

RISARCIMENTO DANNI DEL DATORE PER MANCATA FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL DIPENDENTE

GIOVANNI MAGLIARO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare e formare il dipendente quanto ai pericoli connessi allo svolgimento della specifica attività lavorativa e alle misure di sicurezza per prevenirli specie se nel caso concreto l'esperienza del lavoratore non sia sufficiente ad escludere l'evento. Il datore è responsabile dell'incidento occorso al lavoratore anche quando questo sia ascrivibile non solo a una disattenzione ma anche a imperizia, negligenza e imprudenza dello stesso. Egli è esonerato solo quando il comportamento del lavoratore assuma i caratteri di abnormità ed esorbitanza riferiti al processo lavorativo tipico e alle direttive ricevute in modo da porsi quale causa esclusiva dell'evento. E' il caso del cosiddetto "rischio elettivo" rappresentato da una condotta personalissima del lavoratore, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o anche ad essa riconducibile ma esercitata e intrapresa volontariamente con motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa e prescindendo da essa, come tale idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione e attività assicurata. In caso di infortunio il datore di lavoro è tenuto al risarcimento del danno ove non dimostri di aver fornito al lavoratore tutte le necessarie istruzioni per evitare di commettere l'errore che ha dato causa all'evento.



n.45
22 novembre 2018

Con la sentenza n. 25212 del 10 ottobre 2018 la Corte di Cassazione si è pronunciata su una vicenda che ha riguardato la morte di un lavoratore a seguito di infortunio sul lavoro. La decisione ribadisce una linea giurisprudenziale ormai consolidata sui contorni della responsabilità del datore di lavoro in merito all'obbligo di formazione e di informazione del lavoratore per prevenire possibili rischi durante l'attività lavorativa e sulle conseguenze risarcitorie a carico dello stesso.

Un lavoratore dipendente da una azienda agricola in provincia di Brescia è deceduto a seguito di infortunio sul lavoro. Gli eredi hanno presentato una domanda di risarcimento del danno non patrimoniale, iure proprio e iure hereditatis, patito per il decesso del parente sostenendo che il datore di lavoro fosse responsabile del tragico avvenimento. Il Tribunale di Brescia rigettava la domanda escludendo la responsabilità di parte datoriale. La Corte di Appello di Brescia, invece, in accoglimento dell'appello condannava l'azienda agricola al pagamento di una somma di denaro in favore di ciascun genitore e di una ulteriore somma a favore del fratello.

Il lavoratore era deceduto mentre svolgeva l'operazione di prelievo con apposita macchina operatrice del mangime stoccato in area specifica investito da un ammasso franato dal cumulo del mangime stesso. Era stato investito dal materiale smottato mentre era sceso dalla cabina del mezzo e si era posizionato a distanza inferiore a quella di sicurezza. La Corte giudicava l'infortunio imputabile alla responsabilità della parte datoriale per non avere la stessa provato da un lato che il lavoratore fosse stato informato in merito ai rischi connessi all'operazione in questione dall'altro che fosse stato istruito sul tassativo divieto di avvicinarsi al fronte del cumulo e di abbandonare la cabina del mezzo. Escludeva che il lavoratore avesse tenuto una condotta esorbitante dall'ambito delle sue mansioni e abnorme al punto tale da integrare il c.d. "rischio elettivo". Se una imprudenza del lavoratore vi era stata la stessa andava imputata esclusivamente alla mancata formazione e istruzione.

La Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello ribadendo che gravano sul datore di lavoro precisi obblighi di informazione del lavoratore al fine di evitare il rischio specifico della lavorazione. Che l'infortunio sia dovuto a colpa del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro ove questo non dimostri di avere fornito al lavoratore stesso tutte le necessarie istruzioni per evitare di commettere l'errore che fu causa dell'infortunio.

La responsabilità del datore di lavoro viene meno solo quando il comportamento del lavoratore assuma caratteri di abnormità, di opinabilità ed esorbitanza (riferiti al procedimento lavorativo "tipico" e alle direttive ricevute), in modo da porsi quale causa esclusiva dell'evento. Ossia quando si sia in presenza di una condotta personalissima, avulsa dalla prestazione lavorativa, esercitata in base a ragioni e motivazioni del tutto personali al di fuori dell'attività lavorativa e prescindendo da essa, come tale idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata.