

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4051 di giovedì 13 luglio 2017

Il rischio aggressioni ai lavoratori: quali misure adottare?

I protocolli di comportamento, il rafforzamento di organico e locali, le vie di fuga, i vetri blindati, le guardiole chiuse a chiave: esempi di misure di prevenzione dal rischio aggressioni e rapine nelle sentenze di Cassazione.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Vediamo di seguito alcuni esempi di modalità corrette di gestione del rischio aggressioni in diverse realtà (banche, poste, ospedali, pronto soccorso, scuole, caselli autostradali, attività di sorveglianza svolte dalle guardie giurate etc.) tratti da alcune sentenze di **Cassazione Civile**.

La norma di riferimento in materia è infatti una norma civilistica: l'articolo 2087 c.c., la cui violazione da parte del datore di lavoro *"viene in considerazione con riguardo all'omissione di misure di sicurezza cosiddette "innominate", e non in riferimento a misure di sicurezza espressamente e specificamente definite dalla legge o da altra fonte ugualmente vincolante"*.

E, *"rispetto a tali misure "innominate"*, le regole sulla ripartizione dell'onere della prova prevedono che - anche in materia di misure di prevenzione dalle aggressioni ai lavoratori - gravi sul *"datore di lavoro l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorché non risultino dettati dalla legge (o altra fonte equiparata), siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli standard di sicurezza normalmente osservati oppure trovino riferimento in altre fonti analoghe"* (Cassazione Civile, Sez. Lav., 5 gennaio 2016 n. 34).

Poiché in questo contributo ci si focalizza specificatamente sulle misure da adottare e quindi su un aspetto particolare delle pronunce, i casi oggetto di queste ultime sono descritti in maniera molto sintetica (e si rinvia al testo integrale delle sentenze per approfondimenti).

La tutela dei dipendenti di banche e poste e dei casellanti autostradali da rapine e aggressioni

1. Le vie di fuga per il personale

In **Cassazione Civile, Sez. Lav., 21 maggio 2013 n. 12413** è stata accertata la *"carenza di idonee misure di sicurezza per i dipendenti degli uffici postali dove si erano verificati i due tentativi di rapina - per quanto riguarda in particolare l'assenza delle uscite di sicurezza di cui avrebbero dovuto essere dotati gli stessi uffici"* e, *"con riferimento al primo dei due uffici [...], due testimoni avevano escluso la presenza di una porta di servizio all'epoca della tentata rapina, mentre era risultato provato che lo stesso ufficio aveva subito una ristrutturazione in epoca successiva."*

Le testimonianze erano confermate anche dal *"contenuto della denuncia di infortunio presentata all'Inail, nella quale veniva indicato che il detto ufficio era sprovvisto di un'uscita di emergenza, precisandosi che l'eventuale incendio del bancone (che i*

rapinatori avevano cosparso di benzina) avrebbe impedito ai dipendenti di raggiungere la (unica) via di uscita."

In conclusione, *"nessun idoneo elemento di prova in ordine all'esistenza di idonee **"vie di fuga" per il personale** era stato offerto dalla società neppure con riferimento all'altro ufficio dove si era verificato il secondo tentativo di rapina, avendo i giudici di merito rilevato che **la planimetria** prodotta dall'appellante **era priva di data certa** e non consentiva, quindi, una affidabile ricostruzione dello stato dei luoghi all'epoca della tentata rapina."*

2. I vetri blindati, le telecamere a circuito chiuso etc.

In una sentenza dell'anno scorso (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 5 gennaio 2016 n. 34**) è stata confermata la condanna di una s.p.a che gestiva una **Tangenziale** al risarcimento del danno in favore di un lavoratore **casellante** che aveva contratto una patologia cardiaca a seguito di una **rapina** subita durante l'attività lavorativa, nel corso della quale egli era stato anche minacciato con un'arma da fuoco. Secondo il lavoratore tale patologia era "ascrivibile alla condotta della datrice di lavoro, che non aveva approntato le "giuste cautele" per preservare l'integrità dei lavoratori addetti all'esazione del pedaggio, facendolo risalire allo stress lavorativo protrattosi nel tempo dopo la rapina".

