



www.osservatoriopenale.it

3° CONVEGNO DI STUDI OSSERVATORIO PENALE

OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE SUL LUOGO DI LAVORO: CONDOTTA PENALMENTE RILEVANTE E INTERRUZIONE DEL NESSO CAUSALE

Relazione Dr.ssa Patrizia Piccialli

(Consigliere della IV sezione Corte Suprema Cassazione)

1. Gli obblighi del lavoratore

Merita di essere affrontata la questione della **posizione del lavoratore, sotto lo specifico profilo della rilevanza del comportamento di questi nella verifica dell'infortunio ai fini dell'addebito del fatto al datore di lavoro e/o agli altri contitolari della posizione di garanzia.**

Per inquadrare il tema occorre partire da due considerazioni di principio.

La prima è quella in forza del quale anche il lavoratore, pur essendo il soggetto primariamente tutelato dalla normativa prevenzionale, è **anch'egli titolare di una posizione di garanzia nella materia del lavoro.**

Si potrebbe dire che la posizione del lavoratore è una situazione bifronte: il lavoratore come soggetto destinatario di responsabilità e come soggetto destinatario di protezione.

Importante, in proposito, è la **disposizione che dettaglia in maniera ancora più puntuale rispetto alla previgente disciplina (cfr., in particolare, l' articolo 6 del dpr n. 547 del 1955), gli obblighi comportamentali del lavoratore (articolo 20 del decreto legislativo n. 81 del 2008). Di rilievo, in particolare, è l'obbligo imposto dal comma 1 del citato articolo al lavoratore di prendersi cura non solo della propria salute e sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.**

Si tratta di un obbligo cautelare "specifico", la cui violazione può integrare un addebito a titolo di "colpa specifica", con gli effetti, in caso di danno alle persone, di cui agli articoli 589, comma 2, e 590, comma 3, c.p..

La seconda, secondo la quale, **di norma, la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito alla verifica dell'infortunio.**

Ciò in quanto **al datore di lavoro è imposto (anche) di esigere il rispetto delle regole di cautela da parte del lavoratore: cosicché il datore di lavoro è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore (cfr. articolo 18, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 81 del 2008**, che impone al datore di lavoro di richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in tema di sicurezza del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione).

Appare anche opportuno segnalare che con **il D.lgs. n.106/2009**, è stato introdotto in aggiunta al citato **art. 18, il comma 3 bis**, il quale recita: **"Il datore di lavoro ed i dirigenti sono tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli (preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente) qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti"**

E' evidente che tale norma cristallizza, con apposita previsione normativa, **l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e del dirigente sull'adempimento degli obblighi previsti a carico di lavoratori**, preposti, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medici competenti, come peraltro già ritenuto dalla giurisprudenza consolidata; la violazione di tale obbligo di vigilanza è stata **autonomamente sanzionata ai sensi del successivo art. 55 del D.lgs. n.81/2008**, a seguito delle modifiche introdotte con il decreto legislativo n. 106 del 2009.

E' evidente che la norma non fornisce indicazioni puntuali sulla misura del dovere di vigilanza imposto ai soggetti individuati, compito che inevitabilmente è rimesso ai giudici.

Soprattutto negli ultimi anni si può cogliere nella giurisprudenza di legittimità,

che poi verrà indicata, l'evidente preoccupazione di trovare **il giusto punto di equilibrio tra esigenze di prevenzione, a tutela dei beni primari della vita e della salute dei lavoratori, ed i principi costituzionali che impongono una responsabilità penale sorretta dalla colpevolezza**, intesa anche quale rimproverabilità soggettiva.

In questo senso, al di là delle nette affermazioni di principio contenute in alcune sentenze **secondo le quali il datore di lavoro**, quale diretto responsabile della sicurezza del lavoro, **deve operare un controllo continuo e pressante, sino alla pedanteria, per imporre che i lavoratori rispettino la normativa prevenzionale** (v. in tal senso la sentenza Sezione IV, 8 ottobre 2008, Proc. Gen. Venezia in proc. Da Tio, laddove si precisa che il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza deve operare un controllo costante e pressante, diretto o per interposta persona, per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarvisi, anche instaurando prassi di lavoro non corrette), **va sottolineato che, in realtà, in molti casi, la violazione che viene imputata al datore di lavoro non è l'astratta violazione dell'obbligo di vigilare *tout court*, ma è la contestazione di aver consentito l'instaurarsi di una prassi di lavoro all'insegna del lassismo o comunque della scarsa vigilanza sull'osservanza delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori; in sostanza, un livello di disattenzione diffuso e protratto nel tempo, che viene di regola tollerato (se non a volte invogliato) per esigenze di contenimento dei tempi di lavoro.**

In sostanza, **la colpa del datore di lavoro non è esclusa da quella del lavoratore** e l'evento dannoso è imputato al datore di lavoro, in forza della posizione di garanzia di cui *ex lege* è onerato, **sulla base del principio dell'equivalenza delle cause vigente nel sistema penale (articolo 41, comma 1, c.p.)**.

In altri termini, in linea di principio, visto da un'altra prospettiva, **la condotta colposa del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento (art. 41, comma 2, c.p.) quando sia comunque riconducibile all'area di rischio proprio della lavorazione svolta.**

In altre parole «**il lavoratore deve essere protetto anche da sé stesso**». Come è stato sottolineato dalla dottrina «**le finalità cautelari delle norme infortunistiche hanno ampliato il proprio spettro a coprire non soltanto i rischi direttamente discendenti dai processi di produzione, ma anche**

qualunque comportamento colposo dei lavoratori, foriero di pericoli per gli altri e per se stessi.

É comunque escluso che **il datore vada esente da colpa in presenza di una mera distrazione del lavoratore**, atteso che **la distrazione non connota di abnormità il comportamento assunto, essendo essa facilmente prevedibile dal datore di lavoro tenuto a fare il possibile per proteggere il lavoratore anche dalla sua stessa imprudenza** (v. sentenza Sezione IV, 26 giugno 2007, n. 24869, Corsi, la cui scheda descrittiva è sotto indicata).

