

DIRITTO e PROCESSO E-BOOK

---

Gianna Rossi

# SICUREZZA SUL LAVORO

*Il nuovo assetto istituzionale*







## Sommario

Capitolo I° .....	6
Il <i>diritto</i> alla Sicurezza sul Lavoro. ....	6
Costituzione; Codice Civile; Codice Penale; Leggi italiane e fonti comunitarie. ....	6
Capitolo II° .....	19
Promotori e Destinatari dell'obbligo di sicurezza ...	19
Capitolo III° .....	29
<i>Responsabilità amministrativa. Giurisprudenza sulla responsabilità penale.</i> .....	29

**Ad Antonio:**  
*l'Amico più leale,  
un Uomo da imitare  
ed un Padre da onorare...*

**Al Dott. Cesare,**  
*con la mia più infinita ed immensa gratitudine...*

**A Arturo Maresca : il Grande Maestro ....**

**A Vincenzo De Michele, per il suo coraggio e la sua testardaggine....**

**Al “Mio Leone”, capace, ogni volta, instancabilmente, di far battere il  
mio cuore con le melodie infinite del Diritto del Lavoro....**

## Capitolo I°

### Il *diritto* alla Sicurezza sul Lavoro.

#### Costituzione; Codice Civile; Codice Penale; Leggi italiane e fonti comunitarie

Sommario: 1. Prefazione; 2. La Sicurezza sul Lavoro nella Costituzione, nel Codice Civile, nel Codice Penale e nelle fonti comunitarie: una sommaria “panoramica”...

*“Fare una legge e non farla rispettare, equivale ad autorizzare le cose che si vuol proibire...”*

(Richelieu)

#### **1. Prefazione**

La revisione ed il riordino della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono da anni al centro del dibattito politico, non solo per il primato che la Costituzione ha attribuito alla sicurezza del lavoro rispetto alla libertà di iniziativa economica privata, ma soprattutto per le sempre più frequenti “morti bianche”, segno dell’inadeguatezza del sistema prevenzionistico rispetto all’attuale contesto economico e sociale.

Infatti, dopo il **d.lgs. 626/1994**, che aveva recepito la **direttiva quadro n. 89/391/CEE** e le altre direttive particolari, la normativa sulla sicurezza del lavoro ha continuato a sovrapporsi, spesso senza alcun coordinamento, alla preesistente, nella prospettiva di adeguare l’ordinamento interno alla costante produzione normativa di fonte comunitaria e nella strenua ricerca

di una tutela effettiva dell'integrità psicofisica del lavoratore.

Del resto, come evidenziato da Giuseppe Santoro Passarelli nel suo Commentario al Titolo I del d.lgs. 81/2008, a rendere poco chiaro e coerente il quadro d'insieme era lo stesso d.lgs. 626/1994, il quale, anziché razionalizzare l'intero sistema, faceva salve le disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro non specificamente modificate dal decreto medesimo, lasciando alla sensibilità dell'interprete il non facile compito di individuare, caso per caso, le norme anteriori implicitamente (o di fatto) superate o sostituite dalla nuova disciplina.

Peraltro, se da un lato è vero che gli obiettivi dell'occupazione di qualità, del rilancio della produttività e della competitività, posti al centro delle politiche del lavoro di questi anni, avrebbero scarsa realizzazione senza la "rivitalizzazione" delle norme protettive della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro; dall'altro, non si può ignorare che proprio il richiamo alla competitività delle imprese, in un contesto caratterizzato da una crisi dei mercati che ha assunto una dimensione globale, è alla base di istanze tendenti, nell'ottica della riduzione dei costi imprenditoriali, ad una semplificazione degli adempimenti a carico del datore di lavoro (*rectius*: attenuazione degli obblighi datoriali) anche non riferimento al profilo della sicurezza del lavoro.

L'incidenza dei costi della sicurezza sul bilancio dell'impresa fa sì che, soprattutto in una situazione di recessione economica, competitività e prevenzione degli infortuni sul lavoro si pongano su fronti diametralmente opposti, anziché integrarsi quali elementi "naturali" di qualsiasi entità economica che operi nel mercato secondo la logica del profitto.

A ciò bisogna aggiungere che l'utilizzo della sanzione penale all'interno del sistema prevenzionistico, pur trovando un significativo consenso, viene sempre più spesso criticato da quanti, preoccupati di arginare l'invasione del diritto penale nel campo giuslavoristico, rivendicano il primato

dell'autonomia privata e si spingono fino a proporre l'introduzione di meccanismi di attenuazione della responsabilità del titolare dell'obbligo di garanzia.

Senza andare molto indietro nel tempo, le difficoltà di compiere una profonda rivisitazione della normativa prevenzionistica sono testimoniate dal tentativo effettuato nella quattordicesima Legislatura, in attuazione dell'art. 3 della **legge 29 luglio 2003, n. 229**.

La bozza di testo unico, approvata in prima lettura dal Consiglio dei Ministri nel novembre del 2004 e fortemente criticata da una parte del movimento sindacale e dalle Regioni, fu dallo stesso Governo ritirata a seguito del parere negativo del Consiglio di Stato, che ne sancì la non conformità al sistema di ripartizione delle competenze tra Stato e regioni delineato dall'**art. 117 della Costituzione**.

