

Il datore di lavoro non può tollerare prassi contrarie alla legge

La Cassazione si pone in linea con il prevalente orientamento di rigore

/ Maria Francesca ARTUSI

Se la procedura impropria seguita dal lavoratore costituisce una prassi seguita per accelerare il processo di lavorazione e rientra in una logica di profitto aziendale, non si può escludere la **responsabilità penale** del datore di lavoro per l'infortunio occorso.

Sono decisamente rari i casi in cui la giurisprudenza attribuisce valore esimente al comportamento errato del lavoratore e la sentenza n. [12326](#), depositata ieri dalla Cassazione, si pone in linea con il prevalente orientamento di **rigore** nei confronti del datore di lavoro, ripercorrendo i presupposti per considerare "abnorme" (e dunque "scriminante") la condotta dell'infortunato.

Nel caso in esame, in uno stabilimento per la produzione di succhi di frutta si era verificato un incidente mortale in cui un operaio era precipitato all'interno di uno dei silos, dopo essersi lui stesso reso disponibile alla riparazione di un guasto senza chiamare la ditta di manutenzione.

Secondo la giurisprudenza consolidata il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni **prevedibilità** per il datore di lavoro; oppure che rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro (cfr. Cass. n. [7188/2018](#)).

Perché possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente, imperito del lavoratore, pur tenuto in esplicitazione delle mansioni affidategli, costituisca concretizzazione di un "rischio eccentrico", con esclusione della responsabilità del garante, è necessario che questi abbia posto in essere le cautele che proprio al governo del rischio di comportamento imprudente del garantito sono finalizzate. Allora, l'evento che pure si sarà verificato, potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore piuttosto che al comportamento – del tutto osservante – del (non più) garante (cfr. Cass. n. [27871/2019](#)).

Non può invece considerarsi "abnorme" la condotta del lavoratore quando è tenuta nell'**espletamento**, sia pure imperito, imprudente o negligente, delle mansioni assegnategli. E ciò perché la prevedibilità di uno scostamento del lavoratore dagli standard di piena prudenza,

diligenza e perizia è ordinariamente presente, perché quello scostamento è evenienza immanente nella stessa organizzazione del lavoro. Ciò non può significare l'avallo di un qualche automatismo, che porti a svuotare di reale incidenza la categoria del "comportamento abnorme". Piuttosto, simili precisazioni conducono ad evidenziare la necessità che vengano portate alla luce quelle circostanze peculiari – interne o esterne al processo di lavoro – che connotano la condotta dell'infortunato in modo che essa si collochi al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso. Tale comportamento è "interruttivo" non perché "eccezionale" ma perché eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il garante è chiamato a governare (così Cass. n. [7955/2014](#)).

Nel caso concreto, dunque, ciò che va valutato è se la condotta tenuta dalla vittima fosse o meno prevedibile per il titolare della società coinvolta nella lavorazione, così da attribuire efficacia causale alle sue eventuali omissioni. E in effetti nel procedimento in esame viene **esclusa** l'abnormità del comportamento dell'infortunato, intesa nella nozione sopra delineata.

La Cassazione enuncia fondamentalmente tre ordini di ragioni. La prima è rappresentata dal fatto che costui si occupava normalmente della riparazione di piccoli guasti, mentre le ditte esterne erano chiamate solo per risolvere problematiche di maggiore complessità. Al momento della caduta il lavoratore stava dunque svolgendo mansioni **riconducibili** al ruolo ricoperto nell'ambito del ciclo produttivo.

Il secondo argomento riguarda il fatto che il datore di lavoro deve vigilare al fine di impedire che si instaurino prassi contrarie alla legge, foriere di pericolo per i lavoratori. Difatti, le prassi diffuse in un'impresa o anche in un determinato ambito imprenditoriale non possono superare le **prescrizioni legali**, in quanto non hanno natura normativa e, seppure assurgessero a vere e proprie consuetudini, resterebbero norme di rango inferiore (cfr. Cass. n. [10123/2020](#)).

Infine, viene sollevato il tema della formazione, in quanto il datore di lavoro che non adempie agli obblighi informativi e formativi gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di **colpa specifica**, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza di tali obblighi.