2. Il datore di lavoro ed il fatto lesivo dovuto all'imprudenza del lavoratore

La tematica della "colpa" del lavoratore merita di essere approfondita, proprio per apprezzare l'effettivo ambito di operatività del principio sopra indicato, a volte tralaticciamente ripetuto, in forza del quale la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa, in linea tendenziale, neppure dalla "colpa" del lavoratore, salvo che la condotta di questi non abbia assunto [ciò che si verifica assai di rado] i caratteri dell'"abnormità", risultando eccezionale ed imprevedibile.

Occorre fare attenzione **a non trasformare il concetto di condotta abnorme del lavoratore in una formula retorica, destinata a non trovare mai applicazione, con il risultato di una tutela prevenzionistica iperprotettiva**, in cui il datore di lavoro risponde sempre e comunque in virtù della sua posizione di garanzia, con il progressivo scivolamento verso una responsabilità meramente oggettiva, se non verso una vera e propria responsabilità per fatto altrui, all'interno di una logica prossima al *versari in re illicita*.

- Quali sono i presupposti per l'addebito al datore di lavoro?

a) Il rilievo necessario della "colpa" del datore di lavoro. La prevedibilità dell'evento e la prevedibilità del rischio.

Il principio sopra indicato, a volte, viene invocato a sproposito [per fondare comunque l'addebito di responsabilità a carico del datore di lavoro], giacché **un problema di rilevanza della colpa del lavoratore e, quindi, di possibile abnormità del comportamento imprudente da questo tenuto, rilevante per "interrompere" il nesso causale con la condotta del datore di lavoro, può porsi solo quando si sia sciolto il problema, logicamente e giuridicamente precedente, dell'individuazione di un profilo concreto di colpa contestabile a carico del datore di lavoro.**

Infatti, se manca un addebito di colpa [individuazione della regola cautelare, generica o specifica, che si assume violata; prevedibilità ed evitabilità dell'evento dannoso derivatone] neppure si potrebbe porre un problema di responsabilità del datore di lavoro e, ovviamente, neppure rileverebbe approfondire il tema del contenuto della colpa del lavoratore, per apprezzarne la valenza, in termini di abnormità comportamentale o meno. Si tratta di una ovvia applicazione del principio di colpevolezza cui si è accennato in premessa.

Ciò comporta che la violazione che viene imputata ai titolari della posizione di garanzia non è l'astratta violazione degli obblighi imposti dalla specifica normativa

La colpa va accertata in concreto, nel senso sopra indicato: **va individuata la regola di condotta generica o specifica che si assume violata e**, rispetto a tale norma, in ossequio ai principi generali vigenti in materia, **va verificata la sussistenza dei presupposti della prevedibilità e della evitabilità del fatto dannoso verificatosi.**

I giudici di legittimità, in più occasioni, hanno chiarito che per poter formalizzare l'addebito colposo **è innanzitutto necessario verificare la sussistenza del rapporto di causalità materiale tra la condotta degli imputati e l'evento lesivo e la sussistenza della violazione della regola cautelare prescritta nel caso concreto** (causalità della colpa, ovvero la sussistenza di un rapporto tra la condotta colposa e l'evento). Ma ciò non è sufficiente. **E' decisivo accertare, infatti, se il rispetto di quella regola di diligenza fosse preordinato ad evitare quel tipo di evento in concreto verificatosi (cd. concretizzazione del rischio).**

La responsabilità penale colposa dell'agente va limitata, pertanto, a quei soli eventi lesivi del bene giuridico protetto che la regola cautelare violata mirava ad evitare, mentre deve essere esclusa per quegli eventi estranei alla funzione precauzionale della stessa norma, benché cagionati dalla condotta inosservante. Non possono, pertanto, formare oggetto di previsione quelle conseguenze ulteriori che hanno carattere di eccezionalità.

Si tratta, non tanto di elementi diversi o aspetti diversi relativi alla colpa ma di diversi punti di vista dai quali il medesimo problema viene affrontato.

Sotto tale profilo, viene sottolineato che **la prevedibilità dell'evento dannoso va accertata con criteri ex ante e va valutata dal punto di vista dell'agente (non di quello che ha concretamente agito, ma dell'agente modello)** per verificare se era prevedibile che la sua condotta avrebbe potuto provocare

quell'evento; **il criterio della concretizzazione del rischio, invece, è una valutazione ex post** che consente di avere conferma, o meno, che quel tipo di evento effettivamente verificatosi rientrasse tra quelli che la regola cautelare mirava a prevenire.

Contribuisce certamente a chiarire la distinzione **l'esempio** sul punto contenuto nella sentenza sul disastro di porto Marghera (Sezione IV, 17 maggio 2006, n. 4676/07, P.G. in proc. Bartalini ed altri) : è il caso del tizio che percorre una strada in senso vietato ed il veicolo da lui guidato va ad urtare un veicolo che procede nel senso di marcia consentito. L' agente risponderà delle lesioni subite dal conducente di quel veicolo perché l'evento era prevedibile (la regola cautelare imponeva il rispetto del senso di marcia) e l'incidente realizza la concretizzazione del rischio (la regola cautelare violata era preordinata proprio ad evitare quel tipo di incidente). Non risponderà invece della morte di chi sia caduto dal balcone: in tal caso l'imputazione a titolo di colpa dell'evento è esclusa, per il fatto che la regola cautelare violata era preordinata ad evitare un evento lesivo diverso da quello concretamente verificatosi.

Ed occorre altresì chiedersi se una condotta appropriata (**il cosiddetto comportamento alternativo lecito**) avrebbe o no evitato l'evento: ciò in quanto si può formalizzare l'addebito solo quando il comportamento diligente avrebbe certamente evitato l'esito antigiusuridico o anche solo avrebbe determinato apprezzabili, significative probabilità di scongiurare il danno; occorre altresì verificare se la condotta in esame **era esigibile, cioè il problema dell'esigibilità dell'obbligo** che è essenziale ai fini della formalizzazione di un addebito nell'ottica di quanto prescrive l'articolo 27 della Costituzione.

Il relativo apprezzamento non ammette generalizzazioni ma va fatto in concreto, tenendo altresì conto che gli obblighi posti dalla normativa in tema di infortuni sul lavoro, in alcuni casi, scontano nella realtà pratica le insufficienze strutturali di chi dovrebbe assolverli, in alcuni casi non addebitabile ad un atteggiamento colpevole ed inerte del soggetto obbligato.

