

## **Misure di sicurezza mancanti e rifiuto alla prestazione**

*La Corte di Cassazione, con la sentenza 8911 del 29 marzo 2019, ha stabilito che il dipendente può rifiutarsi di svolgere la prestazione se il datore di lavoro omette l'applicazione delle misure di sicurezza, ma è tenuto a provare la gravità e la rilevanza di questo inadempimento, qualora la violazione non riguardi precauzioni espressamente previste dalla legge e attenga agli obblighi generali fissati dall'articolo 2087 del codice civile.*

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha affermato che il dipendente che si rifiuta di svolgere la prestazione, in caso di omessa applicazione delle misure di sicurezza da parte della società, ha l'onere di provare la gravità e la rilevanza dell'inadempimento datoriale.

### **Il fatto**

La controversia nasce dal ricorso al tribunale di primo grado, con cui un lavoratore (nello specifico con mansioni di macchinista di treno) il licenziamenti disciplinari intimatigli dalla società datrice di lavoro a fronte del suo rifiuto di condurre il treno senza la presenza in cabina di un secondo agente abilitato alla condotta.

Il giudice di prime cure annullava il licenziamento ritenendo che il rifiuto della prestazione fosse giustificato dal dedotto inadempimento da parte dell'azienda rispetto alle obbligazioni di sicurezza (art. 2087 c.c.) e riteneva fondata la dichiarazione del ricorrente secondo cui il suddetto rifiuto di rendere la prestazione configurasse una legittima eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.).

In sede di riesame di fronte ai giudici di corte d'appello, la decisione veniva confermata, condividendo l'assunto circa la configurabilità del rifiuto alla stregua di un'eccezione d'inadempimento ex art. 1460 c.c. e, inoltre, quanto alla possibilità per il lavoratore di avvalersi della suddetta eccezione nei confronti del datore di lavoro che non rispetti le prescrizioni di cui all'art. 2087 c.c., la corte del merito rilevava che il giudice del lavoro, ai fini della decisione sulla legittimità di un licenziamento, ben può valutare la salubrità dell'ambiente lavorativo e l'idoneità delle misure antinfortunistiche apprestate dal lavoratore senza che ciò configuri una illecita intromissione nei poteri organizzativi spettanti al medesimo.

Nello specifico, i giudici di secondo grado condividevano la valutazione del tribunale circa la violazione dell'art. 2087 c.c., rilevando un deficit di sicurezza ed un arretramento della tutela antinfortunistica per il macchinista che, colto da malore, in assenza di altro

macchinista a seguito dell'adozione del modulo ad equipaggio "misto" (macchinista e tecnico polifunzionale treno), fosse impossibilitato a proseguire nella conduzione del treno laddove anche il decreto del Ministero delle Infrastrutture e trasporti n. 19/2011 all'art. 4 prevedeva a carico delle imprese ferroviarie la predisposizione di procedure operative a di piani di intervento al fine di garantire un soccorso qualificato nei tempi più rapidi possibili anche per il trasporto degli infortunati.

Ritenevano i giudici, quanto alla dedotta scarsa probabilità statistica di verifica degli eventi paventati dal lavoratore, che il tribunale avesse puntualmente dato atto sia della analitica casistica riferita dal ricorrente (non contestata da controparte) sia del fatto che la figura del macchinista è esposta più di altre alle patologie causate dallo stress.

Rilevava la corte territoriale, quindi, che il dipendente avesse correttamente formulato nei confronti della società le ragioni del proprio rifiuto ed escludeva che l'art. 56 lett. h) del ccnl dello specifico settore, che consente al lavoratore di non ottemperare all'ordine rinnovato per iscritto solo nell'ipotesi che la sua esecuzione importi violazione di norme penalmente rilevanti, potesse derogare a norme imperative quale l'art. 2087 c.c. pregiudicando il diritto dei lavoratori di far valere l'eccezione d'inadempimento nel caso di violazione di tale norma.

Pertanto, quanto alle conseguenze della declaratoria d'illegittimità dell'adottato provvedimento espulsivo, riteneva che la sussistenza di una esimente, neutralizzando l'illiceità dell'addebito disciplinare, integrasse l'insussistenza del fatto e quindi comportasse la reintegra nel posto di lavoro.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte territoriale aveva erroneamente ritenuto assolto da parte del lavoratore l'onere di provare il fatto costitutivo dell'eccezione di inadempimento ovvero, nel caso in esame, la pretesa violazione delle previsioni di cui all'art. 2087 cod. civ..

Rilevava, in aggiunta, che non era stata fornita alcuna prova atta dimostrare che il sistema dell'equipaggio misto (ad unico macchinista) fosse lesivo dell'integrità-psico fisica del lavoratore ed evidenziava che la casistica invocata dal lavoratore riguardava episodi di malore verificatisi negli anni antecedenti l'introduzione del nuovo modulo organizzativo e che il macchinista, proprio per la considerazione inerente lo stress cui viene esposto è sottoposto ad un sistema di sorveglianza sanitaria molto stringente che consente, a monte, di prevenire i rischi paventati dal lavoratore.

Censurava il ricorrente la sentenza impugnata per aver ritenuto legittima la mancata ottemperanza del lavoratore all'ordine, rinnovato per iscritto, di rendere la prestazione lavorativa come comandata in forza dell'asserito contrasto del modulo di condotta ad equipaggio misto rispetto all'obbligo di sicurezza ex art. 2087 cod. civ. in aperta violazione della norma contrattuale e rilevava da ultimo che la disposizione di cui all'art. 56 c.c.n.l. legittima il lavoratore a non ottemperare all'ordine rinnovato per iscritto solo nell'ipotesi in cui la sua esecuzione importi violazione di norme penalmente sanzionate.

