



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## **LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO PER VIOLAZIONE DEL PRECETTO EX ART. 2087 COD. CIV.**

*Un'indagine intorno alla natura e struttura della responsabilità datoriale nelle ipotesi di danni conseguenti alla violazione dell'obbligo di adottare tutte le misure tecniche possibili e prevedibili in ragione dell'esperienza professionale, anche se non specificatamente previste dalla legge, per la tutela della salute del lavoratore.*

**di Salvatore Tartaro**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

**Raffaele Giaquinto**

Publicato, Venerdì 14 Giugno 2019

**Sommario:** 1. Introduzione; 2. Natura e soggetti; 3. Sul contenuto e sulla violazione del precetto.

## 1. Introduzione

Al centro del sistema di tutela della salute del lavoratore v'è indubbiamente l'art. 2087 c.c., il quale, secondo notoria dottrina,<sup>[1]</sup> va interpretato come «norma di chiusura del sistema infortunistico», a portata generale e carattere sussidiario, imponendo al datore di lavoro, «anche ove faccia difetto una disposizione espressa», di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro «sulla base delle regole tecniche e di esperienza».<sup>[2]</sup>

Accanto alla norma in questione si sviluppa, come è noto, un corpus normativo destinato a caratterizzarsi quale specificazione concreta della disposizione codicistica, il cui percorso evolutivo culmina nella riorganizzazione della materia con l'emanazione del d. Lgs. del 9 aprile 2008, recante il n. 81 e denominato, giustappunto «Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro».

Nella sistematica del T.U. acquisisce una portata significativa la rinnovata nozione di «salute» sganciata dal requisito del mera assenza di malattia o infermità e ricostruita nei termini onnicomprensivi di «stato di completo benessere fisico <sup>[ma anche]</sup> mentale e sociale», quale pendant della nozione di prevenzione intesa come «complesso delle disposizioni o misure necessarie (...) per evitare o diminuire i rischi professionali (...)».

Una disposizione che, evidentemente, ricalca il principio generale codificato all'art. 2087 c.c. sulla cui scorta, del resto, si è parlato in dottrina di mutuato aspetto dell'obbligo di sicurezza, la cui efficacia esubera i limiti della mera protezione configurandosi come obbligo di prevenzione dalle conseguenze dannose del rischio professionale.<sup>[3]</sup>

Se sul piano della specifica normativa antinfortunistica l'obbligo di prevenzione dei rischi professionali si caratterizza per la scansione dettagliata delle singole cautele esigibili compendiandosi, pertanto, in un sistematico impianto di misure precauzionali presidiate dalla minaccia della sanzione e per la predisposizione di un tutela oggettiva di quelle situazioni che costituiscono la concretizzazione del rischio, sul piano della responsabilità civile per violazione dell'obbligo generale di sicurezza residua la tutela dei danni cagionati dall'inadempimento colpevole del datore, rectius dall'omessa predisposizione di tutte le misure, sia se specificatamente previste dalla legge, sia se meramente persuasive in relazione alla particolarità del lavoro, all'esperienza ed alla tecnica, finalizzate alla tutela dell'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro.

Una responsabilità quindi da danno ingiusto, residuale e dall'efficacia bilaterale - ciò nel senso che il riconoscimento della tutela risarcitoria per danni patiti nel corso dell'esercizio di attività lavorativa e cagionati dall'inadempimento del datore di lavoro, ben inteso nei sensi di cui all'art. 2087 c.c., promana i suoi effetti anche verso l'istituto assicuratore.

Quest'ultimo acquisisce, infatti, il diritto di regresso sulle somme pagate al lavoratore qualora siano componenti di un danno ingiusto accertato in sede di tutela risarcitoria, confermando l'idea dell'unitarietà della funzione della protezione indennitaria e della tutela risarcitoria che, nel gioco bidirezionale della contiguità applicativa, finisce per assolvere alla funzione di reintegrare il pregiudizio subito e non anche quella di determinare l'arricchimento del lavoratore.

