

www.federicolentini.it | youtube.com/@avvfedericolentini | linkedin.com/in/federico-lentini-20165158

APPROFONDIMENTI DI SICUREZZA SUL LAVORO

Il comportamento abnorme del lavoratore e il perimetro dell'obbligo di sicurezza

A margine della sentenza della Corte d'appello di Palermo, Sez. lavoro, 2021, divenuta definitiva dopo Cass. civ., Sez. Lav., ord. 17 novembre 2025, n. 30334

> *Un lavoratore subisce un infortunio gravissimo in un luogo nel quale non doveva trovarsi, dopo aver deciso con un collega di procurarsi altrove un materiale che l'impresa gli aveva già messo a disposizione. Il Tribunale afferma la responsabilità del datore e di altre due società. La Corte d'appello, accogliendo l'appello incidentale, riconosce la natura abnorme della condotta e rigetta integralmente la domanda; il ricorso per cassazione del lavoratore è dichiarato inammissibile.*

Premessa

La vicenda offre un esempio, non frequente, di comportamento abnorme del lavoratore riconosciuto in sede civile. Il Tribunale aveva affermato la responsabilità del datore di lavoro e di altre due società; la Corte d'appello, accogliendo l'appello incidentale delle imprese, ha rigettato integralmente la domanda, e la decisione è divenuta definitiva dopo che la Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso del lavoratore. Del caso si riportano il fatto storico, come accertato dai giudici, e la decisione, senza i dati delle parti; le valutazioni che seguono sono mie.

1. Il fatto storico

Un saldatore, assunto da pochi mesi da un'impresa di costruzioni e assegnato a un cantiere distante circa due ore dalla sede aziendale, subisce un infortunio gravissimo, con esiti di invalidità totale, cadendo dal tetto di una cabina posta all'interno di un impianto di produzione di energia. L'impianto non apparteneva al datore di lavoro, che in quel sito non aveva alcun cantiere.

Le prove raccolte hanno consentito di ricostruire gli antecedenti. Il venerdì precedente il lavoratore e un collega, che viaggiavano insieme da e per il cantiere, si erano accorti che serviva un cavo elettrico di maggiori dimensioni. Il magazziniere dell'impresa lo aveva preparato e aveva avvisato il collega che il materiale poteva essere ritirato in sede. Il collega

non era passato a prenderlo il venerdì e il sabato era festivo. Il lunedì mattina, per non attendere l'apertura del magazzino, i due decidevano di procurarsi il cavo presso l'impianto, dove il collega aveva ex compagni di lavoro.

All'ingresso, recintato e presidiato, il collega si faceva identificare al citofono e chiedeva del caposquadra; gli veniva detto di attendere nel piazzale perché il caposquadra era impegnato. I due non attendevano: si dirigevano verso alcune cabine dalle quali pendeva un cavo, tentavano di tirarlo dal basso e, non riuscendovi, utilizzavano una scala trovata sul posto per salire sul tetto. Il collega, chinato a liberare il cavo e voltato di spalle, sentiva il tonfo senza vedere la caduta. La scala era rimasta nella posizione in cui l'avevano appoggiata.[1]

Nessuno in azienda era stato informato dell'iniziativa. I due lavoratori non avevano mai operato in quell'impianto e lì non dovevano svolgere alcuna attività. Per prassi aziendale il materiale si ritirava presso la sede.

2. Il primo grado: responsabilità affermata

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, affermava in primo grado la responsabilità solidale del datore di lavoro e delle altre due società, ritenute rispettivamente utilizzatrice e proprietaria del sito, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e comunque degli artt. 2050 e 2051 c.c. Attribuiva valore confessorio alla denuncia di infortunio presentata dal datore all'INAIL, che indicava il luogo come deposito e il prelievo come relativo a materiale da lavoro, e riteneva che l'area fosse un cantiere privo di recinzione.