Detta norma, infatti, stabilisce che la tutela e sicurezza del lavoro è materia di legislazione concorrente, con la conseguenza che spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Invero, il fallimento della citata iniziativa dà conto delle profonde divergenze esistenti tra le parti sociali e nel mondo politico, in ordine alla problematica della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale clima si è giunti, nella quindicesima Legislatura, alla **legge 3 agosto 2007, n. 123**, recante: «Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia», che, pur criticata per l'approccio rigoristico ad essa sotteso, ha senza dubbio risentito favorevolmente di quel positivo clima di confronto tra le parti sociali che ha portato alla sottoscrizione del protocollo di luglio 2007 su *welfare* e competitività, tradotto in **legge 24 dicembre 2007, n. 247**.

La legge 123/2007, nell'introdurre rilevanti novità — con effetto immediato — in materia di sicurezza del lavoro, ha conferito una nuova delega al Governo per il riordino della normativa prevenzionistica.

Ne è seguito il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante: «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro», emanato in un periodo di piena crisi politica (Governo “sfiduciato” dalle Camere e scioglimento anticipato delle stesse) e sull'onda emotiva del tragico incidente avvenuto presso lo stabilimento di Torino della *Thyssenkrupp* nel quale hanno perso la vita cinque lavoratori.

Il testo unico, che per espressa previsione normativa si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, si suddivide in tredici titoli di cui il primo è costituito da norme di carattere generale essenzialmente riconducibili alla **direttiva comunitaria 89/391/CEE**, mentre gli altri titoli — ad eccezione del dodicesimo e del tredicesimo, concernenti rispettivamente le disposizioni in materia penale e di procedura penale e le disposizioni finali — sono dedicati ad aspetti peculiari della sicurezza del lavoro, attuativi di specifiche direttive europee (es. cantieri temporanei e mobili, attrezzature munite di videoterminali, agenti fisici, sostanze pericolose, ecc.).

La revisione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non ha, però, eliminato quella ormai fisiologica contrapposizione tra le parti sociali, radicata anche all'interno delle forze politiche, tra i sostenitori dell'approccio “rigido” e coloro che, in nome della competitività dell'impresa, sottolineano la necessità di una mitigazione dell'apparato sanzionatorio a presidio della sicurezza del lavoro.

Tale contrapposizione, sopita nel periodo immediatamente successivo alla strage della *Thyssenkrupp*, è riemersa nel corso dell'attuale Legislatura ed ha portato all'emanazione del **d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106** (c.d. decreto

**correttivo**), che ha di fatto mitigato sensibilmente l'apparato sanzionatorio di cui al d.lgs. 81/2008.

In questo scenario, dove la politica della sicurezza del lavoro non mostra ancora un percorso evolutivo caratterizzato da univocità, sistematicità e coerenza, la presente opera intende fornire un quadro sintetico, ma essenziale sulla tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro, muovendo dalla Costituzione, dal codice civile e dalle fonti comunitarie, per poi soffermarsi sul testo unico, concentrando però l'attenzione sulle norme di carattere generale contenute nel medesimo, sull'assetto istituzionale della sicurezza del lavoro e sui profili della responsabilità civile e penale, senza entrare nel merito delle disposizioni contenute nei titoli "speciali" del provvedimento, il cui tecnicismo rischierebbe di precludere una visione d'insieme del sistema.

## **2. La Sicurezza sul Lavoro nella Costituzione, nel Codice Civile, nel Codice Penale e nelle fonti comunitarie: una sommaria "panoramica"...**

*"La Costituzione Repubblicana (1948), così com'è, nella sua integrità, è uno strumento prezioso e insostituibile di promozione della salute dei lavoratori, e ispira tutta la normativa di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro".*

*(Rolando Dubini)*

L'inserimento del lavoratore in un'organizzazione produttiva dà un rilievo particolare all'ambiente di lavoro, da intendersi non solo come il contesto materiale di svolgimento della prestazione, ma come l'insieme delle condizioni di svolgimento della stessa .

Nell'impostazione tradizionale codicistica del rapporto di lavoro,

l'elemento caratterizzante della disciplina della sicurezza negli ambienti di lavoro è l'affidamento di ogni responsabilità ed iniziativa al datore di lavoro, rientrando appunto nell'esercizio dei suoi poteri direttivi e di organizzazione.

Infatti, nell'impianto codicistico di fronte alla necessità di tutelare il prestatore dagli specifici rischi derivanti dall'ambiente di lavoro, ai normali obblighi di protezione derivanti dal dovere di correttezza *ex art. 1175 c.c.*, si aggiunge l'esplicita previsione di un obbligo ulteriore per il datore, di protezione del fondamentale diritto del lavoratore alla tutela della salute.

