

LAVORATORE INADEMPIENTE, DATORE DI LAVORO CONDANNATO?

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

Basta leggere con l'indispensabile continuità le pronunce giorno per giorno depositate dalla Cassazione Penale per rendersi conto di quanto nei procedimenti relativi a infortuni sul lavoro sia ricorrente il tema della colpa ascrivibile al lavoratore e ciò soprattutto nelle argomentazioni difensive dei datori di lavoro (o di chi per o con lui).

L'ha appena ricordato **Cass. pen., 2 luglio 2026, n. 24859**: in materia di prevenzione antinfortunistica, si è passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro a un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori. È tramontata, infatti, l'epoca in cui si ravvisava nel lavoratore un mero creditore di sicurezza. L'art. 20, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 prevede che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni. La Corte Suprema ne desume "un nuovo principio", il c.d. "**principio di auto-responsabilità del lavoratore**" e, dunque, la trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro. È proprio in questo quadro normativo che,

nel caso affrontato da **Cass. pen., 10 giugno 2026, n. 21473**, per lesione personale colposa fu condannato dai magistrati di merito il dipendente di una s.p.a. addetto alla conduzione di una gru di banchina durante le operazioni di scarico dei *containers* da una nave ormeggiata al molo di un porto. Colpa ascritta al lavoratore: violazione dell'art. 20, comma 2, lett. g), D.lgs. n. 81/2008 per aver compiuto di propria iniziativa manovre idonee a compromettere la sicurezza di altri lavoratori. In particolare, mentre movimentava un carico costituito da due *containers* da 20 piedi, per un peso complessivo di circa 54 tonnellate, eseguiva una manovra che determinava prima l'oscillazione e poi la caduta del carico, con conseguente schiacciamento di altro lavoratore contro i *containers* fissi sul lato mare. Il fatto è che alcuni *containers* – normalmente sollevati in coppia mediante uno *spreader* dotato di quattro lati e bloccati da otto *twist lock* (dispositivi che assicurano il fissaggio dei *containers* al ponte della nave) non si erano sganciati correttamente, ma lo sblocco automatico si era verificato solo dal lato terra. Per tale ragione e, in accordo con il gruista, l'infortunato era salito a bordo della nave al fine di verificare visivamente la causa dell'impedimento.

Nel corso delle manovre effettuate dall'imputato nel tentativo di ottenere lo sblocco dei *twist lock*, si era verificato lo sganciamento improvviso di tutti i dispositivi di bloccaggio. Lo sblocco improvviso dei dispositivi lato mare aveva fatto sì che il contenitore nel salire oscillasse come un pendolo, cosicché il carico aveva colpito l'infortunato, il quale, assumendo istintivamente una posizione di difesa, era ►

riuscito a evitare di rimanere schiacciato in modo più grave. Contestualmente, l'imputato era arretrato rapidamente, evitando un ulteriore impatto. Il fatto è che la Corte Suprema annulla con rinvio la condanna. Premette che, nel sistema prevenzionistico delineato dal D.lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro è il garante principale dell'incolumità dei lavoratori, come si desume dal primario e non delegabile obbligo di valutazione di tutti i rischi e di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ai sensi degli artt. 17 e 28, D.lgs. n. 81/2008. Rileva che il DVR non costituisce un mero adempimento formale, ma è il perno dell'intero sistema di prevenzione, in quanto individua i rischi concretamente presenti, ne consente la conoscibilità per lavoratori e dirigenti e concorre a delimitare le regole cautelari esigibili *ex ante*. Precisa che "il datore di lavoro è tenuto a indicare, all'interno di tale documento, in modo specifico i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro, e le misure precauzionali e i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e, trattandosi di un dovere fondamentale del sistema prevenzionistico, il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente e adeguata". Ammette che anche il lavoratore è destinatario di obblighi di diligenza (art. 20, D.lgs. n. 81/2008) ma resta, in via ordinaria, soggetto tutelato e non garante dell'altrui incolumità. Spiega che, secondo l'art. 20, D.lgs. n. 81/2008, ogni lavoratore deve prendersi cura anche dell'altrui incolumità conformemente alla sua formazione e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Ma subito aggiunge che la responsabilità del lavoratore nei confronti dei suoi colleghi o di terzi non sus-