Una responsabilità tuttavia anche sussidiaria capace di assorbire situazioni non specificatamente previste dalla normativa di settore tramite la collocazione dell'opzione della diligenza-prudenza nell'ambito delle valutazioni inerenti la sussistenza dell'illecito, sì da ritenerlo integrato anche nei casi in cui specifiche misure cautelari non si impongano in via specifica bensì in conseguenza di una regola di condotta di natura sociale.

## 2. Natura e soggetti

In tema di natura della responsabilità ex art. 2087 c.c., superato l'elemento nodale della configurabilità di un diritto soggettivo del lavoratore alla predisposizione delle misure di sicurezza, si segnalano due orientamenti dottrinali prevalenti ed antitetici tesi a ricostruire la violazione dell'obbligo di sicurezza, da un lato quale prodromo di responsabilità ex delictu, dall'altro di responsabilità ex contractu.

I sostenitori dell'esistenza di un diritto soggettivo alla predisposizione delle misure di sicurezza evidenziano il carattere bi-frontale della norma da cui consegue il promanarsi concomitante di un obbligo legalmente sanzionato verso lo Stato, nucleo fondamentale della tutela penalistica della salute del lavoratore, e di un obbligo privatistico che risulta inevitabilmente assurdo nella sfera dell'illecito aquiliano.

L'altro orientamento inquadra l'obbligo di sicurezza quale espressione del generale principio della bona fidei che accede al rapporto contrattuale nell'interesse di ciascuna parte alla preservazione della propria persona dai specifici rischi connessi al rapporto lavorativo, concretizzandosi sul piano della responsabilità civile come veri e propri obblighi di protezione che irrompono nella sistematica delle condizioni generali del contratto e dalla cui violazione consegue il diritto ad esperire il rimedio contrattuale di cui

agli artt. 1228 ss. c.c.

Tale teorica subiva per altro le perplessità inerenti il timore che la ricomposizione delle clausole generali del contratto di lavoro con conseguente assorbimento dell'obbligo di sicurezza potesse determinare una collocazione solamente marginale del dovere di tutela della salute.

A tale contestazione s'è cercato di ovviare, in dottrina, sottolineando il legame tra i doveri imposti al datore di lavoro ex art. 2087 c.c. e la cooperazione creditoria, cioè nel senso di ricostruire l'effetto della penetrazione del dovere di sicurezza nell'area della cooperazione del creditore di opera professionale quale limitazione dell'obbligazione di lavoro nel rispetto della persona fisica e morale del prestatore di lavoro.

Se ne deduce che al dovere del creditore di opera professionale di predisporre le misure a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore corrisponde il diritto di quest'ultimo di richiedere, anche in via giudiziale, l'adempimento del dovere ex artt. 1453, comma 1 e 2087 c.c. a motivo dell'accertata esistenza di una posizione soggettiva di credito.

In tale teorica quindi la configurazione di un diritto soggettivo a rendere la propria prestazione professionale in condizioni di massima sicurezza risulta confacente al tentativo di proiettare la tutela della persona fisica e morale del prestatore d'opera professionale all'interno della mora credendi, caratterizzandosi per la convenevolezza almeno sotto il profilo applicativo.

L'interpretazione dell'art. 2087 c.c. pone due problemi interpretativi contigui caratterizzati dalla necessità di forzare il significato della locuzione «imprenditore» fino a ricomprendervi tutti i soggetti considerati datori di lavoro, finanche non subordinato.

Lo studio maggiormente incisivo da questo punto di vista, perviene a sgretolare il limite interpretativo muovendo dalla constatazione dello stabile collegamento tra le nozioni di impresa e di pericolo - corroborata dalla sistematica del codice civile- quale retaggio dell'ideologia corporativista, sì da individuare la sopravvivenza, nel codice, di un principio di delimitazione soggettiva dell'istituto appartenente ad un'ideologia rifiutata.

Quanto poi all'estensione dell'obbligo di sicurezza a soggetti che difatti non sono datori di lavoro subordinato, e quindi l'estensione della tutela a forme di lavoro non subordinato, giova precisare che un ruolo determinante è ricoperto dalla possibilità di fornirne un'interpretazione adeguatrice al parametro di cui all'art. 35 comma 1, da cui promana, lo si ricorderà, l'esigenza di tutelare il lavoro «in tutte le sue forme».