Escludeva il comportamento abnorme perché il fatto era avvenuto in orario di lavoro e nell'ambito di un'attività finalizzata all'esecuzione della prestazione. In accoglimento della domanda subordinata avanzata dalle società resistenti, riconosceva un concorso di colpa del lavoratore del 20 per cento e, imputato all'infortunio il 43 per cento del danno biologico, con il residuo ascritto a una successiva vicenda sanitaria oggetto di un giudizio separato, concludeva che nulla spettasse a titolo di danno differenziale, perché le somme riconosciute dall'INAIL superavano il danno imputabile alle società.

Dal punto di vista economico l'esito era favorevole alle imprese. A mio parere, però, non poteva essere accettato perché la sentenza affermava una responsabilità per violazione delle norme di sicurezza senza indicare quale norma fosse stata violata né quale misura il datore avrebbe dovuto adottare, e lasciava aperto ogni margine su quantificazione, solidarietà e concorso di colpa, che il lavoratore aveva infatti impugnato chiedendo il ristoro dell'intero danno.

3. L'appello incidentale

Il lavoratore appellava chiedendo l'applicazione della solidarietà ex art. 2055 c.c. sull'intero danno, l'eliminazione del concorso di colpa e, in subordine, un diverso calcolo della detrazione della rendita INAIL. Le società resistevano e proponevano appello incidentale.

Con l'appello incidentale le società hanno contestato il valore confessorio attribuito alla denuncia di infortunio, la ricostruzione dei luoghi, la valutazione incompleta delle prove testimoniali, in particolare l'omesso esame della deposizione del magazziniere, l'assenza di qualsiasi violazione imputabile al datore e la sussistenza del rischio elettivo; in via subordinata,

[1] La ricostruzione è quella accertata dalla Corte d'appello sulla base delle deposizioni del collega presente e del magazziniere dell'impresa, nonché delle dichiarazioni rese dal collega agli ispettori del servizio di prevenzione nell'immediatezza dei fatti.

la percentuale di danno imputabile e la misura del concorso di colpa. Le altre due società hanno inoltre fatto valere la loro estraneità al sito.

La scelta difensiva delle imprese è stata quella di non difendere la sentenza di primo grado, ma di rimettere in discussione la ricostruzione del fatto perché il comportamento abnorme non si dimostra con una formula, ma con una sequenza di fatti accertati che mostrino come la condotta sia uscita dal perimetro entro il quale il datore poteva organizzare la prevenzione.

4. La decisione della Corte d'appello

La Corte d'appello ha esaminato per primo l'appello incidentale e, ritenendolo fondato, lo ha accolto, rigettando integralmente la domanda e assorbendo i motivi dell'appello principale.

Sulla denuncia di infortunio la Corte ha richiamato l'orientamento secondo cui la dichiarazione resa all'INAIL, in quanto confessione stragiudiziale rivolta a un terzo, è liberamente apprezzabile dal giudice, e il suo valore confessorio riguarda la provenienza e non la descrizione di una dinamica che il datore apprende da altri e non conosce.[2]

Sul fatto, la Corte ha ritenuto che il Tribunale avesse travisato i luoghi e le prove orali. L'area non era un cantiere aperto, ma un impianto in esercizio, recintato, con un cancello e un custode; nessuna delle tre società ne era proprietaria; il verbale dell'organo di vigilanza non riguardava il datore di lavoro, nei cui confronti non era stata rilevata alcuna violazione. Le deposizioni, lette integralmente, dimostravano che il materiale era stato messo a disposizione, che i lavoratori avevano agito di propria iniziativa senza informare l'impresa e che avevano disatteso l'indicazione di attendere nel piazzale.

