

## Da “Guida al Lavoro” de Il Sole 24Ore – n. 42 del 28/10/2011.

### Infortunio sul lavoro, responsabilità del datore e onere della prova

Tribunale di Treviso 11 aprile 2011

Giud. De Luca; Ric. I.R.; Res. Varì

**Infortunio sul lavoro - Responsabilità contrattuale - Prova di aver adottato ogni idonea cautela - Compete al datore di lavoro**

Nel caso di infortunio sul lavoro, trattandosi di responsabilità contrattuale, ricorre l'inversione dell'onere della prova di cui all'articolo 1218 c.c. ed è pertanto sufficiente che il lavoratore dimostri una situazione di fatto qualificabile in termini di inadempimento da parte del debitore datore di lavoro, in rapporto di causalità con l'infortunio, spettando poi al datore di lavoro la prova di aver adottato tutte le cautele idonee a tutelare l'integrità fisica del prestatore di lavoro.

Non assume alcun valore esimente l'eventuale concorso di colpa del lavoratore, potendo configurarsi un esonero di responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri della abnormalità da valutarsi anche in relazione al livello di esperienze dello stesso dipendente.

Sotto tale ultimo profilo, il dovere di vigilanza del datore di lavoro assume più intense connotazioni quando il lavoratore è inesperto o perché assunto da poco, o perché assunto quale apprendista.

**Nota** - Un dipendente, eseguendo una lavorazione non autorizzata, si trovava ad operare su di una macchina diversa da quella alla quale era addeito. Subisce un infortunio e l'azienda, convenuta in giudizio, deduce a propria discolora un comportamento abnorme del lavoratore.

Il Tribunale di Treviso individua quale obbligazione contrattuale l'onere che incombe sul datore di lavoro di tutelare la sicurezza dei propri dipendenti.

Allo natura contrattuale di tale obbligazione si richiama la dottrina che ritiene pienamente applicabili le regole civilistiche in tema di onere della prova (Amodola, Oneri allegativi e probatori nelle domande di risarcimento del danno per inadempimento del datore di lavoro in Mgl. n. 11/2010, pag. 780).

L'autore, richiamate le regole civilistiche in tema di onere della prova in caso di illecito contrattuale, affronta la specificità del contratto di lavoro dove l'articolo 2087 c.c. costituisce una clausola generale di sicurezza che impone al datore di lavoro non solo l'onere di dimostrare di avere evitato il porsi in essere di condotte e situazioni idonee al prodursi di incidenti, ma anche, come si è anche pronunciata la giurisprudenza di legittimità (Cass. 24 maggio 2010, n. 12593 in Guida al Lavoro n. 25/2010, pag. 40 con nota di Toffoletto), di aver adottato ogni misura necessaria ed idonea, in considerazione della peculiare attività e tenuto conto dello stato della tecnica, a tutelare l'integrità del lavoratore, vigilando anche sull'osservanza delle predette regole.

Questo orientamento che estende al massimo la responsabilità contrattuale ha trovato serrata critica da parte della dottrina che si individua una sorta di responsabilità oggettiva (Casola, Esonero da responsabilità del datore di lavoro e conseguenze processuali in tema di danno differenziale in Riv. It Dir. Lav. 2009, I, 104 e seguenti). Affermata la natura del danno e le condotte imposte alle parti dal rapporto contrattualmente nei termini sopraesposti, qualche differenza sussiste nella definizione del primario onere probatorio che compete al lavoratore per poter avviare l'azione (Toscano, Infortunio sul lavoro, responsabilità del datore ed onere della prova, in Guida al Lavoro n. 49/2010, pag. 37), l'autore citando alcune recenti sentenze di merito (Trib. Bari, 12 ottobre 2010, n. 11979 - Trib. Bari, 28 ottobre 2010, n. 13242 - Trib. Bari, 20 settembre 2010) sottolinea talune diversità che ancora si pongono sulla distribuzione degli oneri probatori. La prima pronuncia applica la regola per cui il lavoratore creditore che agisca per il risarcimento del danno deve provare la fonte (negoziale o legale) del suo diritto, il danno e la sua conduribilità al titolo dell'obbligazione, limitandosi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere di provare il proprio adempimento o che l'inadempimento è dovuto a causa a lui non imputabile (Cass. n. 22361/2007; Cass. n. 9351/2007).

La formulazione che si ravviene dalle altre due pronome in questione è diversa: il lavoratore infortunato ha anche

l'onere di provare il fatto costitutivo l'inadempimento del datore di lavoro all'obbligo.