Come anticipato l'obbligo di sicurezza si concretizza e specializza nella specifica normativa di settore.

Al centro del sistema antinfortunistico si colloca l'obbligo di valutazione dei rischi, che fa da pendant alla redazione di un documento volto ad individuare specificatamente le misure di protezione e prevenzione da attuare in relazione al rischio professionale specifico, nonché all'individuazione dei soggetti chiamati ad attuare la prevenzione.

Il principale strumento di supporto tecnico per il datore di lavoro è costituito dal servizio di prevenzione e protezione dei rischi che ha l'obbligo di costituire designandone il responsabile.

Quanto poi alla sistematica delle posizioni gerarchiche all'interno dell'impresa, il T.U. in esame prevede obblighi che ricadono ex lege sui ruoli dirigenziali, sui preposti, finanche sui lavoratori, con la precisazione che accanto ai debitori iure proprio, possono aggiungersene altri in virtù della delega di funzioni.

Nel settore del pubblico impiego il ruolo datoriale subisce le conseguenze della frammentazione delle competenze tra organi di indirizzo politico ed organi di gestione amministrativa.

Al riguardo, in seguito alla rivoluzione copernicana che ha condotto alla cd. contrattualizzazione del p. i., per effetto del d. Lgs. del 3 febbraio 1993, n. 29, che ha coinvolto un numero di amministrazioni dello stato comprendenti «gli istituti e le scuole (...) e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le provincie, i comuni (...), le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato, agricoltura (...), le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale»,<sup>[4]</sup> per datore di lavoro si intende il dirigente dotato di poteri di gestione, ovvero il funzionario preposto ad uffici dotati di autonomia gestionale.

Infatti mentre il precedente art. 2 d. Lgs. 626/1994 individuava il datore di lavoro in base al criterio formale della titolarità della posizione giuridica, come novellato dal d. lgs. 242/1996 si orienta sul requisito dell'effettività del potere gestionale, caratterizzato dai poteri decisionali e di spesa, in modo tale da estendere il bacino dei responsabili ex art. 2087 c.c. oltre la figura datoriale sine strictu, avallando la teorica della sistematica delle posizioni di garanzia all'interno dell'impresa come giustificata dalla delega delle funzioni, e quindi oltre la figura dirigenziale, fino a comprendere «il funzionario non avente <sup>[tale]</sup> qualifica, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia

gestionale»<sup>[5]</sup>

Nelle strutture sanitarie pubbliche è pacifico che il datore di lavoro sia identificato nel direttore generale dell'Azienda sanitaria locale, o dell'Azienda ospedaliera - figura di nuova istituzione caratterizzata per la fisionomia compromessa dalla concomitante pressione di una vis attrattiva dal carattere duplice e bilaterale.

Da un lato, infatti, in ossequio alla ratio della privatizzazione del pubblico impiego, il direttore ha assunto i connotati contenutistici della figura manageriale, quindi la legale rappresentanza dell'ente e la discrezionalità nell'esercizio dei poteri gestori.

Dall'altro, per converso, traspare la volontà di non recidere completamente il legame fondamentale tra la direzione politica e la gestione amministrativa, assoggettando la discrezionalità gestionale al rispetto delle note di indirizzo politico ed al controllo delle risultanze delle governance con la previsione del cd. ciclo di gestione della performance, tramite la previsione di un vincolo di scopo, nonché costruendo il rapporto giuridico intorno ad un vincolo fiduciario a tempo determinato.

Infatti il direttore generale viene nominato direttamente dalla Regione, secondo le rispettive disposizioni statuarie, e con tale istituzione continua ad intrattenere un rapporto giuridico di diritto privato caratterizzato dall'assoluta autonomia amministrativa, organizzativa, patrimoniale e contabile.