Ne ha tratto la conclusione che il comportamento del lavoratore fosse "totalmente avulso dal processo produttivo e dalle mansioni assegnategli" e tale da rendere impossibile al datore porre in essere misure di prevenzione e protezione, che erano invece esigibili presso il cantiere al quale il lavoratore era atteso. Ha aggiunto che la dinamica della caduta non era stata chiarita e che la sentenza di primo grado non aveva individuato alcuna norma antinfortunistica violata né il comportamento alternativo esigibile.[3]

Esclusa la violazione dell'art. 2087 c.c., la Corte ha escluso anche la responsabilità ex artt. 2050 e 2051 c.c.: il datore non aveva in custodia il sito né vi esercitava alcuna attività, e per le altre due società quelle circostanze erano rimaste prive di riscontro e, prima ancora, di compiuta allegazione.

La giurisprudenza in materia è giustamente rigorosa.

Le norme di prevenzione tutelano il lavoratore anche dalla sua disattenzione, imprudenza o imperizia, e il datore risponde sia quando omette le misure sia quando non vigila sul loro effettivo uso. L'esonero opera solo se la condotta presenta i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

[2] Art. 2735, comma 1, c.c.; Cass. n. 24121/2018, che richiama Cass. n. 5141/1985 e Cass. n. 8611/2013. Il principio è stato ribadito nel medesimo giudizio dalla Cassazione al § 11 delle ragioni della decisione.

[3] La Corte ha richiamato, in tema di rischio elettivo, Cass. n. 2642/2012, Cass. ord. n. 6995/2018, Cass. ord. n. 16026/2018 (con i precedenti ivi citati: Cass. n. 27127/2013, n. 4656/2011, n. 18786/2014, n. 20221/2010) e Cass. ord. n. 3763/2021; sul dovere di vigilanza del datore, Cass. n. 9661/2012.

L'ostacolo principale, in un caso come questo, era la finalità della condotta. I due lavoratori non agivano per ragioni personali: cercavano il cavo che serviva al loro lavoro, in orario di servizio, per non ritardare l'attività del cantiere. È esattamente l'argomento con il quale il Tribunale aveva escluso l'abnormità, e le stesse massime sul rischio elettivo parlano di una scelta arbitraria determinata da "ragioni o impulsi personali".

A mio parere la Corte d'appello ha superato l'ostacolo spostando l'asse del giudizio dalla motivazione soggettiva del lavoratore al perimetro oggettivo dell'obbligo di sicurezza. Il datore deve prevenire i rischi del lavoro che organizza, nei luoghi in cui lo organizza, anche contro l'imprudenza del lavoratore. Non può prevenire quelli che il lavoratore crea portandosi, contro le direttive e la prassi aziendale e senza avvisare nessuno, in un sito altrui nel quale il datore non ha alcun potere organizzativo. In questa prospettiva lo scopo produttivo dell'iniziativa non basta a ricondurla al processo lavorativo.

Lo conferma il modo in cui la Corte ha distinto il precedente invocato dal lavoratore, relativo a un dipendente caduto in una cisterna dopo essersi introdotto in un cantiere altrui per ispezionare valvole che rientravano nelle sue mansioni.[4] In quel caso il lavoratore stava eseguendo, sia pure imprudentemente, la prestazione assegnata, e il dovere di controllo del datore permaneva. Nel caso in esame l'attività era estranea alle mansioni affidate e al luogo in cui dovevano essere svolte.

Davanti a esiti così gravi la tentazione di trovare comunque un responsabile è comprensibile, e il primo grado ne è la dimostrazione, ma la gravità delle conseguenze non può diventare un criterio di imputazione: la responsabilità del datore presuppone una misura che poteva e doveva essere adottata; quando quella misura non è individuabile, perché il rischio è stato creato fuori dal perimetro dell'organizzazione, la responsabilità non può essere affermata.