In particolare, l'**art. 2087 c.c.** vincola il datore ad un obbligo di sicurezza nei confronti dei lavoratori, facendogli carico di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte quelle misure che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica oltreché la personalità morale dei prestatori di lavoro.<sup>1</sup>

Sebbene questa disposizione del codice sia stata, poi, affiancata da una lunga serie di norme speciali, anche in attuazione di numerose direttive comunitarie, l'obbligo del datore, di cui all'art. 2087 c.c., non si esaurisce nel rispetto di tali norme speciali, imponendogli invece di porre in essere tutte le misure che siano effettivamente idonee secondo, appunto, l'esperienza, la tecnica e la particolarità del lavoro, a prevenire situazioni di danno per la salute fisica e la personalità del lavoratore.

Ciò in ragione del fatto che le evoluzioni tecnologiche e organizzative che incidono sulla realtà produttiva sono tali, infatti, da rendere rapidamente "obsoleto" le disposizioni speciali.

Il pacifico riconoscimento giurisprudenziale e dottrinale della natura

---

<sup>1</sup> V. : G. ROSSI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Trattato Breve Nuovi Danni* (capitolo n. 227), Padova, 2011.

contrattuale di tale obbligo non ha impedito contrasti, anche all'interno della stessa giurisprudenza, sulle conseguenze derivanti dall'inosservanza dell'obbligo stesso, soprattutto in materia di onere probatorio in caso di infortunio sul lavoro.

Infatti, secondo parte della giurisprudenza, sul piano della ripartizione dell'onere probatorio, al lavoratore spetterebbe lo specifico onere di riscontrare il fatto costituente inadempimento dell'obbligo di sicurezza nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento stesso ed il danno da lui subito, mentre - in parziale deroga al principio generale stabilito dall'**art. 2697 c.c.** - non sarebbe gravato dall'onere della prova relativa alla colpa del datore di lavoro danneggiante, sebbene essa concorra ad integrare la fattispecie costitutiva del diritto al risarcimento; invece sul datore di lavoro incomberebbe l'onere di provare la mancanza di colpa (onere diversamente articolato a seconda che si tratti di misure di prevenzione nominate o innominate) anche sotto il profilo dell'omesso controllo sull'effettivo uso delle misure di prevenzione.

Secondo autorevole dottrina, i principi giurisprudenziali sopra illustrati comporterebbero una fortissima incertezza per l'imprenditore, che rischierebbe pesanti condanne civili e penali senza aver potuto conoscere *ex ante* la regola di condotta da rispettare, individuata solo *ex post* da «giudici e periti maestri del senno di poi».

In realtà, proprio per arginare questa, forse eccessiva, incertezza la Corte costituzionale era già intervenuta precisando che «per misure concretamente attuabili debbono intendersi quelle che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata è soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli *standards* di sicurezza propri, in concreto e al momento, delle diverse attività

produttive» .

Pertanto, il datore per essere sicuro di aver assolto ai propri obblighi e di non essere dichiarato responsabile *ex art. 2087 c.c.*, in caso di infortunio o malattia professionale di un lavoratore, non solo dovrà rispettare tutte le singole prescrizioni normative ma dovrà anche applicare tutte le misure di protezione applicate dai suoi *competitors*.

Tale sentenza, con la quale probabilmente il giudice delle leggi ha voluto anche escludere possibili derive di *dumping*, attraverso l'abbattimento dei costi per la sicurezza, ha, altresì, segnato il superamento del principio di doverosità della massima sicurezza disponibile sul mercato, al quale sembra essersi sovrapposto il criterio del livello di sicurezza generalmente praticato nel settore <sup>2</sup>.

Dalla predetta natura contrattuale della responsabilità del datore ne discendono, come ulteriori conseguenze: la competenza del giudice del lavoro per le controversie comunque inerenti all'obbligo di sicurezza del lavoratore; l'applicazione del regime di rivalutazione del credito *ex art. 429 c.p.c.* e l'applicazione del termine di prescrizione estintiva ordinaria decennale *ex art. 2946 c.c.*

Occorre, altresì, sottolineare che la qualificazione del diritto all'integrità fisica come diritto assoluto della persona — costituzionalmente tutelato, non solo dall'**art. 32 Cost.**, che riconosce la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, ma anche dall'**art. 41 Cost.** per il quale l'iniziativa economica privata «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana» — non contrasta con la già ricordata natura del

<sup>2</sup>

A tal proposito, si vedano gli scritti di:

A. VALLEBONA, *Breviario di Diritto del Lavoro*, Torino, 2001, p. 252;

M. PERSIANI, *Devolution e diritto del lavoro*, in *ADL* 2002, p. 19.

diritto del lavoratore *ex art.* 2087 c.c., come specifico diritto di credito nei confronti della controparte del rapporto.

Corollario di tale riconoscimento di un diritto di credito è la possibilità, per il lavoratore esposto al rischio di infortunio o malattia professionale a causa dell'inosservanza da parte del datore di lavoro delle prescritte misure di sicurezza, di rifiutare la prestazione nell'ambiente pericoloso in via di eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.), sottraendosi così alla situazione pregiudizievole senza rinunciare al rapporto ed al relativo reddito, ma anche chiedere l'esatto adempimento dell'obbligo di protezione incombente sul datore di lavoro (art. 1453 c.c.), sebbene, con riferimento a quest'ultima ipotesi, autorevole dottrina affermi trattarsi di una classica fattispecie di incoercibilità civilistica degli obblighi di fare e di non fare infungibili dell'imprenditore, che impedisce al lavoratore, pur vittorioso in giudizio, di ottenere l'esecuzione coattiva della condanna del datore di lavoro ad attuare la misura di sicurezza violata..