Se ne deduce che il direttore generale acquisisce la titolarità delle situazioni di responsabilità civile, penale, previdenziale ed erariale per i danni cagionati nell'esercizio delle sue funzioni, sia se determinati da "azioni", come nel caso di una politica di gestione delle finanze da cui consegua un danno erariale, di competenza della Corte dei Conti, che da "omissioni", come nel caso, giustappunto, della violazione dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c.<sup>[6]</sup>

Per il residuo valore che tutt'oggi riveste, vale la pena precisare che il legislatore nel sancire il passaggio al regime privatistico del pubblico impiego aveva previsto la sopravvivenza delle competenze del giudice amministrativo, segnatamente all'art. 69 comma 7 d. Lgs. n. 165 del 2001, che attribuisce «al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro (...) le questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998 <sup>[mentre le]</sup> controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000».

Si configurava talvolta, per tanto, una soluzione artificiosa, perseguita da certa giurisprudenza di merito, che si concretizzava nella scissione della giurisdizione sulle controversie vertenti in materia di p. i., qualora sfiorato il termine del settembre del 2000, l'evento si fosse manifestato in conseguenza di esposizioni al rischio professionale comunque antecedenti al 30 giugno del 1998.

La diatriba giurisprudenziale è approdata, nel giugno del 2016, alle Sezioni Unite della Corte di Cassazione in un ricorso relativo alla sentenza pronunciata dalla Corte di Appello di Palermo in parziale riforma della sentenza di primo grado pronunciata dal Tribunale di Palermo che aveva condannato l'A.R.N.A.S. al pagamento del risarcimento del danno, consistito in una neoplasia vescicale, patita da un lavoratore adibito a mansioni comportanti l'esposizione a rischio radiologico a partire dal 1976, dal valore di euro 344.969, 96.

Orbene in sede di gravame, la Corte rilevava il difetto di giurisdizione dell'autorità giurisdizionale ordinaria in relazione alle pretese risarcitorie relative ai danni patiti prima del 30 giugno 1998, e pertanto riformava la sentenza dimezzando il premio risarcitorio.

Pervenuta la questione alle Sez. Un., e rilevata l'eccezionalità della sopravvivenza dell'autorità giudiziaria amministrativa, la Suprema Corte accoglie il ricorso ritenendo ingiustificabile la scissione della giurisdizione in presenza di un fenomeno morboso determinato da una causalità professionale unitaria, quindi da un inadempimento unitario della pubblica amministrazione, sulla scorta delle esigenze di unitarietà della giurisdizione e non contrarietà dei giudicati «non essendo ammissibile che sul medesimo rapporto abbiano a pronunciarsi due giudici diversi, con possibilità di differenti risposte alla medesima istanza di giustizia».<sup>[7]</sup>

### 3. Sul contenuto e sulla violazione del precetto

Pur essendo sottolineata l'importanza delle finalità prevenzionali dell'obbligo ex art. 2087 c.c, è il tema degli effetti della violazione del precetto a risultare in concreto centrale.

L'elemento nodale della questione concerne la latitudine sostanziale del precetto vincolistico che la dottrina ha espresso in chiave di massima sicurezza tecnicamente possibile, realizzando una sensazione di tangibile oggettivizzazione della responsabilità civile del datore di lavoro.<sup>[8]</sup>

Per converso giurisprudenza ormai consolidata<sup>[9]</sup> richiama i canoni di cui all'art. 1218 c.c. per spiegare la genesi, e quindi la configurazione, della responsabilità del datore, senza

tuttavia escludere tout court un eventuale cumulo in sede aquiliana.<sup>[10]</sup>

Come anticipato lo schema ricostruttivo della responsabilità ex art. 2087 c.c. è imperniato sull'accesso dell'obbligo di prevenzione alle clausole generali del contratto di cui all'art. 1341 c.c. per mezzo del principio della buona fede, in applicazione della clausola di integrazione di cui all'art. 1374 c.c.<sup>[11]</sup>

Orbene alla verifica di un evento lesivo dell'integrità psico-fisica del lavoratore occorsa in occasione o a causa del lavoro corrisponde una reazione duplice dell'ordinamento, i cui meccanismi di impulso competono all'esercizio di precise facoltà che la verifica dell'evento lesivo pone a carico delle parti del rapporto lavorativo.