siste a fronte dell'omessa o inadeguata valutazione del rischio concretizzatosi nel DVR, e che in tema di responsabilità colposa, essendo la colpa calibrata sulla violazione di regole cautelari, l'utile criterio è quello di stabilire se la regola cautelare violata dal lavoratore abbia trovato o meno, o avrebbe dovuto trovare o meno, la sua fonte in tale documento, in quanto non potrebbe pretendersi dal lavoratore l'osservanza di regole operative che non siano state previamente individuate, formalizzate e portate a sua conoscenza mediante il DVR e la formazione. Con riguardo al caso di specie, sottolinea che il blocco dei *twist lock* e la correlata difficoltà di manovra di sganciamento dei *containers* erano eventi che accadevano "non di rado", che si trattava solo di una questione momentanea che i gruisti con uno o due tentativi riuscivano a risolvere, che il gruista e il segnalatore sono già in contatto l'uno con l'altro quindi si organizzano già da soli. Ne ricava che i giudici di merito si sarebbero dovuti chiedere se il rischio derivante dal difficoltoso sblocco dei *twist lock*, in quanto accertato come frequente, concreto e non eliminabile, dovesse essere valutato dal datore di lavoro nel Documento di Valutazione dei Rischi e adottando le misure preventive idonee a fronteggiarlo o almeno a ridurlo, anziché essere lasciato a iniziative autonome ed estemporanee degli stessi lavoratori, trattandosi di rischio connaturato alla lavorazione svolta dai dipendenti che rimanda agli obblighi datoriali di proceduralizzazione dell'attività lavorativa piuttosto che a regole tecniche specifiche delle mansioni del singolo. Rimprovera alla Corte d'Appello di aver condiviso l'argomento difensivo secondo il quale il rischio connaturato alla lavorazione che il gruista stava svolgendo avrebbe dovuto essere previsto e proceduralizzato nel DVR anziché essere rimesso a "prassi aziendali tramandate a voce" ovvero al *modus operandi* che ne lasciava la gestione ai soli lavoratori e, ciò malgrado, di aver ritenuto, errando in diritto, che la re- ➤

sponsabilità dell'imputato non fosse esclusa da quella del datore di lavoro in quanto il lavoratore avrebbe agito in modo negligente omettendo ogni forma di prudenza.

E torniamo allora alla sentenza **Cass. pen., 2 luglio 2026, n. 24859**. Spiega che il principio di affidamento nel lavoratore va contemplato con il principio di salvaguardia degli interessi del lavoratore, che è garantito dal rispetto della normativa antinfortunistica, per cui opera solo a patto che il garante del rischio abbia adottato tutte le cautele atte a scongiurare eventi lesivi in danno dei lavoratori, cautele che non si esauriscono nella sola formazione, dovendo, altresì, valutare preventivamente i rischi relativi alle singole e specifiche lavorazioni e predisporre le misure idonee a prevenirli.

Certo, anche i lavoratori sono titolari di stringenti obblighi finalizzati ad impedire la verifica del sinistro. Ma subito precisa che la condotta colposa del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio proprio della lavorazione svolta, con la conseguenza che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore e le sue conseguenze presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive di organizzazione ricevute. E nota, altresì, come la condotta colposa del lavoratore sia idonea

ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, a condizione, non tanto che essa sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia.

Conclusioni: "perché possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente e imperito del lavoratore, pur tenuto in esplicazione delle mansioni allo stesso affidate, costituisca concretizzazione di un "rischio eccentrico", che esclude responsabilità del garante, è necessario che questi abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante. Non è, dunque, configurabile la responsabilità, ovvero la corresponsabilità del lavoratore, per l'infortunio occorsogli, allorquando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro o da chi debba provvedervi presenti delle evidenti criticità, atteso che le disposizioni antinfortunistiche perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, dovendo il datore di lavoro dominare ed evitare l'instaurarsi da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza di prassi di lavoro non corrette e, per tale ragione, foriere di pericoli".