

Infortunio di un dipendente: quando è esclusa la responsabilità del datore di lavoro?

L'evoluzione giurisprudenziale in materia di infortuni sul lavoro e il concetto di "area di rischio".

Premessa

Tutti sappiamo che la prevenzione degli infortuni sul lavoro è un obbligo imprescindibile e che qualsiasi omissione in tal senso può comportare gravi conseguenze sia dal punto di vista penale che civile. Nella dinamica dei ruoli, all'interno di un'organizzazione, che debbono provvedere all'attuazione delle misure ritenute opportune per la tutela dei dipendenti, quello del datore di lavoro è da sempre il più esposto a rispondere per incidenti o infortuni ai danni dei lavoratori. Ma ci sono casi in cui il datore di lavoro può non essere chiamato in causa o essere assolto ed essere quindi esentato dalle conseguenze legali di questi eventi? In questo contributo ci si propone di approfondire la questione alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale che, nel definire il concetto di "area di rischio" ha tracciato i possibili limiti dell'attribuzione della responsabilità datoriale.

1. Il principio di responsabilità del datore di lavoro per la violazione degli obblighi prevenzionistici e per le conseguenze di un infortunio

Il principio di responsabilità del datore di lavoro affermato dal D.lgs. n. 81/08, Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (di seguito T.U.S.), si basa sull'assegnazione a questa figura di obblighi la cui violazione è penalmente sanzionata e di cui possiamo, in estrema sintesi, elencare i più rilevanti nella prevenzione degli infortuni:

Antonietta Di Martino
Dirigente scolastico



- **Valutazione dei rischi:** il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi completa e aggiornata, tenendo conto anche dei rischi derivanti da comportamenti non sicuri dei lavoratori

- **Organizzazione del lavoro:** il lavoro va organizzato tenendo conto dell'esito della valutazione dei rischi e attuando le misure di prevenzione ivi previste, in ordinario e nelle emergenze, al fine di ridurre al minimo i rischi di infortuni, anche quelli derivanti da errori umani.

- **Vigilanza sui rischi e vigilanza dei lavoratori:** è importante definire correttamente l'organigramma della sicurezza per la vigilanza sui rischi e i ruoli di supervisione dei lavoratori per garantire il rispetto delle norme di sicurezza.

- **Formazione, informazione e addestramento dei lavoratori:** è fondamentale fornire ai lavoratori una informazione, formazione, addestramento adeguati sulle procedure di sicurezza e sui rischi specifici della mansione assegnata, con gli opportuni aggiornamenti non solo nelle scadenze di legge ma anche quando vi siano situazioni nuove che lo richiedono.

- **Manutenzione delle attrezzature:** le attrezzature di lavoro devono essere mantenute in buono stato e controllate periodicamente

Inoltre, come noto, l'**articolo 2087 del codice civile, sulla scorta delle garanzie costituzionali (art.41)** ha introdotto il principio della cosiddetta **massima sicurezza tecnologicamente**

fattibile, cioè in base ai progressi tecnici e alle conoscenze scientifiche attuali, richiamato dalle direttive europee e da diversi articoli del T.U.S. La norma citata prevede che *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la **particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica**, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Tale principio è stato più volte interpretato dalla Suprema Corte in varie sentenze, di cui riporto due esempi:

- *“...in materia di sicurezza del lavoro il datore di lavoro è tenuto ad **uniformarsi alla migliore scienza ed esperienza del momento storico in quello specifico settore**; e, nel caso in cui per i suoi **limiti individuali** non sia in grado di conoscere la miglior scienza ed esperienza, consapevole di tali limiti, deve avere l'accortezza di **far risolvere da altri i problemi tecnici** che non è in grado di affrontare personalmente”* (Cassazione Penale, Sez. IV, 16 giugno 1995 n.6944);

- *“...il datore di lavoro - e gli altri soggetti investiti della posizione di garanzia - devono in proposito **ispirare la loro condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza** per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza”* (Cassazione Penale, 8 febbraio 2013 n.6363).

Un rigoroso sistema di sanzioni per la violazione del T.U.S., garantisce il rispetto delle norme prevenzionistiche da parte dei datori di lavoro e altri soggetti coinvolti, incentivando l'adozione di comportamenti conformi alle disposizioni normative oppure esigibili nel caso concreto in base alle regole di prudenza, perizia e diligenza, e imponendo anche la vigilanza sul rispetto delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori.

Il datore di lavoro è quindi tenuto a prevenire tutti i rischi, anche quelli legati all'eventuale errore umano, e ad esercitare idonea vigilanza.

2. L'infortunio in caso di comportamento errato del lavoratore: quando è esclusa la responsabilità del datore di lavoro

a) Il ruolo del lavoratore

Non c'è dubbio che il lavoratore giochi un ruolo fondamentale nell'integrare l'azione del datore di lavoro, al fine di creare un ambiente la-

vorativo sicuro e salutare per tutti i dipendenti. Non si tratta solo di un obbligo imposto dalle norme (art. 20 del T.U.S.) ma di un atto di **collaborazione attiva**. Tralasciando i comportamenti con l'intenzione di nuocere (sabotaggi, ecc.) trattandosi di veri e propri reati penali, possiamo affermare che anche la giurisprudenza ha sottolineato il ruolo del lavoratore come soggetto attivo, capace di influenzare, con il suo apporto, il sistema di organizzazione della sicurezza. Ad esempio nella sentenza, Cass. pen., sez. IV, 7 novembre 2002, n. 37248, la Cassazione ha affermato *“il principio secondo il quale il lavoratore è tenuto a svolgere un ruolo di garanzia attiva all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, al fine di tutelare la propria ma anche l'altrui sicurezza, senza, tuttavia, dimenticare che il soggetto primariamente obbligato sia e resti il datore di lavoro”*.

La giurisprudenza, tra cui la Sentenza n. 21633 dell'8 ottobre 2020 della Corte di Cassazione, Sezione VI Civile, ha ribadito inoltre in varie occasioni **in quali casi la condotta del lavoratore si pone come causa esclusiva dell'evento dannoso**: *“è principio indiscusso che il datore di lavoro sia 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 all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, se non nei limiti in cui questa assuma i **caratteri dell'abnormità ed esorbitanza, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento** (ex plurimis, Cass. 19559 del 13/09/2006)”*.

b) L'evoluzione della giurisprudenza e il concetto di area di rischio

L'orientamento giurisprudenziale che pone attenzione alla rilevanza del comportamento del lavoratore in termini interruttivi del nesso di causa tra la violazione della regola cautelare e l'evento lesivo, ha subito un'evoluzione nel tempo e si può dire oggi consolidato, come descritto dalla sentenza Cass. penale, Sez. IV, Sentenza 05/06/2023, n. 23986, e ribadito dalla Corte di Cassazione Sez. quarta penale Sentenza n. 22843 del 17 luglio 2025: *“... Infatti, è certamente vero che - in materia di prevenzione antinfortunistica - **si è passati da un modello “iperprotettivo”**,*

*interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facciano un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), **a un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando il testo normativo di riferimento (D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 20), il quale impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia (sul punto, sez. 4 n. 8883 del 10/2/2016, Santini, Rv. 266073). In altri termini, si è passati, a seguito dell'introduzione del D.Lgs. n. 626 del 1994 e, poi, del T.U. 81/2008, dal principio “dell'ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore” al concetto di “area di rischio” (sez. 4, n. 21587 del 23.3.2007, Pelosi, Rv. 236721) che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva.***

Per **AREA DI RISCHIO** nell'ambito della sicurezza sul lavoro s'intende l'insieme delle attività, dei luoghi, e delle situazioni che rientrano sotto la gestione e il controllo del datore di lavoro, e in cui egli è tenuto a garantire la sicurezza con specifiche misure di prevenzione e controllo onde evitare che si verifichino eventi dannosi per la salute o l'incolumità dei lavoratori. In ambito scolastico possiamo citare, quali esempi: gli spazi scolastici, le mansioni dei dipendenti, le attività didattiche, i laboratori, le attrezzature e il loro uso, ecc.

