

# RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO:

rafforzata la tutela del contraente debole

di Maria Mangiatordi

**Cassazione civile, Sezione lavoro  
Sentenza 2 luglio 2008 n. 18107  
(Pres. Senese - Cons. rel. Cuoco)**

*In tema di danno alla salute subito dal prestatore di lavoro, ove il danno stesso derivi da macchinario mal funzionante ed il mal funzionamento dipenda da causa esterna al suo intrinseco meccanismo, poiché il lavoratore, per accedere o manovrare il macchinario, affronta un rischio estraneo alle sue mansioni, la responsabilità del datore non può essere esclusa e ciò indipendentemente dall'eventuale contributo causale del lavoratore stesso.*

\* \* \* \* \*

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

(*Omissis*)

Con ricorso del 31 luglio 2002 (...) propose appello avverso la sentenza con cui il Tribunale di Varese aveva respinto la domanda di risarcimento dei danni per l'infortunio sul lavoro che egli, lavorando alle dipendenze dell'ente (...) S.p.a. aveva subito.

Con sentenza del 24 marzo 2004 la Corte d'Appello di Milano respinse l'impugnazione proposta dal P..

Premette il giudicante che il datore, per tutelare l'integrità psico-fisica del prestatore, ha l'obbligo ex art. 2087 cod. civ. di predisporre le cautele necessarie secondo la

particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica: poichè la responsabilità oggettiva del datore non è configurabile, l'adempimento datorile è da valutare sulla base delle regole di esperienza e la ragionevole prevedibilità degli eventi.

Nel caso in esame, come accertato attraverso le testimonianze, uno degli sportelli di chiusura degli scomparti dell'apparecchiatura elettrica era aperto: e lo stesso (...) configurò come anomalo lo stato dei luoghi.

Questa anomalia avrebbe dovuto indurre il lavoratore ad operare nel più rigoroso rispetto della procedura di sicurezza, che egli come tecnico esperto ed opportunamente istruito, ben conosceva.

In questo quadro, il giudicante osserva che, poichè l'accertare che l'apparecchiatura sia fuori tensione è prescrizione imposta ad ogni operatore che intenda accedere agli scomparti, l'omissione di questo accertamento, da parte di un tecnico esperto, "non era prevedibile".

Per la cassazione di questa sentenza (...) propone ricorso, articolato in due motivi e coltivato con memoria; l'ente (...) S.p.a. resiste con controricorso.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., n. 5 difetto di motivazione, il ricorrente sostiene che il giudicante è giunto alla decisione senza accertare che il comportamento del

lavoratore fosse abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute: ciò, in relazione alle ordinarie modalità di svolgimento delle mansioni del (...), alle direttive effettivamente impartitegli, alla precedente formazione fornita al lavoratore ed alla predisposizione di sistemi di sicurezza e protezione, per situazioni del genere.

2. Con il secondo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 2043 e 2087 cod. civ. e del D.P.R. n. 547 del 1955, artt. 328 e 350, il ricorrente sostiene che:

2.a. il giudicante aveva immotivatamente escluso la responsabilità del datore, pur in presenza d'una situazione di fatto caratterizzata da totale carenza di misure necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori;

2.b. ed invero, la Società aveva edificato e messo in funzione una cabina di transito contenente pericolose attrezzature elettriche, in prossimità d'una falda acquifera, con il conseguente rischio che le infiltrazioni d'acqua danneggiassero la cabina o causassero corti circuiti: nè aveva dotato la cabina di strumenti efficienti per evitare tali infiltrazioni;

2.c. nè aveva preventivamente accertato e valutato il rischio al quale esponeva il lavoratore nello svolgimento dell'incarico affidatogli;

2.d. aveva poi inviato il lavoratore a svolgere da solo l'incarico (il D.P.R. n. 547 del 1955, art. 350, prevede che al governo delle cabine elettriche siano adibiti almeno due lavoratori):

2.e. ritenendo immotivatamente sussistente una condotta colposa del lavoratore, ha in modo egualmente immotivato ritenuto che questa condotta escludesse la responsabilità datorile, non considerando che l'eventuale imprudente condotta del lavoratore non esclude, di per sè, questa responsabilità.