Va sottolineato, inoltre, che in tema di sicurezza del lavoro, **vi è un aspetto particolare sulla prevedibilità - applicato poi anche alla materia della protezione civile- che è quello che impone all'imprenditore di effettuare una valutazione dei rischi - e quindi di prevederli: la colpa dell'imprenditore va, pertanto, ravvisata anche se un'adeguata valutazione dei rischi avrebbe rivelato la situazione di pericolo.**

Il datore di lavoro è infatti tenuto a prevedere i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (v. art. 17 del decreto legislativo n. 81 del 2008, da cui emerge che la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore, con la conseguente elaborazione del documento, previsto dall'articolo 28 dello stesso decreto, non è delegabile)

La conseguenza di questa disciplina è che **le inosservanze di queste norme cautelari (omissione delle attività di previsione e prevenzione) costituiscono violazione di regole cautelari normativamente previste e quindi ipotesi di colpa specifica.**

b) Proprio dal combinato disposto di tali principi, deriva che **il datore di lavoro deve attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro**, assicurando anche l'adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa e controllando costantemente che il lavoratore rispetti la normativa di prevenzione.

In altri termini, per corrispondere agli obblighi derivanti dalla posizione di garanzia, **il compito del datore di lavoro in tema di sicurezza antinfortunistica, è articolato**, comprendendo, tra l'altro, non **solo l'istruzione dei lavoratori sui rischi connessi a determinati lavori, la necessità di adottare le previste misure di sicurezza, la predisposizione di queste, ma anche il controllo continuo, congruo ed effettivo, nel sorvegliare e quindi accertare che quelle misure vengano, in concreto, osservate, non pretermesse per contraria prassi disapplicativa, e, in tale contesto, che vengano concretamente utilizzati gli strumenti adeguati, in termini di sicurezza, al lavoro da svolgere, controllando anche le modalità concrete del processo di lavorazione.**

Il datore di lavoro, per l'effetto, non esaurisce il proprio compito nell'approntare i mezzi occorrenti all'attuazione delle misure di sicurezza e nel disporre che vengano usati, **ma su di lui incombe anche l'obbligo di accertarsi che quelle misure vengano osservate e che quegli strumenti vengano utilizzati** (v., Sezione IV, 10 febbraio 2005, n. 13251, Kapelj, rv. 231156).

Va perciò affermato **a chiare lettere** che, perché possa affermarsi la responsabilità del datore di lavoro, pur in presenza di comportamenti imprudenti [ma non abnormi] del lavoratore, **occorre pur sempre che sia accertata la "colpa" del datore di lavoro, la quale è l'ineludibile presupposto dell'addebito**

contestabile al titolare della posizione di garanzia. Infatti, per l'addebito dell'infortunio al datore di lavoro è pur sempre inevitabilmente necessario che questo sia da ricondurre, comunque, anche in presenza dell'imprudenza del lavoratore, **alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio del comportamento imprudente e eziologicamente ricollegato alla verifica dell'incidente.**

3. Interruzione del nesso causale

La configurabilità della responsabilità datore di lavoro non è assoluta, né inderogabilmente sussistente, giacché diversamente opinando si verterebbe in ipotesi di responsabilità oggettiva.

Alla regola della responsabilità del datore di lavoro pur in presenza di condotte colpose del lavoratore si fa però eccezione, in coerente applicazione dei principi in tema di interruzione del nesso causale (articolo 41, comma 2, c.p.), **in presenza di un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile del lavoratore:** in tal caso, anche la condotta colposa del datore di lavoro che possa essere ritenuta antecedente remoto dell'evento dannoso, essendo intervenuto un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile (e come tale inevitabile) del lavoratore, finisce con l'essere neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto alla verifica di un evento dannoso [l'infortunio], che, per l'effetto, è addebitabile materialmente e giuridicamente al lavoratore (v., tra le tante sentenze, Sezione IV, 28 aprile 2011, n. 23292, millo ed altri, rv. 250710).

Tale conclusione è imposta dal rilievo che ciò che viene rimproverato al datore di lavoro e, quindi, può essere posto a fondamento dell'addebito di responsabilità è la mancata adozione di condotte atte a prevenire il rischio di infortuni, onde **nessun rimprovero può essere formulato se la condotta pretesa non poteva considerarsi esigibile in quanto del tutto imprevedibile era la situazione di pericolo da evitare.**

Questa conclusione, a ben vedere, è coerente anche **con una corretta lettura del "principio di affidamento" che governa il fondamento e il riparto delle responsabilità in materia di reati colposi** allorquando siano più d'uno i soggetti tenuti ad una determinata condotta (ovvero, che è lo stesso, i titolari di una posizione di garanzia rispetto alla verifica di eventi dannosi o pericolosi).

Come è noto, alla base di questo principio vi è la considerazione che ogni consociato può confidare che ciascuno si comporti adottando le regole precauzionali normalmente riferibili al modello di agente proprio dell'attività che, di volta in volta,

viene in questione. Cosicché, proprio invocando il principio dell'affidamento, il soggetto titolare di una posizione di garanzia, come tale tenuto giuridicamente ad impedire la verifica di un evento dannoso, potrebbe andare esente da responsabilità quando questo possa ricondursi alla condotta esclusiva di altri, (con)titolare di una posizione di garanzia, sulla correttezza del cui operato il primo abbia fatto legittimo affidamento.

Il principio di affidamento non è però invocabile allorché l'altrui condotta imprudente, ossia il non rispetto da parte di altri delle regole precauzionali imposte, si innesti sull'inosservanza di una regola precauzionale proprio da parte di chi invoca il principio: ossia allorché l'altrui condotta imprudente abbia la sua causa proprio nel non rispetto delle norme di prudenza, o specifiche o comuni, da parte di chi vorrebbe che quel principio operasse.

Per l'effetto, per andare esente da responsabilità, **il datore di lavoro "in colpa" non potrebbe invocare la "legittima aspettativa" riposta nella doverosa diligenza del lavoratore**, giacché questa non rileva allorché chi la invoca versi *in re illicita*, per non avere, per negligenza, impedito l'evento lesivo, che è conseguito dall'aver l'infortunato operato sul luogo di lavoro in condizioni di pericolo (in termini, Sezione IV, 19 aprile 2005, Spinosa ed altro).

