



L'argomento "aggressioni al personale" era già stato affrontato dall'AILF.
Ricordiamo gli articoli e

Oggi però ragioniamo su quali provvedimenti dovrebbero essere attuati per limitare il rischio, analizzando alcune sentenze della Cassazione sull'argomento.

La norma di riferimento in materia è 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).

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 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 cosperso 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.”*

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."

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

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, attecchianti 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.

ri

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".

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 viene ([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”.*