Da un lato, infatti in presenza di infortunio o malattia professionale al lavoratore spetta l'indennizzo previsto dalla tutela assicurativa a cui fa da pendant la comunicazione dell'infortunio o della malattia, che, si ricorderà, in espressione del vincolo solidaristico dovrebbe essere effettuata dal datore medesimo; dall'altro, in considerazione del fatto che la protezione indennitaria non può considerarsi integralmente soddisfacente del danno subito dal lavoratore, quest'ultimo può esperire il rimedio giudiziale da inadempimento secondo lo schema previsto dall'art. 1218 ss. c.c.

L'applicazione del paradigma della responsabilità contrattuale alla responsabilità del datore di lavoro comporta, inter alios, l'introduzione dell'obbligo di diligenza di cui all'art. 1176 c.c. nello spettro delle valutazioni concernenti sia l'an che il quantum del risarcimento.

Al datore di lavoro si impone l'esercizio del massimo grado di prevenzione ottenibile allo stato dell'arte, obbligo al quale deve assolvere osservando il grado di diligenza media in base al parametro dell'homo eiusdem condicionis et professionis di cui al comma 2 dell'art. 1176 c.c., con conseguente temperamento della latitudine sostanziale dell'obbligo di prevenzione che notoria dottrina considerava sintomatologico dell'oggettivazione della responsabilità da violazione del precetto ex art. 2087 c.c.

Tuttavia la limitazione della responsabilità datoriale per condotte negligenti del lavoratore esige che questo panga in essere "una condotta personalissima, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o ad essa riconducibile, esercitata ed intrapresa volontariamente 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" (cfr. Cass, Civ., sez. Lav., sent. 5/9/2014, n. 18786).<sup>[12]</sup>

Del resto è la stessa Corte ad aver precisato che "il datore di lavoro è tenuto a prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori" (cfr. Cass. Civ., sez. Lav., ord. 16026/2018).

Atteso che dalla violazione dell'obbligo di prevenzione consegue una responsabilità contrattuale, notevoli conseguenze si riverberano sul piano del riparto dell'onus probandi.

Ai sensi dell'art. 1218 c.c. la risarcibilità del danno da inadempimento ad onere del debitore può essere esclusa se questi prova di non aver potuto adempiere per cause a lui non imputabili.

Al lavoratore compete, quindi, lo specifico onere di riscontrare il fatto che costituisce inadempimento nonché il nesso di causalità materiale tra questo ed il danno patito, mentre sul datore di lavoro grava la prova liberatoria della non imputabilità dell'inadempimento, *rectius* «l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento».<sup>[13]</sup>

Quindi non una responsabilità di tipo oggettivo, atteso che l'art. 2087 c.c. deve pur sempre collegarsi alla violazione di obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dall'esperienza e dalle conoscenze tecniche, e non potendosi automaticamente desumere l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate solo fatto del verificarsi del danno.

Per altro, come è stato accuratamente sottolineato in giurisprudenza, il contenuto dei rispettivi oneri probatori si atteggia diversamente a seconda che le omesse misure di protezione siano espressamente previste dalla legge ovvero siano da desumere dall'art. 2087 c.c.

Mentre, infatti, nel primo caso al lavoratore compete, in ultima analisi, l'onere di provare la fattispecie costitutiva dell'illecito nei suoi elementi caratterizzanti tramite l'individuazione della misura di prevenzione omessa e la spiegazione del nesso di causalità tra questo e l'evento, nel secondo caso al lavoratore è rimessa la comprensione dell'evento materiale e per suo tramite l'individuazione della specifica situazione di rischio e delle misure astrattamente idonee a neutralizzarle.

In sostanza, ciò che in caso di violazione di un precetto specifico è già impresso nelle valutazioni espresse dal legislatore, in applicazione dell'art. 2087 c.c., si trasla a carico dell'attore essendo questi onerato di allegare la specifica azione o omissione del datore di lavoro, con la conseguenza che «chi invoca la violazione dell'art. 2087 c.c. deve stabilire in cosa sia consistito l'inadempimento, che cosa si sarebbe potuto o dovuto fare e come

l'azione o l'omissione abbiano determinato o favorito il prodursi del danno».<sup>[14]</sup>

Quanto al datore di lavoro, la casistica giurisprudenziale depone per ricostruire la prova liberatoria in termini di quantificazione della misura di diligenza ritenuta in concreto esigibile nel caso concreto.