4. Quando allora il comportamento del lavoratore può definirsi abnorme?

Il problema, in questa prospettiva, è quello di ricostruire in che termini la condotta del lavoratore possa ritenersi imprevedibile ed inevitabile, sì da poter assurgere a causa unica ed autonoma dell'evento lesivo, con esclusione della responsabilità del datore di lavoro (ex articolo 41, comma 2, c.p.).

Ciò può verificarsi in presenza di **comportamenti "abnormi" del lavoratore, come tali non suscettibili di controllo** da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro.

In questa prospettiva, **tradizionalmente era stato escluso che presenti le caratteristiche dell'abnormità il comportamento, pur imprudente, del lavoratore che non esorbiti completamente dalle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli e mentre vengono utilizzati gli strumenti di lavoro ai quali è addetto**, essendo l'osservanza delle misure di prevenzione finalizzata anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore, **trattandosi**

di comportamento "connesso" all'attività lavorativa o da essa non esorbitante e, pertanto, non imprevedibile (cfr., per utili riferimenti, tra le altre, Sezione IV, 5 dicembre 2007, San Martino).

Con la sentenza della Sezione IV, 10 novembre 2009, parte civile Iglina ed altro in proc. Brignone ed altri (v. in particolare, la scheda più avanti) **si è esteso il concetto di "abnormità", ammettendo che questo possa ravvisarsi anche in situazioni e in comportamenti "connessi" con lo svolgimento delle mansioni lavorative.**

In tale occasione, la Corte di legittimità, riprendendo alcuni spunti giurisprudenziali (cfr. Sezione IV, 3 giugno 2004, Giustiniani; nonché, Sezione IV, 27 novembre 1996, Maestrini), ha puntualmente precisato che il carattere dell'abnormità può essere attribuito non solo alla condotta tenuta in "un ambito estraneo alle mansioni" affidate al lavoratore e, pertanto, concettualmente al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro, ma anche a quella che pur "rientrando nelle mansioni proprie" del lavoratore sia consistita in qualcosa di radicalmente, ontologicamente lontano dalle pur ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

Ciò che conta, in sostanza, è **la considerazione della prevedibilità/imprevedibilità della condotta del lavoratore, che può presentarsi negli stessi termini anche quando si discuta di attività strettamente connesse con lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

Per converso, **l'ipotesi tipica di comportamento "abnorme" è quella del lavoratore che provochi l'infortunio ponendo in essere, colposamente, un'attività del tutto estranea al processo produttivo o alle mansioni attribuite, realizzando in tal modo un comportamento "esorbitante" rispetto al lavoro che gli è proprio, assolutamente imprevedibile (ed evitabile) per il datore di lavoro (come, ad esempio, nel caso che il lavoratore si dedichi ad un'altra macchina o ad un altro lavoro, magari esorbitando nelle competenze attribuite in esclusiva ad altro lavoratore).**

Il percorso di rigore qui patrocinato, perché l'unico coerente con i principi della responsabilità personale colpevole, evita di trasformare la posizione di garanzia in una sorta di fonte automatica di responsabilità oggettiva, basata solo sulla "posizione" giuridica del soggetto, e consente, nel contempo, di attribuire il giusto rilievo alla nozione del "comportamento abnorme" del lavoratore che, come tale, non

può che essere concettualmente “residuale” ed eccezionale [proprio perché rilevante per recidere il nesso di causalità ex articolo 41, comma 2, c.p.], mentre la prevalente, tralatticia interpretazione finisce con il trasformarla quasi in una vuota affermazione retorica [tanto che è evocata, pressoché sempre, in una prospettiva negativa, ossia per affermare, e mai per escludere, la responsabilità del datore di lavoro].

5. Casi concreti in cui è stato riconosciuto l’effetto interruttivo

Sezione IV, 10 novembre 1999, n. 3510 Addresso

Un operaio addetto ad una pala meccanica che si era improvvisamente bloccata era sceso dal mezzo senza spegnere il motore e, sdraiatosi sotto di essa tra i cingoli, aveva sbloccato a mano la frizione difettosa sicché il veicolo muovendosi lo aveva travolto.

La S.C ha annullato con rinvio la pronunzia di condanna del titolare dell’impresa in ordine al reato di omicidio colposo, al fine di valutare se **il comportamento colposo del lavoratore di disinserire la frizione senza spegnere il motore della macchina presentasse il carattere di fattore sopravvenuto atipico interruttivo della serie causale precedente.**

Sezione IV, 25 settembre 1995, Dal Pont ed altro

La S.C. ha ravvisato la possibilità di interruzione del nesso causale in un caso in cui **un lavoratore addetto ad una macchina dotata di fresatrice con il compito di introdurvi manualmente degli elementi di legno, aveva inserito (eseguendo una manovra tanto spontanea quanto imprudente) la mano all’interno dell’apparato** per rimuovere residui di lavorazione, subendone l’amputazione. **La Corte di merito aveva affermato la responsabilità del titolare della ditta e del preposto per il reato di cui all’art. 590 c.p. in relazione all’art. 68 DPR 547/1955 per la mancata adozione di dispositivi di sicurezza.**

La S.C. ha annullato con rinvio al giudice di merito perché verificasse se l’incongruo intervento del lavoratore fosse stato richiesto da particolari esigenze tecniche, osservando che: l’operazione era severamente vietata; la macchina era dotata di idoneo strumento aspiratore, il lavoratore era perfettamente consapevole che la fresatrice era in movimento.

