dinamica dell'infortunio.

Osservava la Corte che dalle dichiarazioni rese dai testi era emersa una ricostruzione diversa da quella posta a base della domanda e una conseguente diversa causalità nella produzione delle lesioni, poiché nessuno dei testi aveva riferito di meccanismi "alza e tira"; che di norma assicuravano l'ancoraggio del soffiutto e che il giorno dell'infortunio sarebbero stati rimossi. Era risultato, al contrario, che gli stessi testi erano addetti al sollevamento del soffiutto mediante due argani e avrebbero dovuto iniziare a rilasciarlo solo quando lo S. avesse completato la sistemazione della guarnizione. Quando tale lavoro era stato compiuto da una parte sola, i due avevano cominciato a mollare l'argano dalla parte corrispondente e, vista la resistenza dello stesso, lo avevano lasciato andare, mentre il lavoratore ricorrente era intento a montare la guarnizione".

I Giudici di secondo grado affermavano che l'istruttoria, pertanto, aveva accreditato una versione del fatto diversa e tale da mutare l'addebito originariamente mosso dal ricorrente alla condotta aziendale, consistente non più nell'inopinata rimozione del soffiutto ma nell'aver consentito che i colleghi di lavoro dell'infortunato operassero nel modo descritto (imprudente e pericoloso), anzi imponendolo attraverso direttive dei responsabili, finalizzate ad accelerare i tempi di lavorazione, sino a farlo divenire tipica modalità lavorativa.

Rilevava, inoltre, la Corte d'Appello, che la particolare posizione dei testi esaminati, autori della condotta e interessati a giustificarla, rendeva poco credibile la deposizione circa il fatto, riferito dagli stessi, che il loro operato fosse determinato dai tempi imposti dall'azienda e che non era comprensibile quale costante vigilanza l'azienda avrebbe

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

dovuto esercitare sull'attività svolta dai lavoratori affinché la stessa si svolgesse in sicurezza, posto che le operazioni erano da compiersi manualmente dai predetti lavoratori, che la conclusero intempestivamente.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, rilevando , per quanto qui di interesse, che la Corte territoriale aveva erroneamente individuato la causa esclusiva dell'infortunio nel comportamento "imprudente e pericoloso" dei due testi suoi colleghi di lavoro, senza considerare che proprio tale comportamento era idoneo a rivelare la responsabilità dell'azienda sotto il profilo di omissione della dovuta vigilanza circa il rispetto delle misure di sicurezza e delle regole di prudenza, esigibili anche contro la volontà del lavoratore.

In aggiunta, il dipendente rilevava che la Corte territoriale era giunta ad addossare a lui l'onere della prova circa la vigilanza che l'azienda avrebbe dovuto effettuare per evitare l'evento, nonché quello relativo all'individuazione dei soggetti delegati al controllo. Rilevava, per altro verso, che la motivazione era carente, illogica e contraddittoria laddove formulava un giudizio di inattendibilità dei testi limitatamente alle dichiarazioni rese nel senso di addebitare alla fretta imposta dai responsabili aziendali il comportamento imprudente. Osservava che il giudizio di inattendibilità si fondava su mere impressioni o suggestioni, né l'addebito alla fretta imposta era influente ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'azienda, comunque discendente dal comportamento di grave imprudenza posto in essere dai lavoratori.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

I Giudici Supremi innanzitutto ricordavano che, come noto e come definito dalla giurisprudenza di legittimità "le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso; ne consegue che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro a causa della violazione delle relative prescrizioni all'eventuale concorso di colpa del lavoratore,

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

atteso che la condotta del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando essa presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento".

"Il principio enunciato - proseguiva la Corte - è riferibile anche alla condotta dei lavoratori che con l'infortunato interagiscono. Sui punti evidenziati la Corte territoriale si limita a ravvisare ragioni di esonero del datore di lavoro da responsabilità individuando elementi di colpa nella condotta di altri dipendenti, senza svolgere un'adeguata e argomentata indagine riguardo ai motivi idonei ad attribuire alla stessa condotta rilevanza causale esclusiva e ad escludere ogni addebito alla parte datoriale con riferimento al rispetto delle regole attinenti alla formazione, alla vigilanza e delle misure antinfortunistiche da parte dell'azienda".

Quanto al secondo punto del ricorso, osservavano i Giudici che nel ragionamento della Corte in punto di valutazione della prova era dato cogliere un equivoco di fondo che investiva il tema dell'onere probatorio. A tale proposito, la Cassazione riteneva opportuno confermare l'indirizzo consolidato in sede di legittimità, secondo il quale "la responsabilità del datore di lavoro di cui all'art. 2087 cod. civ. è di natura contrattuale. Ne consegue che, ai fini del relativo accertamento, incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro – una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze – l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo". Come evidenziato in precedenza, risultava invece "omessa dalla Corte un'indagine, in conformità alle regole che governano l'onere della prova nella materia in esame e la responsabilità del datore di lavoro per fatto del dipendente, riguardo alle ragioni che, in presenza dell'accertamento della pericolosità dell'ambiente di lavoro, indurrebbero ad attribuire alla condotta dei lavoratori rilevanza causale esclusiva, sì da esonerare la parte datoriale da ogni addebito con riferimento al rispetto delle regole attinenti alla formazione, alla vigilanza e al rispetto delle misure antinfortunistiche da parte dell'azienda".

In conclusione, sosteneva la Corte di legittimità che il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte dei dipendenti. Di conseguenza, ai fini dell'accertamento della responsabilità

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

datoriale per infortunio occorso al lavoratore sul luogo di lavoro, mentre incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, grava sul datore di lavoro – una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze – l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.

Da tutto quanto sopra, ne discendeva l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

In caso di infortunio sul lavoro, l'azienda è tenuta al risarcimento anche quando non accerti che il dipendente abbia utilizzato le misure di sicurezza sul lavoro.

Nel caso in cui l'azienda non adotti tali misure di sicurezza o non controlli che il dipendente rispetti quelle già esistenti, essa è sempre responsabile, e deve risarcire i danni, anche qualora l'incidente si sia verificato per un concorso di colpa del dipendente stesso.

L'occasione del commento alla sentenza in esame, è utile per riproporre i principi che regolano l'onere della prova nella causa diretta ad ottenere l'indennizzo. In particolare, il dipendente deve dimostrare:

- di aver subito, a causa dell'attività lavorativa, un danno alla salute;
- l'esistenza di tale danno;
- la nocività dell'ambiente di lavoro, ossia la mancata presenza delle misure di sicurezza;
- che il danno sia dipeso proprio dalla nocività dell'ambiente di lavoro.

Nel momento in cui il lavoratore ha provato le predette circostanze, spetta al datore di lavoro dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ossia di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi dell'evento.

Quindi, il concorso di colpa per la condotta del dipendente non esonera il datore dalla totale responsabilità, a meno che non riesca a dimostrare che la condotta del primo sia stata del tutto imprevedibile, eccezionale ed inevitabile, laddove, ricordiamo, la giurisprudenza più volte intervenuta a riguardo, definisce tali requisiti come: abnormità, inopinabilità ed esorbitanza del comportamento rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute.