

# Cassazione – Sezione Lavoro – Sentenza n. 9817/08 – Infortunio sul lavoro

---

20 Maggio 2008

Il datore di lavoro è chiamato a rispondere per l'infortunio in cui è incorso il lavoratore anche se lo stesso è particolarmente esperto e, in occasione dell'evento, ha commesso una grave leggerezza non rilevando la precedente negligenza altrui.

In tale caso non si tratta di una vera e propria responsabilità oggettiva ma di una colpa che deriva direttamente dal contratto individuale di lavoro e che può essere attenuata soltanto se il comportamento imprudente del lavoratore ha operato come una causa ulteriore dell'infortunio.

Quanto sopra è contenuto nella sentenza n. 9817 del 2008 della Cassazione, con la quale è stato accolto il ricorso di un lavoratore utilizzato nell'ambito della costruzione della linea ferroviaria ad alta velocità.

Il lavoratore si è rivolto al giudice per chiedere la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno occorsogli in occasione di un infortunio.

Il ricorrente ha riferito che mentre era impegnato a smontare alcuni componenti per la costruzione di muri di contenimento della linea ferroviaria, una cassaforma si era inclinata in quanto era stata male agganciata dalla precedente squadra addetta a tale lavoro.

Onde evitare di rimanere schiacciato il dipendente si è dovuto gettare in una scarpa sottostante riportando delle gravissime lesioni a carattere permanente. I giudici di merito hanno respinto la domanda affermando che l'infortunio si era verificato a causa di un errore della predetta squadra che aveva operato in tale postazione prima dell'infortunato il quale, peraltro, per la particolare esperienza di cui è dotato, avrebbe dovuto essere consapevole delle problematiche ivi insorte.

Alla luce di quanto sopra, quindi, doveva ritenersi esclusa la colpa del datore di lavoro in quanto l'art. 2087 c.c. non prevede una responsabilità di tipo oggettivo, ma dispone che l'evento deve essere riferibile a violazioni da parte dell'imprenditore, mentre nella fattispecie in parola l'infortunio era da attribuire ai

colleghi e, in parte, alla negligenza dell' infortunato.

Ma il lavoratore si è opposto alle conclusioni della Corte di Appello e la questione di che trattasi è pervenuta alla Corte di Cassazione.

I giudici di legittimità hanno affermato che non è possibile - nella fattispecie di che trattasi - attenersi alle tesi sostenute dalla Suprema Corte in alcune precedenti pronunce, secondo le quali il lavoratore infortunato ha l' onere di provare il fatto costituente il non adempimento agli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro.

Secondo la sentenza n. 9817 la responsabilità del datore di lavoro è di carattere contrattuale perchè il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge dalla disposizione che impone l' obbligo di sicurezza e lo si inserisce nel sinallagma contrattuale.

Da ciò ne deriva che il lavoratore, il quale chiede il riconoscimento del danno da infortunio, deve provare l' esistenza della obbligazione lavorativa, del danno stesso e del nesso causale con la prestazione di lavoro; mentre compete all' imprenditore dimostrare di avere adempiuto all' obbligo di sicurezza che gli è proprio e che l' evento è dovuto ad una causa al medesimo non imputabile.

Questo in quanto le regole relative alla prevenzione sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli eventi derivanti dalla disattenzione dello stesso, ma anche da quelli ascrivibili a imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, come è appunto avvenuto nel caso di specie.

Ne deriva che il datore di lavoro è da ritenere sempre responsabile dell' infortunio sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti o vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l' imprenditore l' eventuale concorso di colpa del lavoratore.

Il comportamento del dipendente può, infatti, comportare l' esonero totale del datore di lavoro solo quando esso presenti i caratteri dell' abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure della atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell' evento.

Qualora, però, la condotta del lavoratore, pur essendo imprudente, non presenta i caratteri di cui sopra, può rilevare come concausa dell'infortunio e determinare solo una riduzione proporzionale della responsabilità del datore di lavoro.

Il giudice, nel determinare la riduzione della colpa, potrà prendere in considerazione le qualità professionali dell'infortunato e la diligenza richiestagli in virtù della grande esperienza del medesimo ma in alcun modo, afferma sempre la sentenza n. 9817, si può pervenire ad escludere del tutto la colpa dell'imprenditore.

[4190-sentenza.pdf](#) [Apri](#)