

Infortunio nel subappalto e attività diverse da quelle contrattuali: la responsabilità del datore di lavoro

La Cassazione chiarisce i profili di responsabilità del datore di lavoro quando il lavoratore svolge mansioni di fatto non previste dal contratto di subappalto

di [Redazione tecnica](#) – 22.01.2026

Nei cantieri in appalto e subappalto, lo **scostamento tra le attività formalmente previste dal contratto e quelle effettivamente svolte dai lavoratori** può avere conseguenze dirette in termini di responsabilità del datore di lavoro sul piano della prevenzione e della sicurezza.

A dimostrarlo è la **sentenza della Corte di Cassazione, 19 gennaio 2026, n. 1908**, sottolineando come il datore di lavoro dell'impresa subappaltatrice **risponda penalmente dell'infortunio** occorso al lavoratore anche quando l'attività svolta non rientra nell'oggetto del subappalto, se tale attività era di fatto praticata e non adeguatamente governata sotto il profilo della sicurezza.

Una pronuncia che richiama l'attenzione su una nota dolente in tema di sicurezza e controlli: la distanza, spesso sottovalutata, tra organizzazione formale del lavoro e prassi operative reali.

Subappalto, attività diverse da quelle contrattuali e infortuni: la responsabilità del datore di lavoro

Il caso trae origine da un infortunio occorso al dipendente di una società operante in regime di subappalto, formalmente incaricata di attività di pulizia. Durante l'esecuzione dei lavori, il dipendente era stato adibito a **mansioni diverse da quelle previste nel contratto di subappalto**, riportando gravi lesioni.

Alla legale rappresentante dell'impresa, in qualità di datrice di lavoro, è stata contestata la responsabilità per:

- aver consentito lo svolgimento di **attività lavorative estranee all'oggetto del contratto**;
- non aver messo a disposizione **attrezzature conformi e idonee**;
- non aver garantito un'**adeguata formazione e informazione** in materia di salute e sicurezza;
- non aver **valutato i rischi** connessi alle attività effettivamente svolte dal lavoratore.

Il Tribunale, prima, e la Corte di appello, poi, avevano ritenuto sussistenti plurime violazioni della **normativa antinfortunistica**, affermando la responsabilità penale per lesioni colpose aggravate.

Da qui il ricorso in Cassazione: secondo la ricorrente, la Corte territoriale avrebbe illegittimamente affermato la responsabilità penale senza che fosse stata provata la sua conoscenza di prassi lavorative elusive, né sarebbe stata considerata l'**attività di verifica svolta dai preposti** prima dell'invio dei lavoratori in cantiere.

Inoltre sarebbe stata illegittima l'esclusione della **causa di non punibilità per particolare tenuità del fatto** ex art. 131-bis c.p.

Quadro normativo di riferimento

A rilevare, nel caso in esame sono alcune norme contenute nel **Testo Unico Sicurezza Lavoro** (d.lgs. n. 81/2008), che individua nel datore di lavoro il **principale garante della salute e sicurezza dei lavoratori**, anche nei contesti caratterizzati da appalti e subappalti.

In particolare, rilevano:

- l'art. 17, che attribuisce al datore di lavoro l'obbligo non delegabile di **valutazione di tutti i rischi** connessi alle attività lavorative;
- l'art. 28, che impone che la valutazione dei rischi sia **concreta, specifica e coerente** con le lavorazioni effettivamente svolte;
- gli artt. 36 e 37, che disciplinano gli obblighi di **informazione, formazione e addestramento**, da modulare in funzione delle mansioni realmente assegnate ai lavoratori;
- l'art. 71, in materia di **idoneità e conformità delle attrezzature di lavoro**;

- l'art. 26, che, nei contratti di appalto e subappalto, richiama la necessità di una gestione coordinata dei rischi e di un controllo effettivo delle attività svolte.

Si tratta di norme con le quali si evidenzia come gli obblighi prevenzionistici si modellino sull'**organizzazione reale del lavoro** e sulle attività che, di fatto, vengono svolte in cantiere.

I principi espressi nella sentenza: prevedibilità evento e condotta del datore di lavoro

Nel respingere il primo motivo di ricorso, la Cassazione attribuisce un ruolo centrale al concetto di prevedibilità dell'evento, chiarendo che essa non può essere valutata sulla base del solo assetto contrattuale formale. Ciò che rileva è la **conoscibilità dell'organizzazione reale del lavoro**.

Attività non occasionale e prevedibilità dell'evento

Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano accertato che lo svolgimento, da parte dei lavoratori dell'impresa subappaltatrice, di attività esorbitanti dall'oggetto del contratto **non aveva carattere occasionale**, ma costituiva una prassi operativa abituale. Proprio questa abitudine ha consentito di affermare la **concreta prevedibilità dell'infortunio**, a prescindere dalla mancata previsione formale delle mansioni nel contratto di subappalto.

Gli ermellini hanno quindi ribadito che quando l'attività "di fatto" diventa stabile, il rischio ad essa connesso rientra pienamente nel perimetro delle responsabilità prevenzionistiche del datore di lavoro.

L'esigibilità della condotta alternativa e il ruolo del datore di lavoro

Una volta accertata la sistematica esecuzione di attività diverse da quelle contrattualmente previste, era esigibile dal datore di lavoro un comportamento conforme alla normativa antinfortunistica, comprendente:

- la **valutazione dei rischi delle attività effettivamente svolte**;
- l'**adeguata formazione** dei lavoratori;
- la **messa a disposizione di attrezzature idonee**;
- il **controllo effettivo delle mansioni** assegnate.

In assenza di evidenze concrete circa un'effettiva attività di vigilanza, il richiamo ai preposti non è idoneo a escludere la responsabilità del datore di lavoro, che resta il principale garante della sicurezza.

Nessuna possibilità, infine, di applicare l'art. 131-bis c.p. sulla c.d. "particolare tenuità del fatto", tenendo conto della **gravità delle omissioni** accertate e della **rilevante entità delle lesioni** subite dal lavoratore.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni svolte, il ricorso è stato dichiarato **inammissibile**, ribadendo che quando le attività di fatto si discostano dall'oggetto del subappalto, il datore di lavoro non può rifugiarsi dietro il dato formale e su quanto è previsto dal contratto.

A rilevare è **infatti sempre l'organizzazione reale del lavoro**, da cui derivano un'adeguata valutazione dei rischi, la formazione, la fornitura di attrezzature e un'adeguata vigilanza. In mancanza, la responsabilità per l'infortunio resta pienamente a suo carico.