



Il comportamento 'abnorme' del lavoratore.

Solo l'abnormalità della condotta del lavoratore esime il datore di lavoro, il dirigente, il preposto e gli altri eventuali soggetti nei confronti dei quali vige un obbligo di vigilanza e controllo in tema di Health & Safety nei luoghi di lavoro da eventuali responsabilità di natura penale e civile.

1. Le responsabilità penali delle figure previste nel D.Lgs. 81/08

In tema di **responsabilità penale del datore di lavoro ed anche delle altre figure** che ex lege sono chiamate a controllare e vigilare sulla salute dei lavoratori e dei terzi che interagiscono con il contesto aziendale è opportuno richiamare quanto statuito nell'art. 40 cod. pen.

La correlazione tra il D.Lgs. 81/08 e il codice penale.

Invero nel cennato articolo di legge è statuito che:

1 «Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione.

2. **Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.»**

Pertanto, applicando il disposto normativo contenuto nell'art. 40 comma 2, cod. pen. alle fattispecie inerenti la sicurezza sul lavoro si comprende agilmente l'attribuzione nei confronti dei soggetti sopra richiamati del ruolo di garanti della salute dei lavoratori e dei terzi che interagiscono con l'azienda..

2. Il comportamento abnorme del lavoratore

In applicazione della predetta norma, le figure della prevenzione sono chiamate a porre in essere una serie di attività al fine di evitare gli eventi infortunistici.

Quando si esclude la responsabilità del preposto, del dirigente e del datore di lavoro?

Secondo una costante giurisprudenza si è esentati da qualsivoglia responsabilità allorché il comportamento del lavoratore sia da considerare





come 'abnorme'. **Al riguardo la Suprema Corte e la dottrina hanno osservato quanto segue:**

- a) «In materia di infortuni sul lavoro, la condotta incauta del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento, anche quando sia riconducibile all'area di rischio propria delle lavorazioni svolte. **In tal senso, il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore e le sue conseguenze presentino caratteri di eccezionalità, abnormità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute**»¹. Sul punto si è osservato come la giurisprudenza di legittimità ritenga sia «ormai assolutamente consolidato il principio per cui, **in tema di sicurezza sul lavoro, la condotta incauta del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria delle lavorazioni svolte dal dipendente**. La conseguenza è che il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità solo nelle ipotesi in cui il comportamento del lavoratore e le sue conseguenze presentino **i caratteri della eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute**. La mera condotta colposa, per quanto macroscopica del dipendente, non assurge dunque di per sé ad elemento tale da escludere la penale responsabilità del datore di lavoro. **Ciò è tanto più vero allorché, come nel caso in esame, la condotta colposa del dipendente possa ragionevolmente essere considerata conseguenza diretta degli inadempimenti del datore di lavoro agli obblighi informativi e formativi verso quel dipendente**»²;
- b) Esiste una «consolidata opinione formatasi in sede di legittimità e condivisa dal Collegio, secondo la quale in tanto il garante per l'incolumità del lavoratore può andare esente da penale responsabilità in quanto l'operato del garantito, per la sua bizzarria, illogicità ed impertinenza, si sia posto al di fuori della sfera di ragionevole prevedibilità e prevenibilità»³;
- c) La « [...] Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare reiteratamente **l'estrema rarità dell'ipotesi in cui possa configurarsi condotta abnorme anche nello svolgimento proprio dell'attività lavorativa**, escludendola tutte le volte in cui il lavoratore commetta imprudenza affidandosi a procedura meno sicura, ma apparentemente più rapida o semplice, che non gli venga efficacemente preclusa dal datore di lavoro (Sez. IV, n. 952

Eccezionalità, abnormità ed esorbitanza

Bizzarria, illogicità ed impertinenza: la ragionevole prevedibilità

Rapidità e semplicità nell'eseguire un lavoro escludono la condotta abnorme

¹ Cassazione penale, sez. IV, 16/11/2016, n. 16123; v. anche in lusexplorer.it, Giuffrè editore.

² E. Fontana, L'imprudenza del dipendente non salva il datore di lavoro, *Diritto & Giustizia*, fasc.58, 2017, pag. 29, Giuffrè editore;

³ Cass. Penale sez. IV, 09/10/2014, n. 1282. Sul punto *ex multis* Cass. Penale, Sez. IV, 10/11/2009, n. 7267 ; Cass. Penale Sez. IV, 17/2/2009, n. 15009; Cass. Penale, Sez. IV, 23/5/2007, n. 25532.





del 27/11/1996; Sez. IV, n. 40164 del 3/6/2004; Sez. IV, n. 2614/07 del 26/10/2006)». Non a caso «In tema di nesso di causalità, il giudizio controfattuale impone di accertare se la condotta doverosa omessa, qualora eseguita, avrebbe potuto evitare l'evento, così richiedendo preliminarmente l'accertamento di ciò che è accaduto (c.d. giudizio esplicativo), per il quale occorre che la certezza processuale venga raggiunta (da ultimo, Cass. Sez. IV, n. 23339 del 31/1/2013, Rv. 256941)»⁴.