Nell'occasione è stato ribadito il noto principio che le norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro perseguono il fine di tutelare il lavoratore persino in ordine ad incidenti derivanti da sua negligenza, imprudenza, **sicché la condotta imprudente dell'infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio inerente all'attività svolta dal lavoratore ed all'omissione di doverose misure antinfortunistiche da parte del datore di lavoro;** ma si è altresì aggiunto che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al processo lavorativo ed alle direttive organizzative ricevute. Si rinviene, pertanto, nella pronuncia **il riferimento alla riconducibilità o meno dell'evento e della condotta che vi ha dato causa all'area di rischio propria della prestazione lavorativa,** potendosi ritenere interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore **quando essa si collochi al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso.**

Sezione IV, 26 gennaio 2006, n. 30039, Giovine

Nella fattispecie, l'imputato, nella sua qualità **di direttore e responsabile del servizio di prevenzione e protezione di un albergo,** era stato condannato, **all'esito del giudizio di merito, in relazione ad un infortunio occorso ad un dipendente, portiere dell'albergo,** il quale, recatosi, **nonostante un esplicito divieto in tal senso** (formalizzato per iscritto e comunicato a tutti i lavoratori dipendenti), in un locale ove si svolgevano lavori di disinfestazione e derattizzazione, aveva ingerito una sostanza urticante da una bottiglia apparentemente contenente acqua minerale, riportando pertanto lesioni personali.

La condotta (qualificata come colposa) del lavoratore, sostanziatasi nell'essersi questi recato nel locale ove si era verificato l'infortunio, nonostante le disposizioni interdittive da parte dell'azienda, **non era stata ritenuta tale da mandare esente da responsabilità l'imputato, sul rilievo che non si trattava di condotta idonea ad interrompere il nesso causale l'infortunio e la condotta** (parimenti qualificata come colposa) del datore di lavoro.

Ciò era stato argomentato in ragione dell'obbligo posto a carico del datore di lavoro di garantire la sicurezza sul luogo di lavoro anche a fronte di comportamenti colposi del lavoratore.

La Corte di cassazione **ha annullato senza rinvio la sentenza di condanna** (con la formula "il fatto non sussiste") rilevando, invece, **come la condotta colposa del lavoratore dovesse considerarsi tale, per la sua imprevedibilità ed abnormità, da avere reciso ogni collegamento con quella in ipotesi colposa del responsabile della sicurezza.**

Ciò è stato motivato sull'assorbente rilievo che **l'infortunio si era verificato in un contesto del tutto eccezionale ed atipico, non connesso con lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

La sentenza in rassegna si inquadra nel contesto interpretativo di cui si è detto, laddove ha evidenziato, per escludere la responsabilità del datore di lavoro con conseguente annullamento della sentenza di condanna, **come il comportamento del lavoratore si fosse svolto al di fuori del procedimento lavorativo e si fosse sostanziato nella volontaria violazione di un divieto di cui l'infortunato era stato -nella specie- edotto dal datore di lavoro.**

E' evidente che ricorrevano nella fattispecie le condizioni su cui ci è *supra* soffermato per fondare l'esonero da responsabilità del datore di lavoro: **l'abnormità ed imprevedibilità della condotta del lavoratore, dimostrata dalla assenza di qualsivoglia connessione tra detta condotta e il procedimento lavorativo e dalla scelta volontaria dell'infortunato di contravvenire ad un esplicito divieto del datore di lavoro di accedere in un determinato luogo** ove doveva svolgersi un'attività di manutenzione, del tutto inconferente rispetto all'attività lavorativa tipica.

Va piuttosto soggiunto, che, a ben vedere, **già l'imposizione del divieto di accesso** - consapevolmente contraddetto dal lavoratore infortunato- poteva e doveva legittimare una pronuncia liberatoria, risultando dimostrativa dell'assenza di colpa del datore di lavoro, **per avere questi assolto all'obbligo posto a suo carico di assicurare il rispetto delle regole cautelari da parte del lavoratore.**

Per l'effetto, **l'esonero di responsabilità poteva e doveva argomentarsi** (prima ancora che sull'interruzione del nesso causale tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo) **già sulla stessa assenza di colpa addebitabile al datore di lavoro**, con conseguente impossibilità di addebitare al medesimo *tout court* l'evento lesivo, causalmente riconducibile *in toto* alla condotta (colposa) del lavoratore.

Sezione IV, 21 ottobre 2008, n. 40821, Petrillo

L'operaio, al suo primo giorno di lavoro, addetto ai lavori di fornitura di un servizio di radioterapia in un ospedale, essendosi accorto, al primo giorno di lavoro, nell'eseguire i lavori, della presenza di una linea elettrica passante sotto il pavimento dell'ospedale ove sarebbe sorto il reparto di radiologia, si era recato presso altro reparto del predetto ospedale insieme al manutentore per la parte elettrica del citato ospedale e a causa dello sprigionarsi di una sfiammata dalla cassetta di derivazione elettrica sulla quale entrambi gli operai stavano lavorando, riportava ustioni leggere al viso ed ustioni più gravi ad entrambe le mani, non essendo il lavoratore dotato dei guanti e dello schermo protettivo.

Il datore di lavoro era stato chiamato a risponderne quale titolare della Ditta Coelna Impianti s.r.l., essendosi ravvisati a suo carico profili di colpa specifica, fondata sulla inosservanza del obbligo di dotare il dipendente di dispositivi idonei a proteggerlo durante la fase di lavorazione su impianti sotto tensione.

Dalle sentenze di merito era emerso **in fatto che l'operaio, di sua iniziativa e senza chiedere l'autorizzazione del datore di lavoro, si era recato nel reparto dell'ospedale non oggetto del contratto di appalto** e con il cacciavite sulla morsettiera della cassetta di derivazione aveva determinato la fuoriuscita dal morsetto di un conduttore percorso da corrente così determinando lo sprigionarsi di una fiammata idonea a determinare l'arco voltaico dal quale erano derivate le lesioni.

L'addebito di responsabilità a carico del datore di lavoro era stato formalizzato sul presupposto della **violazione dell'obbligo di dotare il dipendente di dispositivi idonei a proteggerlo durante la fase della lavorazione ove si era verificato l'infortunio**; si era peraltro accertato in sede di merito che il lavoratore, nel momento dell'infortunio, era adibito ad altro tipo di lavorazione rispetto alla quale nessun addebito di carenza dello strumentario di sicurezza era stato formalizzato, mentre l'impegno in tale diversa lavorazione era stato frutto di una scelta estemporanea, dovuta all'intervento di un terzo e comunque non riconducibile alle indicazioni del datore di lavoro.

Per l'effetto, la Corte **ha annullato senza rinvio** con la formula **"perché il fatto non costituisce reato"** la sentenza di condanna apprezzando un duplice profilo di carenza di responsabilità.