3. I motivi, che essendo interconnessi devono essere esaminati congiuntamente, sono infondati.

4. Su un piano generale è da osservare quanto segue:

4.a. Per quanto l'art. 2087 cod. civ. non configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, il lavoratore che lamenti di aver subito a causa dell'attività lavorativa un danno alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi (Cass. 20 giugno 2003 n. 9909).

4.b. Quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, il datore di lavoro che intende negare la propria responsabilità ha l'onere di dimostrare di aver adottato le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. 3 agosto 2007 n. 17066; Cass. 19 luglio 2007 n. 16003; Cass. 20 giugno 2003 n. 9909).

E la prova ha per oggetto l'adozione delle misure dirette ad evitare l'evento verificatosi, che non si esauriscono tuttavia nell'osservanza di specifiche disposizioni di legge, in relazione al tipo specifico di attività imprenditoriale svolta (Cass. 19 luglio 2007 n. 16003); comprendono anche quelle (c.d. innominate) che siano necessarie in base alla particolarità del lavoro all'esperienza ed alla tecnica (art. 2087 cod. civ.).

4.c. L'osservanza delle prescrizioni, poi, comprende non solo l'adottare (quale fatto direttamente ed esclusivamente riferibile al datore) le misure necessarie, bensì, ove il concreto funzionamento delle misure esiga la collaborazione del dipendente, controllare che da parte del lavoratore questa collaborazione vi sia (Cass. 17 febbraio 1998 n. 1687; Cass. 19 agosto 1996 n. 7636).

Ed ove questa collaborazione esiga un comportamento del lavoratore, osservare le indicate prescrizioni e anche informare adeguatamente il dipendente della necessità della collaborazione e delle conseguenze

derivanti dalla relativa omissione, nonché controllare l'effettiva attuazione del comportamento da parte dei dipendenti.

E quando tale comportamento è da attuarsi quotidianamente, è necessario che il datore esegua il relativo controllo con adeguata continuità.

E poichè accettare una prestazione dal lavoratore effettuata senza l'osservanza di tale comportamento costituirebbe per il datore violazione delle predette prescrizioni, osservanza delle prescrizioni è rifiutare tale prestazione.

L'onere probatorio del datore coinvolge l'adempimento del suo obbligo nei predetti aspetti.

4.d. Il principio della correttezza e della buona fede contrattuale ex artt. 1375 cod. civ., esige tuttavia che, quando per la tutela (dell'integrità fisica e della personalità morale) del prestatore è necessario anche un suo comportamento, questi, dando la propria collaborazione (diretta alla propria stessa tutela), effettui tale comportamento.

L'omissione della dovuta collaborazione da parte del prestatore costituisce pertanto violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede (ex artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

Poichè la collaborazione del lavoratore è diretta ad evitare l'evento, la violazione del predetto obbligo costituisce comportamento colpevole che concorre (potenzialmente) alla determinazione dell'evento stesso.

L'obbligo del dipendente presuppone tuttavia l'adempimento dell'obbligo datorile come precedentemente specificato (sub 4.c.).

E la relativa violazione esclude la responsabilità del datore solo ove sia stata (ex art. 41 cod. pen.) causa di per sè sola sufficiente a determinare l'evento. Ed è onere del datore dare di ciò la prova.

4.e. Dall'angolazione del comportamento del lavoratore, la responsabilità del datore è esclusa ove si provi che la condotta del lavoratore è indipendente dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro: ed in tal modo si provi l'estraneità del rischio

affrontato dal lavoratore nei confronti di quello connesso alle esigenze ed alle modalità del lavoro da svolgere (Cass. 19 agosto 2004 n. 16253: per questo rapporto, ed in materia analoga, anche Cass. 18 gennaio 2008 n. 1068). L'indipendenza e l'estraneità si identificano nell'assenza di causale connessione fra comportamento del datore ed evento lesivo, e conducono (anche in applicazione dell'art. 41 cod. pen.) a considerare in tale ipotesi la condotta del lavoratore come causa di per sè sola sufficiente a determinare l'evento, e quindi a qualificarla (nei confronti dell'attività contrattualmente prevista) come abnorme.

L'esterna soggettiva imprevedibilità della condotta del lavoratore, anche se fa emergere la possibilità d'una sua colpa, non s'identifica con l'oggettiva abnormità della condotta stessa, in sè considerata (la seconda riguarda il fatto oggettivo - condotta del lavoratore - la prima riguarda l'ipotizzazione di questo fatto da parte del datore).

L'imprevedibilità da parte del datore è un minus, nei confronti dei fatti che il datore ha l'onere di provare (l'adozione delle misure necessarie o - alternativamente - l'abnormità del comportamento del lavoratore): pertanto non ha di per sè efficacia esimente, assumendo significato (nella limitata consistenza d'un indizio) solo per la sussistenza di tali fatti, i quali ne costituiscono il presupposto, e dei quali diventa indiretta conseguenza.

La valutazione dell'abnormità (anomalia) del comportamento è apprezzamento di fatto, che, quale funzione del giudice di merito, esente di errori logici o giuridici, in sede di legittimità è insindacabile.

4.f. Dall'oggettiva angolazione dell'evento (infortunio), è poi ipotizzabile che questo, nella datorile osservanza delle prescrizioni (come precedentemente definita) e nell'assenza d'un abnorme comportamento del lavoratore, sia determinato da causa estranea, di per sè sola sufficiente a determinarlo, e qualificabile (la stessa causa) come abnorme (caso fortuito: ove si

collocano anche i fatti ricollegabili allo spazio dell'art. 2051 cod. civ.).

Il fortuito costituisce l'ulteriore spazio a confine dell'adempimento datorile.

4.g. La responsabilità del datore è pertanto esclusa dall'abnormità del comportamento del lavoratore o dell'evento verificatosi.

La piena osservanza delle prescrizioni (previste da specifiche disposizioni di legge, o necessarie ex art. 2087 cod. civ.) comporta che l'evento si è verificato per causa (ex art. 41 cod. pen.) di per sè sola sufficiente a determinare l'evento, ed identificabile nell'abnormità (quale comportamento del lavoratore o caso fortuito).

In tal modo, adempimento dell'obbligo datorile ed abnormità (come indicata) costituiscono spazi contigui e complementari.

E la prova datorile dell'osservanza delle prescrizioni s'identifica con la prova (che in tal modo diventa astrattamente alternativa) dell'abnormità (quale comportamento del lavoratore o caso fortuito).

5. Specificando quanto precedentemente affermato è da aggiungere quanto segue.

5.a. Ove il danno derivi da macchinario mal funzionante cui il lavoratore è stato assegnato ed il danno è stato causato dalla disfunzione, poichè l'obbligo contrattuale lo pone nella necessità di entrare in contatto e di manovrare il macchinario, l'eventualità d'un danno del lavoratore (inconsapevole della disfunzione) è oggettivamente immanente all'uso o manovra del macchinario. E limite della responsabilità datorile non è nè l'imprevedibilità (poichè questa immanenza esclude di per sè l'imprevedibilità), nè l'osservanza delle generali norme di legge, bensì, in applicazione dell'art. 2051 cod. civ. il caso fortuito (per non dissimile situazione Cass. 20 giugno 2003 n. 9909).

5.b. Alquanto diversa è l'ipotesi in cui il lavoratore sia consapevole del mal funzionamento del macchinario cui (per l'incarico assegnatogli, e pertanto per

obbligo contrattuale) debba accedere e in qualche modo manovrare.

Pur escludendosi questa ipotesi un'oggettiva responsabilità datorile, poichè il pericolo è oggettivamente immanente all'uso o manovra del macchinario, il datore deve dare non solo la prova precedentemente indicata (sub 4.c., pur nella concorrente responsabilità del lavoratore, come indicato sub 4.d.) in ordine alla formazione ed informazione del dipendente ed al controllo del comportamento del dipendente (che assume maggiore rigorosa funzione), bensì (come unica alternativa in quanto non sostituibile - come sub 4.g. - con l'alternativa prova dell'adozione delle misure necessarie) la prova dell'abnormità dell'evento (per comportamento del dipendente o caso fortuito).

5.c. Ancora diversa è l'ipotesi in cui il mal funzionamento del macchinario dipenda da causa esterna al macchinario ed al suo intrinseco meccanismo: per accedere od in qualche modo manovrare il macchinario, il lavoratore affronta un rischio estraneo alle sue mansioni, e (indipendentemente dall'eventuale contributo causale del lavoratore stesso) la responsabilità del datore non può essere esclusa.

6. La valutazione dell'abnormità del comportamento del lavoratore (o del caso fortuito) è apprezzamento di fatto, che, quale funzione del giudice di merito, ove adeguatamente motivato, sfugge al controllo del giudice di legittimità.

L'oggetto di questa valutazione si esaurisce tuttavia nel mero fatto materiale.

A tal fine è invero da osservare che la funzione del giudice di merito è costituita e si esaurisce nell'accertamento dell'esistenza e della consistenza del fatto (in questo spazio si risolve anche la "valutazione" effettuata con regole - non giuridiche bensì - tecniche e logiche: la valutazione d'una prova testimoniale o d'un parere tecnico: percorso necessario per giungere al conclusivo accertamento).

Le altre funzioni – l'individuazione della formale disposizione applicabile, le specificazioni di questa disposizione man mano fissate da dottrina e giurisprudenza (come principi), e la sussunzione del fatto concreto nella disposizione come specificata - costituiscono spazio di legittimità, in questa sede sindacabili.

Ciò è a dirsi non solo per la disposizione normativa nel suo espresso contenuto, bensì (Cass. 3 agosto 2001 n. 10750; Cass. 21 novembre 2000 n. 15004; Cass. 18 gennaio 1999 n. 434) per le relative specificazioni, che emergono attraverso il (pur sofferto) processo storico della norma, man mano investendo più ristretti elementi della disposizione (e man mano di ogni preesistente specificazione).

E, in quanto specificazioni del contenuto della norma di questa assumono la natura giuridica.

Da questa natura discende l'obbligo dell'osservanza e la sindacabilità dell'inosservanza in sede di legittimità.

7. Nel caso in esame, il giudicante non ha applicato gli indicati principi.

Non dà alcuna motivazione in ordine al fatto che sussista (o non sussista) la lamentata inosservanza delle norme specificamente prescritte a tutela dei lavoratori, ed in particolare (oltre ad ogni altra prescrizione) se il comportamento datorile sia stato in osservanza della prescrizione del D.P.R. n. 547 del 1955, art. 350; nè dà specifica motivazione in ordine alla formazione ed informazione del lavoratore; nè alle cause dell'ipotizzato malfunzionamento della cabina.

E la ritenuta imprevedibilità del comportamento del lavoratore non è sufficiente ad integrare l'oggettiva abnormità del comportamento stesso (come precedentemente osservato sub 4.e.).

8. Il ricorso deve essere accolto, con la cassazione della sentenza, la causa deve essere rinviata al giudice di merito, che applicherà gli indicati principi (sub 4., 5.,

6.), provvedendo anche alla disciplina delle spese del giudizio di legittimità.