Concludendo l'esame della norma contenuta nell'art. 2087 c.c., occorre registrare che in realtà la stessa ha avuto una debole funzione di prevenzione, essendo stata invocata principalmente *ex post*, come fondamento normativo per le cause di risarcimento nelle ipotesi di eventi dannosi già verificatisi.

Tra le ragioni della mancata utilizzazione della norma in parola in funzione preventiva una delle più rilevanti va individuata nel fatto che essa è volta ad attribuire al lavoratore una posizione soggettiva individuale, a fronte di un fenomeno (quello delle condizioni di lavoro) che si sviluppa in una dimensione prevalentemente collettiva.

Probabilmente, per tale motivo il legislatore del cd. Statuto dei lavoratori ha attribuito a questi ultimi il diritto di controllare *mediante loro rappresentanze* l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca di tutte le

misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

L'indicazione, nella norma, in termini generici della rappresentanza abilitata ad intervenire, così da comprendere qualunque forma organizzativa dei lavoratori interessati, anche occasionalmente, e non necessariamente coincidente con le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) o le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), sembra ribadire, implicitamente, la titolarità individuale del diritto alla sicurezza, ma, diversamente dall'art. 2087 c.c., ne consente comunque l'esercizio in forma collettiva.

Al diritto previsto dalla menzionata norma dello Statuto dei lavoratori, fa riscontro l'obbligo del datore di assoggettarsi ai controlli richiesti dai lavoratori, tramite le loro rappresentanze, rendendone possibile la effettuazione all'interno dell'azienda.

Eventuali impedimenti od ostacoli frapposti a tali controlli sono stati, talora, ritenuti comportamenti antisindacali, punibili *ex art.* 28 dello stesso Statuto, in quanto il controllo collettivo sull'ambiente di lavoro costituisce attività sindacale, nel senso di attività corrispondente ad interessi collettivi protetti dalla norma.

Come abbiamo già avuto modo di ricordare, alla norma contenuta nell'art. 2087 c.c., che può essere considerata il fulcro del sistema di sicurezza del lavoro, è stata affiancata una normativa di dettaglio che ha disciplinato i singoli obblighi del datore di lavoro.

In passato il legislatore nazionale è stato l'unico soggetto legittimato a regolamentare la materia, ma, dopo la legge costituzionale n. 3/2001, che ha modificato l'**art. 117 della Costituzione**, la "Tutela e sicurezza del lavoro" è affidata, invece, alla competenza concorrente della legislazione dello Stato e delle Regioni.

Ma anche il **diritto penale** si è interessato delle fattispecie relative alle

situazioni di pericolo sul lavoro mediante gli **articoli 437 e 451** che riguardano la rimozione o l'omissione dolosa di cautele atte e a prevenire gli infortuni sul lavoro.

Si tratta di reati definiti di pericolo presunto, in quanto atti di per sé a costituire una situazione contraria alla legge che non ha bisogno di essere dimostrata caso per caso.

L'articolo 437 vuole evitare l'infortunio sul lavoro e l'articolo 451 invece punisce condotte che possono aggravare una situazione di infortunio che già si è verificato.

La gran parte dei reati connessi alla sicurezza sul lavoro sono **reati omissivi**.

Il reato omissivo trova la sua essenza nella disobbedienza ad un comando giuridico di attivarsi per evitare determinate conseguenze.

Il comando giuridico può essere individuato nella legge, ma anche in regolamenti, atti amministrativi e contratti e, per tale motivo, la responsabilità penale in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, presenta ampi tratti di connessione con il diritto privato ed in particolare con quello del lavoro.

Detti reati si perfezionano quindi non con un'azione criminosa predefinita, ma mediante una condotta caratterizzata dal mancato rispetto di leggi, regolamenti, regole di condotta.

Per quel che concerne l'evoluzione della normativa sovranazionale in materia di ambiente e sicurezza (sul e) del lavoro, occorre richiamare, secondo una progressione diacronica ma sintetica, il **Trattato CECA** del 1950, che assegnava alle istituzioni della Comunità il compito di *“promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera, permettendone l'uguagliamento nel progresso in ciascuna industria di sua competenza”* (art. 3, lett. e).

Il **Trattato Euratom** del 1957 attribuiva poteri specifici alle istituzioni comunitarie in materia di salute e di sicurezza, al fine di “*stabilire norme di sicurezza uniformi per la protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori e vigilare sulla loro occupazione*” (art. 2, lett b). Ciò al fine di adottare “*norme fondamentali relative alla protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori contro i pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti*”.

La **Direttiva n. 80/1107** prevedeva, per la prima volta, linee guida sulla protezione contro i rischi derivanti dall’esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici.

Successivamente, direttive particolari venivano emesse per la *prevenzione dei rischi derivanti dall’esposizione al piombo, all’amianto, al rumore, nonché al divieto di taluni agenti specifici in certe attività.*

Nel 1989, il Consiglio adottava la **direttiva n. 391**, in tema di attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

La **Direttiva n. 89/391** introduceva l’idea della *tutela minima esigibile* contenuta nelle fonti comunitarie, al di sotto della quale non poter scendere nella legislazione dei singoli Stati membri.