- d) «In materia di omicidio colposo del dipendente, la responsabilità del datore di lavoro che abbia fornito i dispositivi di sicurezza ed adempiuto ogni obbligazione propria della sua posizione di garanzia - può essere esclusa **solo** in conseguenza di **un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile**»⁵.

Se le misure avrebbero potuto evitare il fatto, il comportamento non è abnorme

Sul punto la **dottrina**, nel commentare la predetta pronunzia giurisprudenziale ha sottolineato come «gli Ermellini, nella sentenza in commento» abbiano affrontato «anche il critico profilo della denunciata abnormità del comportamento del lavoratore, la cui ponderazione spetta al giudice di merito sulla scorta delle emergenze processuali. Invero, la Corte di Cassazione ha chiarito che, **per escludere la responsabilità del datore di lavoro, nessuna efficacia può essere attribuita al lavoratore negligente, che abbia dato egli stesso origine all'evento infausto quando questo sia da ricondurre comunque all'insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare il rischio derivante dal comportamento imprudente**. In definitiva, la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa solo in conseguenza di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile»⁶.

- e) «**Quanto all'asserita abnormità della condotta del lavoratore, l'ipotesi tipica di comportamento 'abnorme' è quella del lavoratore che provochi l'infortunio ponendo in essere, colposamente, un'attività del tutto estranee 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**

Esorbitante, ovvero estraneo all'attività lavorativa.

⁴ Cass. Penale sez. IV, 09/10/2014, n. 1282; v. anche in Iusexplorer.it, Giuffrè editore.

⁵ Cass. Penale, sez. IV, 11/05/2016, n. 24139; v. anche in Iusexplorer.it, Giuffrè editore.

⁶ S. Gentile, Il datore di lavoro va mandato assolto se il comportamento del lavoratore si qualifica come 'abnorme', Diritto & Giustizia, fasc.28, 2016, pag. 3, Giuffrè editore.





competenze attribuite in esclusiva ad altro lavoratore). Con la sentenza della Sezione IV, 10 novembre 2009, parte civile I. ed altro in proc. B. ed altri, 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. In questa prospettiva, il comportamento istintivo (come è stato definito dal giudice di primo grado) del lavoratore di cercare di contrastare con le mani la caduta del carico di circa una tonnellata è appunto istintivo e dunque ampiamente prevedibile, essendo frutto di una reazione che sfugge ai meccanismi di controllo razionale (v. in questo senso, Sezione IV, 26 giugno 2007, n. 24869, Corsi). Di condotte del genere occorre quindi tener conto nella previsione delle procedure di sicurezza del lavoro. Nè, d'altra parte, per quanto sopra esposto, tale situazione può integrare un comportamento talmente abnorme ed esorbitante rispetto alla procedura di lavoro da determinare l'interruzione del nesso causale. E' vero, infatti, come sostenuto in ricorso che 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»⁷.

- f) «E' noto al riguardo che, secondo costante insegnamento di questa Corte, **poichè le norme di prevenzione antinfortunistica mirano a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza e imperizia**, il comportamento anomalo del lavoratore può acquisire valore di causa sopravvenuta da sola sufficiente a cagionare l'evento, tanto da escludere la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, **solo quando** esso sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un

Disattenzione, imprudenza e negligenza non sono sufficienti ad escludere la responsabilità

⁷ Cass. Penale, sez. IV, 17/06/2015, n. 29794; v. anche in lusexplorer.it, Giuffrè editore.





comportamento del tutto esorbitante e imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere, ontologicamente avulso da ogni ipotizzabile intervento e prevedibile scelta del lavoratore. **Tale risultato, invece, non è collegabile al comportamento, ancorché avventato, disattento, imprudente, negligente del lavoratore, posto in essere nel contesto dell'attività lavorativa svolta, non essendo esso, in tal caso, eccezionale ed imprevedibile** (v. ex multis Sez. 4, n. 23292 del 28/04/2011, Millo, Rv. 250710; Sez. 4, n. 15009 del 17/02/2009, Liberali, Rv. 243208; Sez. 4, n. 25532 del 23/05/2007, Montanino, Rv. 236991; Sez. 4, n. 25502 del 19/04/2007, Scanu, Rv. 237007; Sez. 4, n. 47146 del 29/09/2005, Riccio, Rv. 233186)»⁸.

- g) **Secondo la dottrina in merito ai diversi orientamenti giurisprudenziali sul tema dell'abnormità** «Il comportamento imprudente del lavoratore – quando non presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute – può invece rilevare come concausa dell'infortunio, e in questo caso la responsabilità del datore di lavoro può essere proporzionalmente ridotta (cfr. Cass. civ., 17 aprile 2004, n. 7328, rv. 572139; Cass. civ., 11 aprile 2006, n. 8386 rv. 590921).

Se non vi è comportamento abnorme, la responsabilità del datore di lavoro può essere ridotta?

Altra parte della giurisprudenza ritiene, invece, che il datore di lavoro, nel caso in cui sia accertata la violazione delle norme poste a tutela dell'integrità fisica del lavoratore, non può invocare il concorso di colpa del lavoratore non solamente in relazione all'incidente occorso a quest'ultimo – avendo l'onere di proteggere l'incolumità del medesimo, non rilevando la sua eventuale imprudenza o negligenza, la quale si configura come una mera occasione o modalità dell'iter produttivo dell'evento – ma nemmeno in relazione all'incidente occorso a un altro lavoratore che abbia prestato soccorso al primo (cfr. Cass. civ., 22 luglio 2002, n. 10706, rv. 556075). Per quanto concerne i profili penali della questione, anche in questo campo la giurisprudenza è divisa».

Altra giurisprudenza «ritiene che in materia di infortunistica sul lavoro, le norme per la prevenzione degli infortuni siano finalizzate alla tutela dell'incolumità fisica del lavoratore, anche nel caso in cui lo stesso commetta errori nell'espletamento della sua mansione e, quindi, nei limiti della prevedibilità di detti errori, non sussiste colpa concorrente dell'infortunato (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 23 giugno 1988, n. 7614, rv. 181391). Qualora, quindi, il lavoratore ponga in essere una condotta imprudente, la stessa non vale ad interrompere il nesso di causalità dal momento che egli ha agito nello svolgimento dei compiti che gli erano stati affidati e pertanto in modo non esorbitante e tale da interrompere il nesso causale (cfr. Cass. pen., 29 luglio 2004, n. 32943). Di segno opposto altre pronunce della Suprema Corte, secondo cui – in tema di omicidio colposo – il lavoratore che, alla guida di autotreno in retromarcia,

⁸ Cass. penale, sez. IV, 05/03/2015, n. 16397; v. anche in lusexplorer.it, Giuffrè editore.





privo di idoneo posto di manovra e senza la presenza di incaricati alla segnalazione, investe una persona che opera dietro il veicolo concorre nel delitto per violazione della norma di prudenza e diligenza, nonché di prevenzione degli infortuni (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 5 luglio 1990, n. 14429, rv. 185672)»⁹.

3. La condotta abnorme e le conseguenze da Codice Civile

Da ultimo, sempre in relazione al concetto di 'abnormità, anche sul piano civilistico, la Suprema Corte ha osservato che «**In ipotesi di infortunio sul lavoro, non è qualificabile come abnorme il comportamento del lavoratore che intervenga, nell'esecuzione delle ordinarie mansioni assegnate, su un macchinario per effettuare una riparazione, qualora ciò sia dettato da una necessità, non solo possibile, ma anche probabile del procedimento lavorativo**, posto che l'obbligo datoriale di proteggere l'incolumità del dipendente, nonostante l'imprudenza e la negligenza dello stesso, comprende anche la vigilanza circa l'effettivo rispetto delle misure di protezione predisposte. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la pronuncia di merito, di rigetto della domanda risarcitoria degli eredi di lavoratore, ritenendo la necessità di un'adeguata motivazione, sia circa la verifica della sussistenza di un idoneo sistema di sicurezza, sia in ordine al giudizio sull'abnormità e l'imprevedibilità della condotta del lavoratore, che infilandosi in uno spazio di 39 cm dal suolo aveva superato un cancelletto posto a protezione di una macchina sbobinatrice)»¹⁰.

La probabilità di una situazione esclude l'abnormità

In conclusione appare evidente come una corretta gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro possa contribuire notevolmente ad abbattere il rischio del verificarsi di eventi infortunistici che potrebbero essere causati anche da negligenza del lavoratore non adeguatamente prevista e gestita.

Roberto Scavizzi

Avvocato e docente universitario

Vistra HSE department's legal counsel.

Per info ed approfondimenti, [CONTATTACI](#)

VISTRA srl

Sede di Udine

Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

⁹ Responsabilita' Civile e Previdenza, 2007, 10, 00, 2199 in www.iusexplorer.it/Giurisprudenza/Massima.

¹⁰ Cass. Civile, Sez. lav., 13/10/2015, n. 20533 ; v. anche in iusexplorer.it, Giuffrè editore.