P. Q. M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata; rinvia alla Corte d'Appello di Milano (in diversa composizione), anche per le spese del giudizio di legittimità.

(*Omissis*)

\* \* \* \* \*

- NOTA -

La sicurezza sul lavoro, anche alla luce degli ultimi eventi tragici, è argomento sempre più al centro di un intenso dibattito politico e giuridico.

Nella recente pronuncia n. 18107 della Suprema Corte di Cassazione del 2.07.2008, i Giudici di legittimità hanno statuito con vigore che "*in caso di macchinario con disfunzioni il datore deve provare il caso fortuito*".

Nel caso *de quo* il lavoratore ha proposto appello avverso la sentenza con cui il Tribunale aveva respinto la domanda di risarcimento dei danni per l'infortunio subito sul lavoro.

La Corte d'Appello di Milano ha respinto l'impugnazione proposta, sulla scorta della premessa per cui il datore, per tutelare l'integrità psico-fisica del prestatore, ha l'obbligo di predisporre ai sensi dell'art. 2087 c.c. le cautele necessarie secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Precisa ancora la Corte d'Appello che, non essendo configurabile una responsabilità oggettiva del datore, l'adempimento datoriale deve essere valutato sulla base delle regole di esperienza e sulla ragionevole prevedibilità degli eventi.

Nella fattispecie in esame i giudici di *seconda cure* hanno preso le mosse dal fatto che era stato accertato che lo stesso lavoratore aveva verificato

l'anomalia dello stato dei luoghi in relazione ad uno sportello di chiusura degli scomparti dell'apparecchiatura elettrica e ha, pertanto, concluso che dal momento che accertare che *"l'apparecchiatura sia fuori tensione è prescrizione imposta ad ogni operatore che intenda accedere agli scomparti, l'omissione di questo accertamento, da parte d'un tecnico esperto, non era prevedibile"*.

Quindi, il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione articolato in due motivi.

Con il primo ha denunciato, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., il difetto di motivazione, giacché il giudice sarebbe giunto alla decisione senza accertare che il comportamento del lavoratore fosse abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, in relazione alle ordinarie modalità di svolgimento delle mansioni del lavoratore, alle direttive effettivamente impartitegli, alla precedente formazione fornita al lavoratore ed alla predisposizione di sistemi di sicurezza e protezione per situazioni del genere.

Con il secondo, invece, ha denunciato violazione e falsa applicazione degli artt. 2043 e 2087 c.c. e degli artt. 328 e 350 del D.P.R. n. 547/1955, dal momento che il giudice avrebbe immotivatamente escluso la responsabilità del datore, pur in presenza di una situazione di fatto caratterizzata da totale carenza di misure necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori, senza considerare che l'eventuale imprudente condotta del lavoratore non esclude di per sé siffatta responsabilità.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso, soffermandosi sugli *obblighi* che incombono sul datore di lavoro, sul *comportamento* che la legge richiede al

lavoratore e sul *caso fortuito* quale causa di esclusione della responsabilità del datore.

Con riferimento al primo profilo, e cioè agli obblighi incombenti sul datore, la Cassazione prende le mosse dalla norma fondamentale di riferimento: l'art. 2087 c.c. ai sensi del quale *"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"*.

Proprio perché l'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, grava sul lavoratore l'onere di provare l'esistenza del danno subito, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale sussistente fra questi due elementi (*ex multis*, Cass. civ. Sez. lav., sent. n. 9909/2003).

Provate siffatte circostanze, il datore che intende negare la propria responsabilità ha l'onere di dimostrare di aver adottato le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (*ex multis*, Cass. civ., Sez. lav., sentt. nn. 17066/2007; 16003/2007; 9909/2003).