In primo luogo è stata rilevata **l'interruzione del nesso causale**, in applicazione dell'art. 41, comma 2, c.p., in ragione dell'assoluta imprevedibilità del comportamento del lavoratore che, indotto da altro soggetto estraneo all'apparato aziendale, **aveva finito con l'impegnarsi in un'attività del tutto esorbitante**

rispetto alle specifiche mansioni affidategli. Così ponendo le condizioni per la rescissione di qualsivoglia collegamento eziologico con l'attività lavorativa che era stato comandato di effettuare e, in ultima analisi, con la correlativa posizione di garanzia del datore di lavoro.

In secondo luogo, **i giudici di legittimità hanno affermato che la descrizione della vicenda incriminata non consentiva di apprezzare neanche la "colpa" del datore di lavoro che è pur sempre [come ovvio] il presupposto dell'addebito, anche nella concorrente presenza della colpa del lavoratore infortunato.** Nella vicenda in esame non risultava individuata –né individuabile– una regola cautelare in ipotesi violata che potesse ricollegarsi ad un evento in realtà verificatosi al di fuori delle mansioni del lavoratore e degli incumbenti di cui questi era stato onerato (il datore di lavoro non poteva ritenersi in colpa per non avere fornito uno strumentario di sicurezza diverso da quello necessario alle mansioni alle quali era stato adibito il lavoratore).

Ma in ogni caso, anche a voler ipotizzare che il datore di lavoro avesse dovuto fornire lo strumentario di sicurezza nei termini [inesattamente] ipotizzato in sede di merito, neppure poteva apprezzarsi la sussistenza rispetto all'evento dannoso dei parametri della prevedibilità ed evitabilità: la prevedibilità (da accertarsi ex ante) **doveva escludersi rispetto ad un evento dannoso connesso allo svolgimento di un'attività stravagante rispetto alle specifiche mansioni;** anche l'evitabilità dell'evento non poteva configurarsi, **non essendo concepibile, rispetto ad un'attività posta in essere al di fuori delle mansioni, una qualsivoglia condotta appropriata** (il cosiddetto comportamento alternativo lecito) che, se il datore di lavoro avesse tenuto, avrebbe comunque evitato l'evento.

Sezione IV, 10 novembre 2010, n.7267/11, Ricorrente parte civile Iglina ed altro in proc. Brignone ed altri).

Nell'ambito di lavori edili, un operaio, avendo necessità di svolgere dei lavori ad altezza di circa 6 metri ed essendo il regolare mezzo di sollevamento già impegnato, posizionava, con l'aiuto di altro operaio, un cestello sopra le forche di un muletto, facendosi sollevare verso il luogo di lavoro, ma a causa della instabilità del cesto, che si ribaltava, cadeva da un'altezza di circa cinque metri, battendo il capo in terra e decedendo per le gravi lesioni patite.

La Corte di appello, in riforma della sentenza di primo grado, escludeva la responsabilità dei datori di lavoro, con la formula "perché il fatto non sussiste" e pronunciava sentenza di prescrizione nei confronti dell'altro operaio che

aveva consentito alla vittima l'uso improprio del muletto da lui guidato.

Osservava la Corte territoriale che dalla istruttoria dibattimentale era emerso che:

in cantiere era presente un regolare carrello elevatore; la vittima si era determinato ad utilizzare un mezzo improprio per lavorare in altezza **in ragione della personale fretta** che aveva a terminare il lavoro; **l'iniziativa di adattare un muletto a cui era ancorato, non in modo stabile, un cestello, era stata presa dalla vittima con cui aveva collaborato l'altro operaio;**

tale condotta, **connotata da assoluta imprudenza ed imprevedibilità, era da qualificarsi una fattore causale eccezionale ed anomalo che escludeva la efficienza eziologica delle condotte degli imputati degradate** a meri irrilevanti antecedenti; **l'unico responsabile andava individuato nel collega di lavoro della vittima,** che coscientemente aveva aiutato la vittima a porre in atto modalità pericolose di lavoro, pur potendo rifiutare la collaborazione e denunciare l'imprudenza.

La S.C ha rigettato il ricorso della parti civili, che alla luce della giurisprudenza consolidata, sosteneva che **la condotta negligente ed imprudente del lavoratore, costituisce causa sopravvenuta eccezionale, solo quando viene posta in atto per finalità diverse dal processo produttivo o estranee alle mansioni attribuite.**

Nel caso di specie **l'operaio stava svolgendo le mansioni attribuitegli, sebbene utilizzando un mezzo improprio,** in quanto il carrello elevatore al momento del fatto era utilizzato da altri operai.

La S. C. **ha affermato che può essere considerato imprudente ed abnorme ai fini causali,** non solo il comportamento posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidate, ma anche quello che **"rientri nelle mansioni che sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro"** (v. Sezione IV 40164/04, Giustiniani; 952/97, Maestrini).

La Corte di legittimità, come detto, parte dall'assunto secondo cui, in linea tendenziale, la condotta colposa del lavoratore infortunato può escludere la responsabilità del datore di lavoro solo quando il comportamento del lavoratore, e le sue conseguenze, presentino i caratteri dell'eccezionalità e dell'abnormità.

Tale conclusione, si osserva in parte motiva, è imposta dal rilievo che **ciò che viene rimproverato al datore di lavoro e, quindi, può essere posto a fondamento dell'addebito di responsabilità è la mancata adozione di condotte atte a prevenire il rischio di infortuni**, onde **nessun rimprovero può essere formulato se la condotta pretesa non poteva considerarsi esigibile in quanto del tutto imprevedibile era la situazione di pericolo da evitare**; a tal fine dovendosi considerare **prevedibile la situazione di pericolo e, quindi, il rischio di infortuni, quando, in base a massime di esperienza, possa sostenersi come "possibile" che vengano tenute determinate condotte da cui possano conseguire, non eccezionalmente, determinati eventi di danno o di pericolo.**

Da queste premesse, la Suprema Corte ha ritenuto corretta e congruamente motivata la soluzione liberatoria adottata dal giudice di appello il quale aveva accertato che **i datori di lavoro avevano fornito ai lavoratori il mezzo adeguato a sollevare in sicurezza le persone all'altezza del piano di lavoro**, mentre l'infortunio si era verificato in conseguenza **della scelta del tutto autonoma, abnorme e fuori da alcuna prevedibilità del lavoratore poi deceduto e di altro collega** che, in ragione del momentaneo utilizzo del mezzo da parte di altri, **per accelerare i tempi di lavorazione, avevano deciso di fare ricorso ad altro strumentario assolutamente inidoneo** e tale da avere provocato, per la sua instabilità, la caduta dall'alto.