Senonché a ben vedere, trattandosi di responsabilità contrattuale, non dovrebbero ritenersi rilevanti le valutazioni concernenti il grado della prudenza o diligenza quali parametri dell'imputazione colposa, ciò per lo meno al di fuori dei profili che si oggettivano nell'inadempimento medesimo non costituendo la colpa elemento strutturale dell'illecito contrattuale.

Se ne deduce, per converso, che la prova liberatoria, in ossequio al testo di legge che esige la prova della non imputabilità del fatto al datore di lavoro, possa essere ricostruito secondo il paradigma del caso fortuito.

Ipotesi, questa, che del resto risulta confacente all'esonero della responsabilità in presenza di atti abnormi o assolutamente arbitrari in quanto, almeno sul piano dogmatico, ciò che rileva non è l'assenza di colpa del datore di lavoro nel caso di specie bensì l'interferenza di un fattore imprevedibile e capace di spezzare il nesso causale.

A tal proposito recentemente la Suprema Corte ha avuto modo di precisare, con riferimento ai presupposti per l'esonero della responsabilità per atti arbitrari (cd. rischio elettivo), che grava sul datore di lavoro, secondo lo schema del caso fortuito, provare la sussistenza di protocolli di sicurezza o prassi discordanti rispetto alla condotta assunta dal lavoratore nonché la sussistenza "di qualche motivo personale del lavoratore, rispetto alla anticipazione temporale da cui è derivato il sinistro, tale da poter in ipotesi interrompere il nesso causale tra la prestazione lavorativa e verificarsi del danno " (Cass. Civ., sez. Lav., ord. 16026/2018)

Al riguardo, occorre precisare che introdotte le valutazioni concernenti la condotta del lavoratore, quindi del parte attiva del rapporto creditizio di prevenzione e sicurezza, nell'ambito degli elementi di ricostruzione del fatto materiale, questi potranno essere utilizzati, ancorché non idonei a determinare l'esclusione della responsabilità per caso fortuito, ai fini della determinazione del quantum del risarcimento.

Lo dice l'art. 1227 c.c. che stabilisce la diminuzione dell'ammontare del risarcimento in misura equivalente al grado di colpa del creditore se «il fatto colposo di <sup>[quest'ultimo]</sup> a concorso a cagionare il danno».

Per altro, la rilevanza della condotta del lavoratore nella concretizzazione dell'obbligo di prevenzione risulta specificatamente prevista dal T. U., segnatamente all'art. 20 in base al quale «ogni lavoratore» ha l'onere «di 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, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro».

Se ne deduce che anche il principio di auto-responsabilità del lavoratore costituisce parte integrante del contenuto del precetto vincolistico.

Stando così le cose non può negarsi che ricorrendo la violazione del principio in questione, ancorché non risulti integrato l'atto abnorme o arbitrario, qualora la condotta colposa del lavoratore abbia un'incidenza, quantunque minima, nella spiegazione della catena causale, in sede di quantificazione del danno, previo isolamento del quantum direttamente riconducibile al concorso del fatto colposo del creditore, il giudice dovrà procedere alla riduzione del valore del risarcimento nella misura equivalente al valore monetario del suddetto concorso.

Ben altra questione è invece quella inerente alla possibilità di ricostruire, tramite l'art. 2087 c.c., un generale obbligo di auto-protezione dei lavoratori idoneo a ricomprendere, oltre che le specifiche misure previste dalla legge, anche quelle dettate da regole di condotta di natura sociale.

In altri termini, occorre chiedersi se alle valutazioni concernenti la determinazioni del valore monetario del risarcimento possano accedere tramite l'art. 1227 c.c. le valutazioni concernenti la condotta del lavoratore da censurare a mezzo di colpa generica, quindi per imprudenza o negligenza.