Successivamente, il nostro diritto della sicurezza del lavoro è stato informato da tutta una serie di altre direttive comunitarie,<sup>3</sup> quali:

- la **n. 89/654**, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute per i luoghi di lavoro;

- la **n. 89/655**, modificata dalla Dir. UE n. 2001/45, sui requisiti minimi

---

<sup>3</sup> Per approfondimenti, si rimanda a L. GALANTINO, *Diritto del lavoro comunitario*, Milano, 2009.

per l'uso delle attrezzature di lavoro;

- la **n. 89/656**, sull'*uso dei dispositivi di protezione individuale*;

- la **n. 90/269**, sulla *movimentazione di carichi* che comporta rischi dorso-lombari;

- la **n. 90/270**, sull'*uso dei videoterminali*;

- la **n. 90/394**, modificata dalla Dir. UE n. 99/38, sulla *protezione contro agenti cancerogeni*.

## Capitolo II°

### Promotori e Destinatari dell'obbligo di sicurezza

Sommario: 1. Medico competente; 2. Datore di lavoro (nel settore pubblico e privato). Dirigente. Preposto; 3. Obblighi del datore di lavoro (in breve); 4. Lavoratori

*“La cultura della sicurezza sarà il vero e proprio valore aggiunto del nostro sistema solamente quandoremo riusciti ad integrare la stessa all’interno dei tradizionali rapporti regolatori tra i singoli e l’organizzazione aziendale cui appartengono, indipendentemente dalle dimensioni dell’impresa”.*

(Luigi Pelliccia)

#### 1. Medico competente

Nelle unità produttive dove, a seguito della valutazione dei rischi<sup>4</sup>, si ha la presenza di determinati rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro, ovvero il dirigente delegato, è obbligato a nominare il **medico competente**, specializzato, cioè, in Medicina del Lavoro.

A ben vedere, la figura del Medico competente era già stata prevista nei lontani anni Cinquanta nei d.p.r. 19.03.1956, n. 303 (il cui art. 33 statuiva che i lavoratori dovevano essere visitati da un medico competente), n. 320 (in cui si statuiva agli artt. 95-98 l'obbligo di assicurare l'assistenza ai lavoratori colpiti da infortunio o altrimenti bisognevoli di cure), n. 321 ( in cui agli artt. 11-17 si prevedeva l'obbligo di istituire un locale adibito a

---

<sup>4</sup> Come ben noto, ai sensi dell'art. 15, co. 1, lett. a), il datore di lavoro ha l'obbligo di “effettuare la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro”.

pronto soccorso), con particolare riferimento a determinate lavorazioni industriali nocive ed aveva il compito di sottoporre i lavoratori a visite mediche, sia prima dell'ammissione al lavoro che successivamente.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, il medico competente è la figura che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria<sup>5</sup> e per tutti gli altri compiti contenuti nel decreto.<sup>6</sup>

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti ed a garantirne l'autonomia.

L'art. 39 d. lgs. n. 81/2008 dispone che il Medico competente operi secondo i principi della Medicina del Lavoro e del Codice Etico della Commissione Internazionale di salute occupazionale (ICOH), mentre al co. 2, stabilisce che egli può operare anche come collaboratore di una struttura esterna, pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore.

L'art. 23 del d. lgs. n. 106/2009, ha abrogato l'art. 40 d. lgs. n. 81/2008, che incaricava il medico competente di fornire i dati relativi alla sorveglianza sanitaria a lui affidata.

Tale figura, si pone così sia come **punto di riferimento** per il lavoratore per quanto riguarda la sua salute e sicurezza sul lavoro, sia come referente del datore di lavoro, collaborando con lui nella valutazione dei rischi.

---

<sup>5</sup> Più precisamente, la sorveglianza sanitaria è misura prevista nei confronti dei lavoratori "esposti" e riguarda quei lavoratori esposti a movimentazione manuale dei carichi, videoterminali, rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, agenti chimici, agenti cancerogeni, amianto e agenti biologici.

Oltre ai suddetti casi, l'obbligo di sorveglianza sanitaria è previsto da disposizioni normative non ricomprese nel T. U., ma che rimangono comunque vigenti e relative ai lavori nei cassoni ad aria compressa (D.P.R. 321/56), alle cave, miniere, industrie di trivellazione ed estrattive (D.P.R. 886/1979, D. Lgs. 624/96), alla silice libera cristallina (D.P.R. 1124/65), alle radiazioni ionizzanti (D.Lgs. 230/95), al lavoro a bordo di navi passeggeri, mercantili e da pesca (D. Lgs. 271/99) ed al lavoro notturno (D. Lgs. 66/03).

<sup>6</sup> Per una completa ed esauriente trattazione, nonché per un approfondimento, si vedano:

BASENGHI, GOLZIO, ZINI ( a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e le nuove sanzioni*, Milano, 2008;

TIRABOSCHI ( a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008.