## ***La decisione***

La Cassazione accoglieva il ricorso.

La Suprema Corte, nel ribadire la natura contrattuale della responsabilità che grava sul datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro, precisava che viene imposto al datore di lavoro di attivarsi per “predisporre un ambiente idoneo a tutelare la salute, con la conseguenza che è possibile per il dipendente rifiutare di svolgere l’attività quando non viene adempiuta l’obbligazione di sicurezza”. Tuttavia, precisavano i Giudici di legittimità, la responsabilità del datore di lavoro “non è suscettibile di essere ampliata fino al punto da configurarsi in senso oggettivo, essendo sempre necessario accertare un difetto di diligenza del datore stesso”...“Il lavoratore, infatti, può invocare l’inadempimento dell’obbligazione di sicurezza, ma ha l’onere di provare la responsabilità datoriale; tale onere si atteggia diversamente in relazione a misure previste espressamente dalla legge (“nominate”) oppure ricavabili in via interpretativa dal generale obbligo di sicurezza (“innominate”).”.

In particolare, proseguiva la Cassazione, per le prime (misure nominate), il lavoratore ha esclusivamente l’onere di provare “l’esistenza della violazione e il nesso di causalità con il danno alla salute”, per le seconde (misure innominate), invece, il datore di lavoro deve dimostrare “di aver adottato misure di prevenzione coerenti con gli standard di sicurezza suggeriti dalle conoscenze tecniche e sperimentali esistenti”. Per queste misure, prosegue la sentenza, non è possibile pretendere che il datore di lavoro rispetti ogni cautela possibile diretta a evitare qualsiasi danno: egli deve avere cura, invece, di adottare le misure che in concreto, rispetto alle mansioni svolte, appaiono idonee a evitare eventi prevedibili. Inoltre, non basta l’accertamento di un inadempimento datoriale, essendo necessario, per giustificare il rifiuto di svolgere la prestazione, la proporzionalità della violazione”.

Nella fattispecie, concludevano i Giudici, il datore di lavoro aveva dimostrato di aver applicato tutte le misure di sicurezza “nominate”, mentre, al contrario, la corte d’appello non aveva effettuato una corretta valutazione circa la gravità e la rilevanza dell’inadempimento delle misure innominate.

Per tutto quanto esplicitato, il ricorso veniva accolto.

## ***In definitiva***

Nella pronuncia qui in commento, la Suprema Corte ha affrontato il tema dei limiti della cosiddetta autotutela del lavoratore, cioè il rifiuto di rendere la propria prestazione eccependo un inadempimento datoriale.

Nello specifico, la Cassazione ha confermato che il datore di lavoro è responsabile in tema di sicurezza sul lavoro, dato che per legge è tenuto ad attivarsi e a mettere in atto tutte le azioni possibili affinché l’ambiente sia idoneo a tutelare la salute dei lavoratori. Se al

contrario il datore di lavoro manca nel rispettare le obbligazioni in materia di tutela della salute e sicurezza, il dipendente può legittimamente rifiutarsi di svolgere la prestazione di lavoro.

La sentenza qui aggiunge, però, che l'onere di provare la responsabilità della società in materia di sicurezza ricade in capo al lavoratore, se lo stesso ha intenzione di sottrarsi alla prestazione lavorativa.

Le motivazioni di tale passaggio risiedono nel fatto che la responsabilità datoriale non può essere ampia al punto da diventare esclusivamente oggettiva: il difetto di diligenza va accertato. Ed è proprio in riferimento a ciò che gli Ermellini hanno tenuto la distinzione fra le misure cosiddette nominate, in relazione alle quali il lavoratore ha solo l'onere di provare l'esistenza della violazione e il nesso di causalità con il danno alla salute ed innominate, laddove il datore di lavoro deve dimostrare di aver adottato misure di prevenzione coerenti con gli standard di sicurezza suggeriti dalle conoscenze tecniche e sperimentali esistenti.

In altre parole, quando si lamenta la violazione di misure previste espressamente dalla legge, quindi le prime sopra descritte, il lavoratore ha solo l'onere di provare l'esistenza della violazione ed il nesso di causalità con il danno alla salute; quando, invece, il dipendente denuncia la violazione di misure ricavabili in via interpretativa dal generale obbligo di sicurezza, quindi le seconde sopra riportate, è il datore di lavoro che deve dimostrare di aver adottato misure di prevenzione coerenti con gli standard di sicurezza suggeriti dalle conoscenze tecniche e sperimentali esistenti.

Pertanto, circa la valutazione della salubrità dell'ambiente di lavoro e dell'idoneità delle misure antinfortunistiche predisposte, non sussiste un obbligo assoluto in capo all'azienda di adottare tutti i possibili accorgimenti per fronteggiare delle evenienze infortunistiche ragionevolmente impensabili o predisporre un ambiente di lavoro a "rischio zero" e, affinché il dipendente possa legittimamente sottrarsi dal rendere la prestazione lavorativa, in conseguenza dell'inosservanza del datore di lavoro rispetto agli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008), è necessario provare la gravità e la rilevanza dell'inadempimento.