All'interno dell'area di rischio, continua la sentenza citata, non può esservi esonero di responsabilità del datore di lavoro anche in caso di comportamenti errati del lavoratore: *“Ciò che va, infatti, fermamente ribadito in questa sede, è la perdurante validità del principio secondo il quale non può esservi alcun esonero di responsabilità all'interno dell'area di rischio, nella quale si colloca l'obbligo datoriale di assicurare condizioni di sicurezza appropriate anche in rapporto a possibili comportamenti trascurati del lavoratore (sez. 4 n. 21587 del 2007, Pelosi, cit.).*

Il datore di lavoro invece va assolto solo se l'imprudenza del dipendente crea un rischio che va oltre la sua sfera di controllo e precisamente: *“All'interno dell'area di rischio considerata, quindi, deve ribadirsi il principio per il quale la condotta del lavoratore può ritenersi **abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra***

la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo ove sia tale da attivarne uno eccentrico o esorbitante dalla sfera governata dal titolare della posizione di garanzia (sez. 4 n. 15124 del 13/12/2016, dep. 2017, Gerosa, Rv. 269603; n. 5007 del 28/11/2018, dep. 2019, Musso, Rv. 275017); oppure ove sia stata posta in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, come tale, al di fuori di ogni prevedibilità da parte del datore di lavoro, oppure vi rientri, ma si sia tradotta in qualcosa che, radicalmente quanto ontologicamente, sia lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (sez. 4 n. 7188 del 10/1/2018, Bozzi, Rv. 272222)”.

In altre parole il datore di lavoro che ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponderà dell'evento derivante da una condotta colposa del lavoratore che sia:

- **“abnorme”** cioè posta in essere in maniera imprevedibile dal prestatore di lavoro, al di fuori del contesto lavorativo, cioè che nulla ha a che vedere con l'attività svolta;
- **“eccentrica”** cioè che fuoriesce dall'ambito delle mansioni, ordini, disposizioni impartiti dal datore di lavoro o da altri soggetti deputati nell'ambito dell'organizzazione di lavoro e tale da creare un rischio esorbitante dalla sfera governata dal titolare della posizione di garanzia.

Come sappiamo, l'organigramma della sicurezza, oltre al datore di lavoro, comprende altre posizioni di garanzia, come il dirigente, il preposto, e, nel caso delle strutture scolastiche, anche l'ente proprietario, che possono a loro volta essere coinvolte in un caso d'infortunio: **“Rispetto ad ogni area di rischio”**. ha sottolineato Corte di Cassazione Penale Sezione IV nella Sentenza n. 930 del 13 gennaio 2023 **“esistono distinte sfere di responsabilità che quel rischio sono chiamate a governare; il ‘garante’ è il soggetto che gestisce il rischio e, quindi, colui al quale deve essere imputato, sul piano oggettivo, l'illecito, qualora l'evento si sia prodotto nell'ambito della sua sfera gestoria”**.

Riassumendo, la Corte, nelle sentenze citate ha chiarito che:

- il datore di lavoro non può chiamarsi fuori dalla responsabilità penale, qualora il dipendente abbia agito sconsideratamente e avventatamente, ma muovendosi in un **“area di rischio”**,

nella quale si colloca l'obbligo datoriale di assicurare condizioni di sicurezza appropriate anche in rapporto a possibili comportamenti errati del lavoratore;

- il datore di lavoro può essere assolto, restando esente da conseguenze legali, se l'imprudenza di un suo dipendente va **oltre la soglia dei suoi poteri di controllo**, tanto da creare un rischio eccentrico, **in un ambito estraneo alle mansioni affidategli** e, perciò, fuori da ogni **prevedibilità** da parte del datore di lavoro;

- la responsabilità va esclusa anche quando la condotta avventata del dipendente rientra nell'ambito delle mansioni, ma si sia tradotta in qualcosa che sia **radicalmente diverso dalle attese modalità di esecuzione**;

- **oltre al datore di lavoro possono essere chiamati in causa altri soggetti** in base ai loro compiti nel governare una specifica area di rischio dell'ambiente di lavoro.