A tal proposito, la Suprema Corte ha precisato (Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 17066/2007) che la prova che incombe sulla parte datoriale ha per oggetto l'adozione delle misure dirette ad evitare l'evento verificatosi, che non si esauriscono nell'osservanza di specifiche disposizioni di legge - in relazione al tipo specifico di attività imprenditoriale svolta - ma comprendono anche quelle cd. *"innominate"*, che siano necessarie in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza ed alla tecnica.

Ulteriore compito del datore, rispetto a quello di adottare le misure necessarie, è controllare che da parte del lavoratore vi sia la collaborazione

richiesta per l'attuazione della misura stessa (Cass. civ., Sez. lav., sentt. nn. 1687/1998; 7636/1996).

In merito alle ipotesi in cui è richiesto il comportamento collaborativi del lavoratore, la Suprema Corte ha statuito che *“(...) quando tale comportamento è da attuarsi quotidianamente, è necessario che il datore esegua il relativo controllo con adeguata continuità”*.

Quanto al secondo profilo, e cioè agli obblighi del prestatore di lavoro, il Giudice di legittimità ha precisato alcuni aspetti che qui di seguito si riportano.

Il principio della correttezza e della buona fede contrattuale ex artt. 1175 e 1375 c.c. impongono che nei casi in cui la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore sia necessario anche un comportamento del lavoratore, questi adottati siffatto comportamento.

Prosegue la Corte asserendo che *“Poiché la collaborazione del lavoratore è diretta ad evitare l'evento, la violazione del predetto obbligo costituisce comportamento colpevole che concorre (potenzialmente) alla determinazione dell'evento stesso”*.

La responsabilità del datore, pertanto, è esclusa ove si provi che la condotta del lavoratore è indipendente dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro (*ex multis*, Cass. civ., Sez. lav., sentt. nn. 1068/2008; 16253/2004).

*“L'indipendenza e l'estraneità si identificano nell'assenza di causale connessione fra comportamento del datore ed evento lesivo, e conducono (anche in applicazione dell'articolo 41 codice penale) a considerare in tale ipotesi la condotta del lavoratore come causa di per sé sola sufficiente a determinare l'evento, e quindi a*

*qualificarla (nei confronti dell'attività contrattualmente prevista) come abnorme. L'esterna soggettiva imprevedibilità della condotta del lavoratore, anche se fa emergere la possibilità d'una sua colpa, non si identifica con l'oggettiva abnormità della condotta stessa, in sé considerata (la seconda riguarda il fatto oggettivo - condotta del lavoratore - la prima riguarda l'ipotizzabilità di questo fatto da parte del datore”*.

Precisa ancora la Cassazione che, fermo restando che la valutazione dell'abnormità (anomalia) del comportamento è oggetto di valutazione del giudice di merito, se la stessa è esente da errori logici o giuridici, sarà insindacabile dalla Cassazione.

Con riferimento all'ultimo profilo, e cioè al caso fortuito, il Giudice di legittimità ha osservato quanto segue.

*“Dall'oggettiva angolazione dell'evento (infortunio), è poi ipotizzabile che questo, nella datoriale osservanza delle prescrizioni (...) e nell'assenza di un abnorme comportamento del lavoratore, sia determinato da causa estrema, di per sé sola sufficiente a determinarlo, e qualificabile (la stessa causa) come abnorme (caso fortuito: ove si collocano anche i fatti ricollegabili allo spazio dell'art. 2051 c.c.)”*.

Pertanto, *“adempimento dell'obbligo datoriale ed abnormità costituiscono spazi contigui e complementari”*, e la prova datoriale dell'osservanza delle prescrizioni si identifica con la prova alternativa dell'abnormità, intesa quale comportamento del lavoratore o come caso fortuito.