Sezione IV, 16 febbraio 2012, n. 10712, Mastropietro

Si trattava di **un caso di attività lavorativa all'interno di un cantiere edile**, dove erano **stati allestiti dei ponteggi per lavorare a determinate altezze**; il datore di lavoro aveva adeguatamente **formato gli operai in ordine ai rischi della lavorazione ed aveva fornito loro gli strumenti di lavoro necessari secondo la normativa sugli infortuni sul lavoro**. In particolare, i lavoratori erano in possesso del cosiddetto **"cordino di sicurezza" che doveva essere agganciato al ponteggio per evitare la possibile caduta dovuta a qualsivoglia motivo.**

Nel caso di specie **un lavoratore non aveva provveduto, per sua dimenticanza o disattenzione, ad allacciare in modo adeguato il cordino di sicurezza, e perdendo l'equilibrio nel corso dell'attività lavorativa (forse a causa di un malore) era precipitato dal ponteggio, riportando lesioni gravi .**

I giudici di merito, sia di primo che di secondo grado, avevano condannato il titolare della ditta che aveva in appalto i lavori edili, sulla base

di principi consolidati della giurisprudenza anche di legittimità, che riconosce la responsabilità del datore di lavoro (ovvero il dirigente o il preposto) anche per gli infortuni ascrivibili a condotte colpose del lavoratore, salvo i casi dell'assoluta abnormità del comportamento di quest'ultimo.

La S.C. ha annullato senza rinvio la sentenza impugnata di condanna, conforme a quella di primo grado, **con la formula "perché il fatto non sussiste"**.

I giudici di legittimità hanno rilevato che nella vicenda esaminata, **la ricostruzione operata dal giudice di merito deponeva per la non riconducibilità dell'evento lesivo alla condotta colpevole del datore di lavoro: la dimenticanza del lavoratore** - pur debitamente formato e fornito dello strumentario di sicurezza - che non aveva provveduto ad allacciare in modo adeguato il cordino di sicurezza, **era stata la causa assorbente che aveva determinato l'evento lesivo**, non impedendo di arrestare la caduta provocata dal malore.

E' stato ritenuto trattarsi di causa **non solo imprevedibile, ma anche inevitabile**, giacché **il contesto della prestazione del lavoro non poteva certo consentire al titolare della posizione di garanzia una persistente attività di costante verifica dell'utilizzo dello strumentario di sicurezza.**

E' stato, inoltre, sottolineato che proprio la descrizione della vicenda incriminata non consentiva di apprezzare neanche la "colpa" del datore di lavoro, che è pur sempre [come ovvio] il presupposto dell'addebito, anche nella concorrente presenza della colpa del lavoratore infortunato.

Non risultava, infatti, individuata - né individuabile- una regola cautelare in ipotesi violata che potesse ossa ricollegarsi all'evento, essendo stato accertato in sede di merito [vi è stata assoluzione per l'addebito contravvenzionale] che il datore di lavoro aveva assolto ai propri obblighi cautelari, **dotando il lavoratore del necessario presidio di sicurezza e informandolo/formandolo al riguardo in maniera adeguata.**

Conclusioni

Si tratta di principi che possono sembrare ovvi ma che, in realtà, non lo sono.

In talune situazioni, a ben vedere, il giudizio liberatorio **poteva e doveva già essere basata [assorbentemente] sul riconoscimento dell'assenza di un addebito colposo a carico del datore di lavoro.** Ciò perché la posizione di

garanzia è solo il presupposto giuridico della responsabilità, la quale, poi, per essere concretamente affermata implica il riconoscimento della “colpa” del garante. **La quale colpa va in concreto accertata e dimostrata e non può semplicisticamente ravvisarsi in una pretesa di vigilanza assoluta sul lavoratore e sul comportamento lavorativo del medesimo,** che, infrequentemente, non è ragionevolmente pretendibile a fronte di comportamenti genericamente imprudenti e, pur tuttavia, non “abnormi” del soggetto garantito.

L’attenta ricerca della “colpa” del datore di lavoro, giova ribadirlo, presuppone la verifica della sussistenza dei **presupposti della prevedibilità e della conseguente evitabilità dell’evento.**

Infatti, nei reati colposi, la causalità dell’azione o dell’omissione che ha condizionato la verifica dell’evento va esclusa, non soltanto qualora risulti, con valutazione *ex post*, che sopravvenute concause siano state da sole sufficienti a determinare l’evento (come prevede l’articolo 41, comma 2, c.p.), ma anche qualora l’evento non risultasse *ex ante* prevedibile [e, quindi, evitabile, per difetto di un idoneo comportamento alternativo lecito che avrebbe potuto evitarne la verifica].

In quest’ottica, come accennato in premessa, **l’addebito a carico del titolare della posizione di garanzia impone una verifica oltremodo attenta e rigorosa.** Non basta, in proposito, accertare la violazione di una regola cautelare e la sussistenza del nesso di condizionamento tra la condotta e l’evento, giacché occorre anche chiedersi, necessariamente, se l’evento derivatone rappresenti o no la “concretizzazione” del rischio che la regola stessa mirava a prevenire. Occorre cioè chiedersi se l’evento dannoso fosse o no prevedibile *ex ante*: ciò in quanto l’inosservanza delle regole cautelari può dare luogo ad una responsabilità colposa soltanto per gli eventi che le regole stesse miravano ad evitare. Ed occorre altresì chiedersi se una condotta appropriata (il cosiddetto comportamento alternativo lecito) avrebbe o no evitato l’evento: ciò in quanto si può formalizzare l’addebito solo quando il comportamento diligente avrebbe certamente evitato l’esito antigiuridico o anche solo avrebbe determinato apprezzabili, significative probabilità di scongiurare il danno.