5. Il giudizio di cassazione

Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione con sei motivi, che la Corte ha dichiarato inammissibile. Le ragioni sono in prevalenza di rito: il ricorso era costruito mediante la riproduzione integrale di documenti, in violazione del principio di autosufficienza; i motivi mescolavano censure eterogenee riferite ai nn. 3 e 5 dell'art. 360 c.p.c.; le doglianze di insufficienza e contraddittorietà della motivazione non sono più ammesse dopo la riforma del 2012; la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. veniva invocata per ottenere una diversa valutazione delle prove.[5]

Sul merito la Cassazione si è espressa in un solo passaggio, che però riassume bene il senso della decisione d'appello: la delimitazione dell'obbligo di prevenzione in relazione allo specifico contesto lavorativo, e la connessa valutazione di esorbitanza assoluta e imprevedibile della condotta del lavoratore, tale da annullare il nesso causale con la prestazione, costituisce giudizio di merito incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato.[6]

Non si tratta quindi di un nuovo principio di diritto sul rischio elettivo, e non sarebbe corretto presentarlo così. È la conferma che, quando la ricostruzione dei fatti è completa e la

[4] Cass. ord. n. 7649/2019, pronunciata in tema di tutela assicurativa, che individua il rischio elettivo nel concorso di un atto volontario e arbitrario, illogico ed estraneo alle finalità produttive, diretto a soddisfare impulsi meramente personali e privo di nesso di derivazione con l'attività lavorativa.

[5] Cass. civ., Sez. Lav., ord. 17 novembre 2025, §§ 7-12, che richiama tra le altre Cass. n. 33353/2023, n. 26874/2018, n. 7090/2022, n. 2961/2025, n. 13796/2022 e n. 20751/2022.

[6] Cass. civ., Sez. Lav., ord. 17 novembre 2025, cit., § 13, che richiama Cass. n. 15896/2004.

motivazione la sostiene, la valutazione di abnormità resta affidata al giudice di merito. Per chi difende un'impresa, la partita si gioca quindi nei gradi di merito.

6. Indicazioni per le imprese

Dal caso ricavo alcune indicazioni pratiche. La prima riguarda le prassi: le modalità di approvvigionamento dei materiali, i luoghi in cui il personale può operare e il divieto di iniziative autonome presso siti di terzi devono essere definiti e, per quanto possibile, documentati. In questo giudizio la prassi è stata provata con le testimonianze; un ordine di servizio scritto l'avrebbe resa incontestabile.

La seconda riguarda la denuncia di infortunio. È un atto obbligatorio, da presentare nei termini, ma va redatta con attenzione, riportando la dinamica come riferita da chi l'ha comunicata e senza qualificazioni che il datore non è in grado di verificare. Nel primo grado proprio la denuncia era stata letta come un'ammissione.

La terza riguarda la strategia processuale. Un esito economicamente favorevole non coincide sempre con un esito accettabile: una sentenza che afferma la responsabilità del datore per violazione delle norme di sicurezza ha conseguenze che vanno oltre il singolo giudizio, e lascia l'impresa esposta all'impugnazione della controparte. In questo caso l'appello incidentale ha consentito di rimettere in discussione la ricostruzione del fatto ed è stato lo strumento attraverso il quale il comportamento abnorme è stato riconosciuto.

Conclusioni

Sebbene dunque l'obbligo di sicurezza sia molto ampio, non può essere portato oltre il suo naturale perimetro che è delimitato dal rispetto delle norme cautelari ed al contempo dai luoghi, dalle mansioni e dalle direttive attraverso cui il datore organizza il lavoro. Dentro quel perimetro il datore risponde anche dell'imprudenza del lavoratore. Fuori da quel perimetro, quando il rischio è creato da un'iniziativa autonoma che il datore non poteva conoscere né prevenire, la responsabilità viene meno. Riconoscerlo in giudizio è difficile e richiede una ricostruzione dei fatti rigorosa, ma, come dimostra questa vicenda, non è impossibile.

La sentenza della Cassazione Civile, Sez. Lav., 17 novembre 2025, n. 30334 che ha definito la vicenda si trova commentata anche su:

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=35714:cassazione-civile,-sez-lav-,-17-novembre-2025,-n-30334-interruzione-del-nesso-causale-per-condotta-abnorme-del-lavoratore&catid=16&Itemid=138

Avv. Federico Lentini