In merito all'onere che compete al lavoratore ricorrente di provare la sussistenza del nesso causale tra la condotta denunciata e l'evento delle cui conseguenze si chiede il risarcimento, la dottrina (Petracci Fabio, Bressan Veronica, Infortunistico sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro in Guida al Lavoro, n. 39/2010, pag. 59) cita un caso dove la Suprema Corte (Cass., sez. lav., n. 13309/2007) ha ritenuto in tema di incidente automobilistico determinato da sottoposizione a stress del lavoratore che «un lavoratore debba essere risarcito del danno subito in un incidente stradale, qualora possa dimostrare il nesso causale tra lo stress (che ha portato all'incidente) e la sua attività lavorativa».

La vicenda, oggetto di quest'ultima sentenza della Cassazione, nasceva dal ricorso presentato da un lavoratore, gravemente ferito in un incidente stradale, il quale chiedeva al datore di lavoro il risarcimento dei danni subiti, in quanto, a proprio giudizio, l'incidente era stato provocato dal forte stress subito a causa delle continue trasferte.

Ciò, in quanto, secondo la Suprema Corte, il lavoratore ricorrente aveva fornito la prova del nesso causale tra la condotta tenuta dal datore di lavoro e l'evento dannoso da cui il ricorrente era rimasto lesa, ritenendo, pertanto, responsabile il datore di lavoro a causa della dimensione inadeguata dell'organico che costituiva una condizione lavorativa stressante per il ricorrente, costretto a continue trasferte e lunghi viaggi oltre allo svolgimento della sua normale attività lavorativa.

Ne deriva in sostanza che soltanto la condotta del tutto anormale del lavoratore e non la semplice disattenzione o negligenza possono atti ad interrompere il nesso causale in caso di infortunio.

In tal senso vedasi pure Cass., sez. IV pen., 25 marzo 2010 n. 11579 (in Guida al Lavoro n. 36/2010, 37 con nota di Donere Salvatore).

La sentenza della Suprema Corte afferma come, se è vero come la condotta non avveduta del lavoratore non è in grado di escludere il nesso di causalità corrente tra il comportamento antioderoso del debitore di sicurezza e l'evento dannoso, perché gli obblighi posti in capo al primo sono volti a prevenire le offese all'incolumità del lavoratore, anche nell'ipotesi in cui il fatto avvenga per sua imprudenza o distrazione la colpa dell'infortunato è configurabile solo quando la condotta del lavoratore sia del tutto anomala o si traduca nell'inosservanza di precise disposizioni impartite.

Il suddetto principio è comunque destinato a contemperarsi con il principio di auto responsabilità del lavoratore già affermato dalla Suprema Corte (Cass., sez. lav., 15 dicembre 2008, n. 29323 sul ruolo attivo del dipendente nell'osservanza delle cautele antinfortunistiche: i debitori qualificati dell'obbligo di sicurezza in Mgl n. 10/2009, 75), con nota di Galbano).

La Corte ha stabilito il principio per cui il lavoratore, indipendentemente dal livello professionale di inquadramento, laddove appositamente addestrato per responsabilità di sicurezza e dotato di qualificazione tecnica e poteri di direzione operativa di un gruppo di lavoratori, non ha diritto al risarcimento del danno differenziale per l'infortunio occorsogli sul posto di lavoro per l'inosservanza delle regole che lo stesso aveva l'obbligo di adottare e far rispettare all'interno dell'impresa.

La sentenza si basa sul principio di autoreponsabilità del lavoratore ricavabile dagli articoli 6 del Dpr n. 547/1955 e 5 del Dlgs n. 626/1994 (4) e sui concetti di graduazione di responsabilità e di delega di funzioni all'interno di un'impresa strutturata in maniera complessa ricavati dalla lettura sistematica del predetto testo normativo.

La Suprema Corte con la decisione in oggetto ha voluto focalizzare l'attenzione sul ruolo attivo che assume nell'attuale contesto lavorativo il dipendente.

In sostanza, se una disattenzione o una negligenza non valgono ad interrompere il nesso causale tra l'accadimento e la responsabilità del datore di lavoro, diverso appare, secondo la cassazione, il caso del dipendente che titolare di una posizione di sorveglianza e responsabilità in tema di sicurezza, mette in atto un comportamento imprudente venendo così a subire le conseguenze dell'infortunio.

Traendosi del resto rilievo il concorso colposo del lavoratore danneggiato. Esso è richiamato da Cass., sez. lav., 16 maggio 2007, n. 11278 (in Mgl n. 10/2007, pag. 715 con nota di Gasparro).

In tale ambito, la Suprema Corte ha applicato la disciplina dell'art. 1227, comma 1, c.c. al danno da infortunio sul lavoro, riconoscendo nella responsabilità concorrente del lavoratore danneggiato un motivo di riduzione percentuale del risarcimento.

L'autore sostiene la possibile coesistenza dell'affermazione della responsabilità del datore di lavoro ex articolo 2087 c.c. con l'eventuale concorso di colpa del dipendente che abbia in qualche modo contribuito a determinare l'infortunio con la propria condotta.