A corroborare la risposta affermativa al quesito posto concorrono due ordini di ragioni; da un lato si consideri che il principio generale della buona fede, di cui l'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. è corollario, coinvolge ambedue le parti del rapporto contrattuale nell'esecuzione della prestazione; dall'altro, superando l'obiezione secondo cui il dato testuale dell'art. in esame escluderebbe la riconducibilità di obblighi in capo ai prestatori di lavoro, si consideri che le finalità teleologiche del sistema di prevenzione si fondano sedes materiae sul vincolo solidaristico che incorre tra datore e prestatore che si realizza in forme di collaborazione prevenzionale.

Del resto se così non fosse, se alcun rimprovero è dovuto al lavoratore per la sua condotta, quantunque negligente o imprudente, se il valore del risarcimento danni si quantificasse

solo in relazione alla monetizzazione del pregiudizio all'integrità fisica sulla scorta delle risultanze della spiegazione causale, risulterebbero in ultima analisi avallate le preoccupazioni espresse sull'oggettivazione della responsabilità datoriale.

Delle medesime conclusioni è la giurisprudenza di legittimità che nel sottolineare il carattere onnicomprensivo della tutela dell'integrità fisica del prestatore di lavoro precisa che a questo è dovuta "[la tutela] non solo dagli incidenti, occorsi nel luogo di lavoro, derivanti dalla sua disattenzione, ma anche di quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso [con conseguente responsabilità del] datore di lavoro [per] l'infortunio occorso al lavoratore durante lo svolgimento delle sue mansioni, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare [al di fuori dei casi in cui] presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento; mentre è peraltro possibile ridurre l'entità del danno in caso di concorso di colpa del lavoratore.

La responsabilità del datore di lavoro, ex art. 2087 cod. civ., è di carattere contrattuale, atteso che il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge [con la conseguenza che] il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini dell'art. 1218 c.c. circa l'inadempimento delle obbligazioni (...) in linea con la disciplina sull'inadempimento in generale, ferma restando la valutabilità anche d'ufficio del concorso di colpa del lavoratore nella causazione dell'evento [ ai sensi] dell'art. 1227, comma 1 c.c. ovvero la prova, a carico del datore di lavoro, del comportamento colpevole in ordine all'aggravamento del danno da parte del lavoratore". [15]

### Note e riferimenti bibliografici

[1] Cfr. Natullo, 2007. (Principi generali della prevenzione e confini dell'obbligo di sicurezza, in *Diritto del Lavoro*, diretto da Caringì F., VIII, Torino, 2017)

[2] v. Lassandri, 2016, p. 191;;

[3] Cfr. Spiridigliozzi, Ballarin, 2001; Lassandri, 2016;

[4] v. Art. 1, comma 2 d. Lgs. del 3 febbraio 1993, n. 29;

[5] (...) <sup>[1]</sup> datore di lavoro <sup>[è il]</sup> soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva (...) in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale (...)» art. 2 d. Lgs. 626/1994 ss. mm. ii.;

[6] Cfr. C. M. Grillo, 1999; Cavanna, Del Forno, 2005;

[7] Cfr. V. Carbone, 2016;

[8] Cfr. Lassandari, 2016;

[9] v. ex multis Cass. sent. del 5 febbraio 2005, n. 2138;

[10] v. ex multis Cass. sent. del 8 maggio 2007, n. 10441; Cass. sent. del 1 giugno 2006, n. 13053;

[11] «il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge ex art 1341 c.c. e la responsabilità contrattuale è configurabile tutte le volte che risulti fondata sull'inadempimento di una obbligazione giuridica preesistente», Cass. sez. lav. sent. 12445/2006;

[12] cfe. Cass. Civ., sez. Lav., ord. 18 giugno 2018, n. 16026;

[13] «Per quanto l'art. 2087 cod. civ. non configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, ai fini dell'accertamento della responsabilità del datore di lavoro, al lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute incombe l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale fra questi due elementi. Quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno» Cass. sent. 24 luglio 2006, n. 16881; v. ex multis Cass. sent. 25 maggio 2006, n. 12445; Cass. sent. 1 giugno 2006, n. 13053.

[14] Cfr. Lassandri, 2016, p. 213;

[15] v. Cass. sez. lav. sent. del 13 giugno 2008 n. 9817.

---