Ciò che si richiede al Medico competente è di **operare imparzialmente e a tutela della salute dei lavoratori** dei quali è stato chiamato ad occuparsi, pertanto, nello svolgimento delle sue attività deve considerare “i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro” (art. 25, co.1, lett. *a*), D. lgs. n. 81/2008), come confermato dalla circostanza che la sua colpa è valutata con maggiore rigore rispetto a quella del medico generico nei casi di errore (diagnosi sbagliata o errato giudizio di idoneità) dal quale sia derivato un danno per il lavoratore.<sup>7</sup>

Inoltre, nell'espletamento delle sue funzioni, è vincolato oltre che al rispetto delle norme generali della professione sanitaria (si pensi, ad esempio, alla tutela del segreto professionale), anche a quello di ogni altra norma specifica che ne disciplini e regolamenti ruolo e compiti (oltre, naturalmente, alle ipotesi di cui all'art. 4, co.3, lett. *a*) e *b*) del d. lgs. n. 81/2008, che riproducono fattispecie già disciplinate dallo Statuto dei Lavoratori).

## **2. Datore di lavoro (nel settore pubblico e privato). Dirigente. Preposto**

La scelta “espansiva” del legislatore delegato che si è registrata con riferimento alla determinazione del campo di applicazione – oggettivo e soggettivo - trova conferma anche nella definizione dei soggetti che sono destinatari, a diverso titolo e con diverse responsabilità, di specifici precetti e di correlate misure sanzionatorie.

---

<sup>7</sup> Cfr.: P. Tullini, *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, I, 219.

Sarà quindi opportuno, a sommosso parere di chi scrive, partire dalla figura del datore<sup>8</sup> di lavoro per muovere un'analisi delle “soggettività” e delle “posizioni di responsabilità e garanzia”, assumendo, però, come principio informatore l'effettività delle tutele, come autorevolmente affermato dal Maestro Giuseppe Santoro Passarelli.

Secondo quanto già previsto dal d. lgs. n. 626/1994, i generali “obblighi di sicurezza” gravano “a cascata” sul datore di lavoro, sul dirigente, sul preposto, oltre che sullo stesso lavoratore.

E' infatti noto che, nel d. lgs. n. 626, lo *status* datoriale era imputato al “soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore” o, *comunque*, al “soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa” avesse “la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva” in quanto “titolare dei poteri decisionali e di spesa”, *“portando così a compimento il definitivo ed irrevocabile divorzio tra la collaudata strumentalizzazione civilistica e la materia prevenzionistica, nella quale si impongono canoni altri”* (Francesco Basenghi).

La nozione del **datore di lavoro privato**, valevole ai fini della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, si raccorda alla previsione contenuta nel d. lgs. n. 626/1994, introducendo, tuttavia, alcuni riferimenti che, al di là del mero senso letterale, *“consentono di ancorare la figura/nozione del datore di lavoro al concreto assetto organizzativo dell'impresa”* (Giuseppe Santoro Passarelli); rispetto, quindi, alla precedente previsione, della quale viene ora riproposta la condizione formale, ossia la “titolarità” del “rapporto di lavoro con il lavoratore”, la nuova norma aggiunge due concetti/espressioni che connotano fortemente la “posizione sostanziale” del datore di lavoro, quella cioè che lega e correla la figura

---

<sup>8</sup> Per approfondimenti si veda:

V. SPAZIALE, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*. Relazione al XVI Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro, Aidlass, Catania, 21-23 maggio 2009.

dello stesso alle responsabilità che di fatto questi assume all'interno dell'azienda.<sup>9</sup>

Più incisive sono invece le novità introdotte con riferimento alla figura di “**datore di lavoro pubblico**”,<sup>10</sup> le cui novità sono riconducibili, per un verso, alla necessità di equiparare, soprattutto su un piano di fatto, tale figura a quella del datore di lavoro privato, mentre, per altro verso, si registra un sostanziale recepimento di indicazioni affermatesi in giurisprudenza,<sup>11</sup> alla cui stregua era stato possibile sopperire ai casi (ormai troppo frequenti) di mancata nomina o individuazione del datore di lavoro da parte degli organi di vertice competenti.<sup>12</sup>

La giurisprudenza di Cassazione ha così (finalmente) chiarito come la qualifica di datore di lavoro, ai fini di sicurezza e prevenzione, sino a

---

<sup>9</sup> Nella realtà pratica, si posso prospettare dei casi concreti in cui la nozione di datore di lavoro viene ad assumere dei connotati peculiari.

Si fa riferimento, in particolare, alla individuazione del datore di lavoro nell'ambito dei contratti di somministrazione di lavoro e di distacco.

Come autorevolmente osservato in dottrina (PROSPERETTI; MARESCA) riconducibili a precise scelte aziendali in tal senso, in cui un lavoratore si trova ad operare in un contesto lavorativo diverso da quello solito, di cui conosce le procedure, le strumentazioni, le lavorazioni, i colleghi.

In tali casi si assiste ad una “duplicazione di ruoli”, per cui il potere direttivo viene esercitato dal soggetto utilizzatore o dal soggetto distaccatario, mentre gli obblighi formativi ed informativi sui rischi generici restano in capo al somministratore o al distaccante.