Alla luce di siffatto iter argomentativo, la Suprema Corte ha concluso per l'accoglimento del ricorso proposto dal lavoratore, giacché il giudicante non ha applicato i

surriportati principi, omettendo di motivare se il comportamento datoriale sia stato rispettoso dei precetti di cui all'art. 350 del D.P.R. n. 347/1955, se vi sia stata informazione e formazione del prestatore di lavoro, le cause dell'ipotizzato malfunzionamento della cabina, nonché se la ritenuta imprevedibilità del comportamento del lavoratore sia stata sufficiente ad integrare l'oggettiva abnormità del comportamento stesso.

Quanto sin qui riportato si trova in perfetta sintonia con gli orientamenti non solo della giurisprudenza di legittimità civile ma anche di quella penale.

Sicuramente le cifre sempre crescenti relative alle cd. "morti bianche" non hanno potuto non destare preoccupazioni notevoli sia nel legislatore sia nella magistratura.

La stessa Corte di Cassazione penale sta ribadendo con sempre maggiore decisione e fermezza la necessità che in materia di sicurezza il datore di lavoro debba essere sempre al passo con i tempi.

Sintomatiche a tal proposito alcune recenti pronunce.

Nella sentenza n. 4063 del 28.01.2008, la III<sup>a</sup> Sezione Penale ha fornito utili chiarimenti in merito all'applicazione degli obblighi datoriali di effettuare idonea valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e di fornire sufficiente formazione ai prestatori di lavoro, statuendo con fermezza che una valutazione dei rischi non accurata o comunque non adeguata ed una insufficiente formazione dei lavoratori corrispondono ai fini sanzionatori ad una mancata valutazione e formazione dei lavoratori, con conseguente dichiarazione in sede penale di sussistenza dei reati tipizzati in materia dal legislatore.

Sempre in tema di tutela del contraente debole in materia di sicurezza sul lavoro, il 16.07.2008 la IV<sup>a</sup> Sezione Penale, con sentenza n. 29423 ha chiarito che, ai fini della posizione di garanzia in materia di sicurezza sul lavoro, il committente deve essere considerato quale datore di lavoro dei dipendenti della ditta appaltatrice nel caso in cui quest'ultima sia priva di una effettiva organizzazione tecnica. In tale circostanza il Giudice di legittimità ha preso atto del fatto che il datore della ditta appaltatrice "è risultato essere privo di un proprio apparato organizzativo, tale da potersi permettere di gestirlo per conto proprio ed in piena autonomia". Siffatta circostanza è stata confermata dal fatto che l'escavatore del terreno era stato approntato su iniziativa della committente dei lavori e contro il parere del medesimo appaltatore, nonché dal fatto che i lavoratori erano direttamente retribuiti quotidianamente dalla committente medesima.

Ancora, lo scorso 14.10.2008 la Cassazione con sentenza n. 38819 ha precisato che, in caso di infortunio di un dipendente, i vertici dell'impresa rischiano una condanna, anche penale, se non hanno introdotto in azienda le ultimissime "tecnologie" per tutelare i lavoratori. Sulla scorta di siffatta statuizione, la Suprema Corte ha confermato la responsabilità penale dell'amministratore di una S.p.A. di Pordenone per lesioni gravi colpose ai danni di un dipendente feritosi nella pulizia di una macchina industriale.

Le riportate sentenze civili e penali sembrano essere una conferma da una parte della gravità delle condizioni di sicurezza che spesso caratterizzano i luoghi di lavoro, dall'altra della necessità di interventi decisi del



legislatore, supportati da pronunce che assicurino l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione delle disposizioni normative.

Nella sicurezza, più che in altri ambiti, emerge in maniera forte come le dichiarazioni di principio, seppure encomiabili, non siano sempre sintomatiche di effettiva e reale tutela della parte debole.

Se è vero, come è vero, che l'Italia è per volere della Carta Costituzionale una "repubblica fondata sul lavoro", non ci si può permettere di assistere passivamente ad uno scenario sempre più complesso e precario sotto molteplici punti di vista che spesso toccano i valori primari della dignità e della incolumità del lavoratore che, non sembri retorico ricordarlo, è prima di tutto una persona.