Si tratta di principi generali che ovviamente, nei casi concreti, sono applicati dai giudici di merito e di legittimità tenendo conto del contesto e di tutti i fattori che caratterizzano l'evento e le posizioni degli attori coinvolti.

A titolo di mero esempio si cita il caso della sentenza del Tribunale di Pavia del 28/05/2024, che ha trattato il caso di un infortunio occorso a un dipendente gravemente ustionato a causa dell'esplosione di un tubo afferente a una bombola. Il datore di lavoro, pur sanzionato nell'ambito degli obblighi prevenzionistici con la contravvenzione per non aver fornito al lavoratore idonei dispositivi di protezione individuale per il contenimento del rischio di ustione durante le fasi di saldatura ed utilizzo di fiamme libere, è stato assolto dall'imputazione di lesioni personali gravi colpose. I giudici, sulla scorta degli accertamenti effettuati, hanno ritenuto insussistente il nesso causale tra la violazione posta in essere dal datore di lavoro e l'evento verificatosi, ritenendola invece frutto dei comportamenti del dipendente, tra cui l'accensione di una sigaretta e l'utilizzo una sostanza lubrificante, nonostante entrambe le condotte fossero espressamente vietate. In tal modo il lavoratore ha causato un'area di rischio autonoma e non prevedibile, da sola sufficiente a causare l'evento lesivo.

c) L'attenzione sul "fattore umano" nel paradigma della prevenzione

Le statistiche collocano il "fattore umano" tra quelli più significativi negli incidenti sul lavoro, essendo coinvolto nell'80 - 90 per cento degli eventi dannosi. Al di là delle questioni giuridico/normative affrontate in questo contributo, mi preme anche accennare che gli studi più recenti di "performance management" sul fattore umano si sono sviluppati andando più a fondo rispetto alla mera violazione del lavoratore, anche involontaria o basata sulla non conoscenza di regole, o basata sull'applicazione di prassi informali, quale unica spiegazione della maggior parte del fenomeno infortunistico. Questa evoluzione, nel paradigma della prevenzione, ha portato ad integrare diversi livelli di analisi, unendo i modelli ingegneristici di valutazione dei rischi, a quelli psicologici e delle neuroscienze per comprendere fattori quali il carico cognitivo, lo stress, le distrazioni, il disallineamento tra compiti e capacità, la mancanza di consapevolezza o di senso del lavoro che possono influenzare il comportamento di un lavoratore ed essere predittivi di potenziali errori e incidenti. Il tema è vasto e complesso e richiederebbe una trattazione a sé. Mi limito qui a dire che si è fatto strada un approccio che vede gli errori come conseguenza di situazioni contestuali in cui sono stati messi coloro che li hanno commessi, suggerendo che la prevenzione debba scaturire da un'attenta analisi delle attività lavorative e da un'accurata progettazione e organizzazione del processo lavorativo, che considerino centrali i fattori che influenzano il comportamento umano e che puntino alla consapevolezza, alla partecipazione, al coinvolgimento e alla formazione dei lavoratori. (1) X

Note

(1) INAIL, Portale prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro - *Fattore umano* 9/9/2024 <https://www.inail.it/portale/prevenzione-e-sicurezza/it/come-fare-per/conoscere-il-rischio/ergonomia/fattore-umano.html#:~:text=Il%20Fattore%20Umano%20si%20riferisce,obiettivi%20di%20salute%20e%20sicurezza>

C. Catanoso *Regole, attività individuale e sicurezza sul lavoro* in Punto Sicuro 17/12/2021 <https://www.puntosicuro.it/comportamenti-sicuri-bbs-C-69/regole-attivita-individuale-sicurezza-sul-lavoro-AR-20860/>

C. Catanoso- M. Ferro *Sicurezza sul lavoro e mindfulness: perché la consapevolezza è il vero fattore protettivo* in Punto Sicuro 22/5/2025 <https://www.puntosicuro.it/cultura-della-sicurezza-C-136/sicurezza-sul-lavoro-mindfulness-perche-la-consapevolezza-il-vero-fattore-protettivo-AR-25395/>