

Rischio Elettivo: Quando il comportamento del lavoratore esclude la tutela da infortunio sul lavoro.

A cura della Dott.ssa Emanuela Trombetta

Quando si parla di infortunio sul lavoro, è importante ricostruire la vicenda che ha cagionato l'incidente del lavoratore.

Sappiamo infatti che, il datore di lavoro è obbligato ad adottare adempimenti e misure di protezione per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'interno dell'azienda, la figura incaricata di garantire la sicurezza sul lavoro e sulla quale ricade l'obbligo di mantenimento dei livelli della stessa è il datore di lavoro. Questi, infatti, ha l'obbligo di evitare che probabili e possibili pericoli dovuti all'esercizio della sua attività, possano tradursi in rischi per i lavoratori che vengono assunti per il compimento di tale attività, ed ha altresì l'obbligo di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi che possono procurare danni a questi soggetti.

Gli stessi lavoratori inoltre godono di alcuni **diritti inalienabili**, quali la possibilità di ricevere **formazione e informazione sui rischi connessi alle loro attività**, di **astenersi dal lavoro in caso di situazioni di pericolo** senza subire pregiudizi, di essere **sottoposti a visite mediche personali** su richiesta, e di appellarsi, attraverso gli opportuni canali di rappresentanza, agli **enti preposti alla vigilanza**.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, bisogna tenere distinti il **rischio lavorativo** che non è altro che il puro rischio collegato all'attività professionale, **dal rischio elettivo** da intendersi invece come un comportamento volontario, palesemente abnorme e svincolato da qualsiasi forza maggiore o necessità, adottato dal lavoratore in conseguenza del quale si è verificato un infortunio sul lavoro.

Come indicatori di cause che escludono la tutela infortunistica troviamo comportamenti:

- Abnormi rispetto il fine lavorativo o aziendale;
- Legati a scelte individuali del lavoratore o da impulsi meramente personali;
- Non legati a necessità particolari certificate/certificabili o a cause di forza maggiore;
- Per esibizionismo;

In questi casi, il datore di lavoro non ha alcuna colpa, ma è anzi il lavoratore che, non attenendosi alle linee guida di condotta, ha cagionato il suo stesso infortunio, spezzando il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro e l'infortunio.

Il concetto di rischio elettivo deve tenersi distinto dai concetti di "imprudenza" e "negligenza" del lavoratore, ed infatti, in quel caso, l'infortunio sul lavoro è e deve essere riconosciuto.

La Corte di Cassazione ha escluso il rischio elettivo riconoscendo l'imprudenza e/o la negligenza in due casi specifici:

1 Quando l'evento si è verificato per necessità o causa di forza maggiore;

2 Quando nonostante il lavoratore abbia tenuto un comportamento ritenuto anormale, non viene interrotto il collegamento fra l'azione ed il fine lavorativo.

La giurisprudenza di Cassazione ha stabilito dei principi inderogabili, applicando alla materia degli infortuni sul lavoro l'art. 1227, primo comma, c.c. il quale stabilisce che: "se il fatto colposo del creditore ha concorso a cagionare il danno, il risarcimento è diminuito a seconda della gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate." Tale articolo viene affiancato a supporto della materia infortunistica del lavoro poiché la legge impone al lavoratore l'obbligo di osservare i doveri di diligenza a tutela della propria ed altrui incolumità.

Gli Ermellini di Piazza Cavour con l'ordinanza nr. 8988/2020 hanno perciò statuito il seguente principio di diritto: *"Nel caso di infortunio sul lavoro, deve escludersi la sussistenza di un concorso di colpa della vittima, ai sensi dell'art. 1227, comma primo, c.c., quando risulti che il datore di lavoro abbia mancato di adottare le prescritte misure di sicurezza; oppure abbia egli stesso impartito l'ordine nell'esecuzione puntuale del quale si sia verificato l'infortunio; od ancora abbia trascurato di fornire al lavoratore infortunato una adeguata formazione ed informazione sui rischi lavorativi; ricorrendo tali ipotesi, l'eventuale condotta imprudente della vittima degrada a mera occasione dell'infortunio, ed è perciò giuridicamente irrilevante".*