Nelle organizzazioni complesse, la figura del datore, corrisponderebbe invece (secondo **Trib. Ravenna, 21.05.2007**), in via presuntiva al legale rappresentante; tuttavia, trattandosi di presunzione non assoluta, prevale comunque il criterio sostanziale delle funzioni effettivamente svolte ( **Cassa. Pen., sez. III, 04.07.2005, n. 28358; Cassa. Pen., sez. IV, 08.06.2004, n. 32958**, che estende il medesimo principio anche alle società cooperative).

<sup>10</sup> Cfr.: A. Palladini, *Il datore di lavoro pubblico in materia di sicurezza sul lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, 131 ss..

<sup>11</sup> *Ex multis*: Cass. Pen., sez. III, 6 ottobre 2004 ( con nota di De Lucia, in *ISL*, 2005, n. 1, pag. 60);  
Cass. Pen., sez. III, 28 aprile 2003, n. 19634;  
Cass. Pen., sez. III, 7 ottobre 2004, n. 39268.

<sup>12</sup> Rispetto al D. Lgs. n. 626/'94, il T.U. introduce alcune “**novità**” : infatti, il datore di lavoro pubblico può coincidere col dirigente cui spettano i poteri di gestione, ovvero col funzionario non avente qualifica dirigenziale.

In quest'ultima ipotesi, sarà bene ricordare all'arguto lettore, che, nell'ultima edizione del Testo Unico, si precisa che il funzionario viene individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni , tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività.

Si impone, inoltre, secondo un vero e proprio *refrain* normativo, che egli sia dotato di autonomi poteri, oltre che decisionali, anche di spesa.

In caso di omessa individuazione o- ricordiamolo- di individuazione non conforme ai criteri indicati, il datore di lavoro coinciderà con l'organo di vertice, *ex art. 2, co. 1, lett. a)*, d. lgs. n. 626/1994.

quando non si fosse proceduto alla nomina in capo al dirigente (o al funzionario), fosse da riferire agli stessi organi di direzione politica dell'ente che sono deputati alla designazione.

Sempre nell'ottica di una maggiore semplificazione e di riordino sul piano sistematico della normativa, il d. lgs. n. 81/2008, introduce qualche elemento utile ad una migliore applicazione della disciplina, soprattutto per quanto concerne l'individuazione dei soggetti diversi dal datore di lavoro, sui quali gravano, *iure proprio*, compiti e responsabilità: tra questi si colloca la figura del dirigente.

Il T.U. formula, per la prima volta, le nozioni di “dirigente” e di “preposto”, recettive, come giustamente osservato da Luisa Galantino, da consolidati orientamenti giurisprudenziali in materia.

Così, il “**dirigente**” viene definito come *“persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”*.<sup>13</sup>

Il “**preposto**” è, invece, *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”*.

### 3. Obblighi del datore di lavoro (in breve)

Le nuove disposizioni di cui all'art. 26, d. lgs. n. 81/2008, confermano un

---

<sup>13</sup> L'accertamento della dirigenzialità- si ricorda- richiede – non diversamente da quello della datorialità – una indagine aderente al caso di specie.

sistema di gestione della prevenzione dei rischi che trae origine dal datore di lavoro.<sup>14</sup>

La formazione, l'informazione e l'addestramento dei lavoratori costituiscono uno dei pilastri su cui poggia il sistema prevenzionistico della **Direttiva n. 89/391/Cee**, la quale “comprende principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alla legislazione e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione dei principi generali”.

L'**art. 6** precisa che “*il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione*<sup>15</sup>, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari”, mentre, al comma successivo, chiarisce che il datore di lavoro mette in atto tali misure basandosi su alcuni principi generali di prevenzione, tra cui quello di un adeguato addestramento dei propri lavoratori.<sup>16</sup>

Esclusivamente sul datore di lavoro grava l'obbligo di informazione in

<sup>14</sup> Si veda: P. VENEZIANI, *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale*, Padova, 2003.

L'Autore, già con riferimento all'art. 7 del d. lgs. n. 626, sottolinea lo spostamento del baricentro dei doveri

<sup>15</sup> Si impone al datore la conservazione in azienda dell'attestazione dell'avvenuta formazione.

<sup>16</sup> Non vi è dubbio, quindi, come autorevolmente osservato in dottrina (GALANTINO; BASENGHI; TIRABOSCHI; MARESCA) che il d. lgs. n. 81/2008 “amplifica” il ruolo dell'informazione e soprattutto della formazione e dell'addestramento.

Per comodità del lettore, si ricorda che l' **informazione** è definita come “*il complesso delle attività dirette a fornire le conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione ed alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro*” e si sostanzia, quindi, nel trasferimento di notizie di carattere comportamentale, procedurale e concettuale con contenuti di natura tecnica, scientifica e legislativa, utile ad attivare processi relativi alla prevenzione e protezione.

L' **attività di formazione**, invece, è un percorso di insegnamento-apprendimento strutturato e consapevole che deve condurre il lavoratore ad acquisire un bagaglio di conoscenze, capacità, atteggiamenti e competenze (generiche e specifiche), in materia di sicurezza.