Non ogni violazione della normativa antinfortunistica dovrebbe avere [sempre] rilievo ai fini dell’addebito, allorquando, pur in assenza di un comportamento “abnorme” del lavoratore, sia apprezzabile nella condotta di questi un atteggiamento imprudente che, per come sviluppatosi, risulti *ex ante* assolutamente imprevedibile

[e come tale inevitabile].

Il problema si pone **nelle ipotesi di molti comportamenti "istintivi" o frutto di imprevedibili "distrazioni" comportamentali, addebitati dalla giurisprudenza prevalente al datore di lavoro, sul rilievo che tale genere di comportamenti, proprio perché istintivi**, sono sempre prevedibili donde il datore di lavoro deve tenerne conto nella predisposizione delle misure di sicurezza (v. la sentenza di seguito indicata).

Sezione IV, 26 giugno 2007, n. 24869, Corsi

Con la sentenza in esame la S.C. ha esaminato la vicenda di un lavoratore addetto alla movimentazione di rulli meccanici che subiva un infortunio a seguito della caduta di uno dei predetti rulli, sganciatosi dall'imbracatura cui era assicurato. A carico del datore di lavoro dell'infortunato venivano ravvisati profili di colpa consistenti nello specifico nel non aver munito il gancio in questione di un apparato di sicurezza volto ad assicurarne la chiusura.

Avverso la sentenza, che condannava l'imputato per il reato di lesioni colpose aggravate dalla violazione delle norme antinfortunistiche ai sensi dell'art. 590, comma 3, c.p., veniva proposto ricorso per cassazione lamentando in particolare vizio di motivazione nella parte in cui la sentenza trascurava la circostanza **che l'infortunio era stato determinato dal «comportamento istintivo» del lavoratore, il quale aveva tentato di afferrare il rullo in caduta, determinando così l'evento.** Secondo il ricorrente la condotta istintiva del lavoratore costituisce dunque **comportamento eccezionale idoneo ad interrompere il nesso di causalità tra omissione del datore ed evento lesivo.**

La S.C. ha rigettato il ricorso affermando, in particolare, che **il comportamento istintivo del lavoratore di tentare di afferrare il pezzo in caduta è appunto istintivo e dunque ampiamente prevedibile, essendo frutto di una reazione che sfugge ai meccanismi di controllo razionale e che di condotte del genere occorre tenere conto nelle procedure di sicurezza del lavoro.**

Ciò premesso, la S.C. ha coerentemente concluso negando che una condotta del genere, sol perché istintiva, possa considerarsi talmente abnorme ed esorbitante da determinare l'interruzione del nesso causale.

Infine, qualche considerazione sul principio di affidamento, che

incomincia ad affermarsi anche in materia di infortuni sul lavoro, la cui applicazione è in linea di massima negata dalla giurisprudenza e dalla dottrina maggioritaria sull'assunto che esso non opera in materia di infortuni sul lavoro in quanto il datore di lavoro, i dirigenti ed i propositi devono anche farsi carico di prevenire i pericoli che possono insorgere a causa delle condotte negligenti o imprudenti degli stessi lavoratori.

Tale affermazione deve attualmente però tener conto che a seguito dell'entrata in vigore prima del D.lgs. n.626/1994 e poi del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, in forza del D.lgs. n.81/2008 e sue modificazioni, come sottolineato in premessa, **i lavoratori non sono più considerati quali semplici debitori o destinatari di garanzie in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro**, come poteva ritenersi in base al quadro normativo dell'abrogato D.P.R. n.547/1955, **ma assumono una ruolo attivo nella prevenzione contro gli infortuni**, ruolo che è sancito **dalla presenza di specifici doveri (quelli dell'art. 20, comma 2), alcuni sanzionati penalmente a titolo di contravvenzione (in forza dell'art. 59)**, tenuto conto altresì che l'inosservanza da parte di un lavoratore potrebbe avere riflessi negativi sulla sicurezza anche degli altri lavoratori.

Il problema quindi si pone principalmente **nelle ipotesi in cui il titolare della posizione di garanzia non è incorso in alcuna violazione degli obblighi posti a suo carico, salvo in questi casi valutare la portata effettiva del dovere di vigilanza sull'osservanza dei doveri incombenti sul lavoratore.**

In questi casi, **il dovere di vigilanza del datore di lavoro si intreccia con il legittimo affidamento che egli può fare sull'osservanza delle misure antinfortunistiche da parte del lavoratore.**

Vanno in proposito condivise le osservazioni di coloro che, pur ritenendo in astratto applicabile **il principio di affidamento alla materia degli infortuni sul lavoro**, hanno operato una serie di distinzioni sul punto, tenendo conto della natura degli obblighi cautelari imposti al lavoratore e del significato in concreto dell'obbligo di vigilanza che incombe al datore di lavoro e ad i soggetti ad esso equiparati.

E' stato, perciò, condivisibilmente affermato che **tale principio non può operare con riguardo a quelle norme cautelari, che prescrivono misure ispirate al principio di sicurezza obiettiva, cioè non dipendenti dalla collaborazione del lavoratore**, proprio perché lo scopo di tutela delle norme stesse è, in generale, esteso sino alla prevenzione degli effetti lesivi, non solo della svista o del malore, ma anche dell'imprudenza del lavoratore.

Nello stesso senso è stato condivisibilmente affermato che il principio di affidamento non potrebbe trovare applicazione nella ipotesi in cui il datore di lavoro, ed i soggetti ad esso equiparati, abbiano avuto occasione di percepire l'esistenza di una pressa lavorativa in violazione della normativa antinfortunistica- che presuppone, quindi, la durata nel tempo di tale attività- e non siano intervenuti per impedirla.

Diverso è il caso in cui **l'inosservanza della specifica disposizione antinfortunistica sia stata repentina ed imprevedibile**, così da poter essere ovviabile solo da un ipotetico preposto per ciascun lavoratore, onere escluso dalla stessa giurisprudenza.

In conclusione, **può ritenersi che il principio di affidamento non sia strutturalmente incompatibile con la posizione di garanzia del datore di lavoro.**

Roma 6 dicembre 2013

Patrizia Piccialli