La pronuncia - dopo una interessante premessa sulle misure "innominate" rese necessarie dall'art.2087 c.c., che è poi quella riportata all'inizio di questo contributo - illustra così in via esemplificativa con alcuni cenni aventi valore orientativo quali sarebbero dovute essere *alcune* di queste misure da adottare nel caso concreto, allorché sottolinea che la S.p.a non ha *"dimostrato di aver fornito strumenti volti a fornire sicurezza ai casellanti, come vetri blindati, telecamere a circuito chiuso etc."*

3. Le misure devono essere adottate in relazione alle caratteristiche dell'attività dell'impresa, alle mansioni, alle condizioni dell'ambiente esterno e di quello di lavoro (es. dimensioni degli uffici, densità criminale etc.)

In **Cassazione Civile, Sez. Lav., 30 marzo 2010 n. 7663**, sono state ritenute **idonee le misure** di prevenzione dalle rapine che erano state adottate dall'Azienda ed è stato rigettato il ricorso di una dipendente delle **poste** italiane, nei cui locali, mancanti di dispositivi di sicurezza o di sorveglianza all'ingresso, si era verificata una **rapina** che aveva provocato uno shock alla stessa lavoratrice che era in stato interessante.

E' emerso che *"le Poste avevano dotato l'Agenzia delle misure di sicurezza e, specificamente, delle **misure antirapina espressamente previste nel proprio regolamento interno** ed estese a tutti gli uffici di analoghe dimensioni e dislocazioni"* e che *"dette misure erano, ad ogni modo, compatibili con quelle di protezioni previste dall'art.2087 c.c. **dovendosi avere riguardo alle caratteristiche dell'attività dell'impresa e delle mansioni svolte dal lavoratore, nonché alle condizioni dell'ambiente esterno e quello di lavoro**, sicché vi sia una apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile, di verifica del rischio lamentato, (v. Cass. 06.02.1998 n. 1241)."*

La società *"aveva tenuto conto delle piccole dimensioni dell'Ufficio postale in esame [...] e, soprattutto, della densità criminale notoriamente tra le più basse d'Italia, nonché della scarsa incidenza di rapine nell'Ufficio in esame, fattori, questi ultimi, che escludevano una "ragionevole probabilità di verifica" di eventi criminosi, tali da indurre all'adozione di misure particolarmente incisive di mezzi di protezione."*

La tutela degli infermieri negli Ospedali e degli Operatori del Pronto Soccorso dalle aggressioni

4. I protocolli di comportamento, la disponibilità dei locali, il rafforzamento dell'organico

In **Cassazione Civile, Sez. Lav., 3 agosto 2007 n. 17066**, il tema trattato è quello della responsabilità di un'azienda ospedaliera per le lesioni con postumi permanenti subite **da un'infermiera aggredita da un ricoverato (paziente oligofrenico)** presso il Centro Residenziale Handicap. L'Azienda ospedaliera si è difesa sostenendo che "esisteva un protocollo di comportamento, atteggiamenti a misura di sicurezza per il personale sanitario ed infermieristico, che prevedeva che il paziente, dopo la sedazione nella stanza di contenimento, dovesse essere preso in carico da due operatori."

Risultava accertato:

"a) che il paziente V., quello stesso pomeriggio dell'infortunio, aveva aggredito un'altra infermiera (Va.) sicché versava già in una situazione critica...;

b) che l'organico delle infermiere era incompleto al momento dell'infortunio perché la stessa Va., vittima della prima aggressione, era stata autorizzata ad andare a casa, circostanza questa rilevante al fine della valutazione del fatto che fu la sola infermiera G., senza la collaborazione di altro operatore, a prendere in carico il V. dopo la sedazione;

c) che il V. era stato fatto uscire dalla stanza di contenimento perché non vi poteva rimanere la notte in quanto la stessa avrebbe dovuto essere occupata da altro paziente autolesionista, circostanza questa che denunciava in sostanza un'insufficiente disponibilità di locali di tal genere."

La Cassazione premette che, in termini di principio, *"le possibili reazioni aggressive dei pazienti oligofrenici di un Centro di igiene mentale rientrano di norma nel rischio assunto dal Centro con l'espletamento dell'attività di assistenza agli stessi; se poi tale attività è esercitata in forma imprenditoriale, si tratta null'altro che del rischio d'impresa. Una reazione aggressiva "imprevedibile" [...] non esonera ex se il datore di lavoro; occorre anche la prova in positivo dell'adozione di tutte le misure di sicurezza e di prevenzione, quali protocolli di comportamento per il personale sanitario nel caso di stato di agitazione di tali pazienti, astrattamente idonee ad evitare danni ai lavoratori."*

Quindi nella fattispecie secondo la Corte si sarebbe dovuto verificare *"quale era il protocollo di comportamento per il personale infermieristico - specifica misura di prevenzione di tale genere di eventi dannosi - nel caso particolare di pazienti oligofrenici con tendenze aggressive e se l'attività di sedazione, rivelatasi ex post insufficiente, fosse stata correttamente eseguita"*.

5. L'onere di dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenire le aggressioni (agli infermieri di un Pronto Soccorso) grava sul datore di lavoro

In una sentenza del mese scorso (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 12 giugno 2017 n. 14566**) viene confermata la condanna di una azienda ospedaliera per il danno subito da un **infermiere (E.T.)** a seguito della **"aggressione subita...mentre prestava servizio quale infermiere presso il Pronto soccorso dell'Azienda."** In particolare, **"l'aggressione avveniva da parte del paziente mentre veniva trasportato in barella alla sala visite, dopo dieci minuti dalla registrazione"**.

La Cassazione accoglie con rinvio il ricorso del lavoratore, cassando la pronuncia della Corte d'Appello secondo cui era "pressoché inattuabile la predisposizione di mezzi di tutela di portata oggettivamente idonea ad elidere o anche solo a ridurre il **rischio di aggressione** fisica al personale infermieristico in servizio presso il Pronto soccorso, tenuto conto della specificità del lavoro [...] Né il E.T. indicava misure concretamente idonee ad impedire l'evento".

La Cassazione, di diverso avviso, ricorda invece che grava sul datore di lavoro *"l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo"*.

6. La chiusura a chiave della guardiola dall'interno

In **Cassazione Civile 20 aprile 2012 n. 6208** una guardia giurata (L.), "adibita al servizio di vigilanza e piantonamento mobile presso un residence", mentre "stava svolgendo il suo servizio **all'interno della guardiola** sita all'ingresso del comprensorio con il compito di alzare e abbassare la sbarra dopo aver identificato i soggetti in entrata e in uscita", è stata aggredita "da un uomo introdottosi abusivamente nel comprensorio, riportando lesioni."

In particolare, "due persone a bordo di un'autovettura erano entrate abusivamente nel comprensorio, senza dire dove fossero dirette, e quindi, prima di allontanarsi, a seguito delle insistenti richieste dalla guardia giurata che teneva abbassata la sbarra, uno dei due occupanti dell'auto era entrato nella guardiola - che non era chiusa a chiave - ed era venuto a colluttazione con il L."

Si tenga conto che "a tale guardiola o "gabbiotto" si accedeva mediante una porta munita di chiave che poteva essere chiusa dall'interno."

La Cassazione rigetta il ricorso della guardia giurata e la relativa richiesta di risarcimento, in quanto "premesso che i compiti di vigilanza e di piantonamento fisso e mobile rientravano nelle mansioni di guardia giurata assegnate al dipendente, e comprendevano le funzioni di controllo all'ingresso, il giudice dell'appello ha osservato che queste dovevano essere svolte **all'interno della guardiola** dalla quale doveva essere azionata la sbarra di ingresso, **evitando qualsiasi contatto fisico con terzi**, in quanto il "gabbiotto" poteva essere chiuso a chiave dall'interno. Dunque solo la negligenza della guardia giurata, che non aveva chiuso a chiave la porta di accesso, aveva reso possibile l'aggressione."

7. Le misure di prevenzione dalle aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi: sintesi dei principi stabiliti dalla Cassazione

In **Cassazione Civile 17 maggio 2013 n. 12089**, infine, un lavoratore che, in qualità di guardia giurata, "svolgeva il servizio notturno di vigilanza e pattugliamento" ad una festa di partito, "venne aggredito e malmenato da alcuni giovani i quali, in precedenza, avevano speronato l'auto di servizio su cui si trovava".

La Cassazione rigetta il ricorso della guardia giurata (P.), in quanto "deve al riguardo ribadirsi il principio già enunciato da questa S.C. (Cass. 5 dicembre 2001 n. 15350), secondo cui **con riferimento alla tutela dell'integrità fisiopsichica dei lavoratori dipendenti dalle aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi**, l'ampio ambito applicativo dell'art. 2087 cod. civ. non può essere dilatato fino a comprendervi ogni ipotesi di danno, sull'assunto che comunque il rischio non si sarebbe verificato in presenza di ulteriori accorgimenti di valido contrasto, perché in tal modo si perverrebbe all'abnorme applicazione di un principio di responsabilità oggettiva...".

Nella fattispecie, "il P. non ha affatto evidenziato in cosa fosse consistita la colpa della datrice di lavoro, limitandosi a dedurre che precedentemente (senza neppure chiarire se la stessa notte o in giorni precedenti), vi furono delle aggressioni all'interno del parco ove si svolgeva la "festa"..."

Inoltre è risultato "accertato che, oltre all'arma di servizio in possesso del P., la sua auto era dotata di **apparecchio radio**, con cui egli stesso chiese ed ottenne l'intervento dei Carabinieri, mentre dalle testimonianze raccolte, non risultava che egli avesse chiamato la centrale operativa dell'Istituto di Vigilanza."

In conclusione, "seppure è vero che la giurisprudenza di legittimità ha affermato che può sussistere (cfr. tuttavia, contra: Cass. n. 25883\08; Cass. n. 15350\01; Cass. n. 11710\98) la responsabilità del datore di lavoro, ex art. 2087 c.c., anche laddove l'evento dannoso sia derivato dall'azione, anche delittuosa, di terzi, è altrettanto vero che il fondamento della responsabilità è sempre stato ravvisato in un elemento colposo di questi, così come, nel caso della **rapina**, allorquando **pur a fronte di ripetuti e denunciati episodi criminali**, la datrice di lavoro **non abbia adottato alcuna misura idonea** ad evitare il danno (cfr. Cass. n. 21479\05; Cass. n. 8230\03; Cass. n. 14469\00)."

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 12413 del 21 maggio 2013 - Due tentativi di rapina nell'ufficio postale: mancanza delle necessarie uscite di sicurezza

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 34 del 5 gennaio 2016 - Rapina del casellante e infarto dopo due mesi e mezzo: obbligo di risarcimento.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza del n. 7663 del 30 marzo 2010 - Poste e misure di sicurezza

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 17066 del 3 agosto 2007 - Aggressione di una lavoratrice da parte di un ricoverato

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 14566 del 12 giugno 2017 - Aggressione ad infermiere al Pronto Soccorso. E' onere dell'azienda ospedaliera provare di aver fatto tutto il possibile per evitare l'evento

Corte di Cassazione Civile - Sentenza n. 6208 del 20 aprile 2012 - Guardia giurata e aggressione durante il servizio di vigilanza: fatto dannoso imputabile non alla violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 cod.civ., ma alla condotta negligente del lavoratore

Corte di Cassazione Civile - Sentenza n. 12089 del 17 maggio 2013 - Aggressione ad una guardia giurata durante il servizio notturno di vigilanza e pattugliamento: pretesa responsabilità di un datore di lavoro



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