L' **addestramento**, infine, è l'attività di insegnamento di tipo pratico-operativo da svolgersi *on the job*.

caso di appalti *c.d.* “interni”.<sup>17</sup>

Tra gli obblighi del datore che non posso essere delegati<sup>18</sup> vi è quello concernente la “valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro” (v: nota 4).

La **valutazione dei rischi**<sup>19</sup> e l'elaborazione del **relativo documento** (che, oggi, può essere tenuto anche su supporto informatico *ex art.* 53 L. n. 106/2009) vengono effettuati dal datore **in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico competente**, previa consultazione del **Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza (RLS)**.<sup>20</sup>

Inoltre, “*le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori*” (art. 15, co. 2, d. lgs. n. 81/2008), pertanto, le relative spese gravano per intero sulla persona del datore.

<sup>17</sup> Infatti, la S. C. ha avuto modo di precisare come il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche non possa essere assolto in modo meramente formale.

Viceversa, il datore di lavoro “è tenuto ad attivarsi e controllare sino alla pedanteria che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro”.

Cfr.: Cass. Pen., sez. IV, 6 febbraio 2004, n. 4870.

<sup>18</sup> L' “*Oggetto della valutazione dei rischi*”, *ex art.* 28 d. lgs. 81/2008 ed oggi art. 17, co. 1, T.U., rientra tra i compiti non delegabili da parte del datore di lavoro.

In tema di delega di funzioni si riporta all'attenzione del lettore una recente pronuncia della S.C. (nella specie: **Cass. Pen., 28.01.2009, n. 4123**, in *Bollettino speciale Adapt*, 21.07.2009), che così statuisce:

“*In forza delle disposizioni specifiche previste dalla normativa antinfortunistica e di quella generale di cui all'art. 2087 cc, il datore di lavoro è il “garante” dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale del lavoratore, con la conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo gli viene addebitato in forza del principio che non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo*”. E, ancora: “*Il datore di lavoro non può utilmente trasferire tramite delega di funzioni l'obbligo di intervenire allorchè sussista un rischio connesso all'attività lavorativa che si inquadri in scelte di carattere generale di politica aziendale ovvero in carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato della sicurezza*”.

<sup>19</sup> Accanto alla “valutazione dei rischi” il T.U. introduce anche la *c.d.* “**valutazione dei rischi standardizzata**”.

Si tratta, a ben vedere, di una procedura che viene destinata a quelle imprese che presentano un basso profilo di rischio e consiste nella redazione di linee-guida procedurali - “standardizzate”, appunto - di fonte pubblica.

<sup>20</sup> In caso di costituzione di nuova impresa, ai sensi dell'art. 28, co. 3-bis, “*il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi, elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività*”.

La figura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), introdotta con la riforma del 1994 e creata per adempiere a compiti strumentali ed ancillari rispetto all'attività normativamente imposta al datore di lavoro, assume oggi un ruolo essenzialmente consultivo,<sup>21</sup> anche se, tuttavia, ciò non esclude che accanto ad una responsabilità diretta del datore di lavoro potrà accompagnarsi quella indiretta del RSPP.

#### 4. Lavoratori

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è garantita dalla Costituzione e dalle norme legislative. Essa è concretamente connessa al **rispetto delle norme** da parte dei datori di lavoro ed alla cultura della prevenzione presente nelle aziende. Il lavoratore esposto a rischi professionali è sottoposto a **sorveglianza sanitaria** da parte del medico competente aziendale, il quale effettua accertamenti preventivi e periodici per controllare lo stato di salute e l'idoneità alla mansione specifica.

Il lavoratore ha diritto a ricevere:

- un'adeguata **informazione sui rischi** e
- una **formazione** sui compiti della mansione specifica, sulle procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori.

I lavoratori sono rappresentati in ambito aziendale da un loro delegato (Rappresentante per la Sicurezza) per tutte le questioni attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro. I lavoratori devono essere **obbligatoriamente assicurati** contro gli infortuni e le malattie

---

<sup>21</sup> Secondo **Cass. Pen., 15.05.2008, n. 19523**, i RSPP “sono soltanto dei consulenti che operano come ausiliari del datore di lavoro e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario”.

professionali ed un elenco delle malattie riconosciute con causa professionale viene periodicamente aggiornato al fine del loro riconoscimento e risarcimento .

Inoltre, ricordiamo che il lavoratore ha il dovere di **prendersi cura** della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, in conformità alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

## Capitolo III°

### ***Responsabilità amministrativa. Giurisprudenza sulla responsabilità penale.***

Sommario: 1. Introduzione; 2. responsabilità amministrativa (in sintesi); 2.1. Segue: Le sanzioni; 3. Giurisprudenza

#### **1. Introduzione**

In materia di igiene e sicurezza sul lavoro, come ben noto, i rati più frequenti sono quelli di **natura omissiva**, ovverosia non aver fatto ciò che invece doveva essere fatto, tuttavia, sono comunque presenti anche situazioni di **natura commissiva**.

Trattandosi di **reati contravvenzionali** la responsabilità è attribuita a titolo di **colpa**, alla cui base vi è la prevedibilità non la previsione dell'evento costituente reato: va quindi da sé che deve farsi riferimento alla mera conoscibilità (*id est*: dovere-potere di conoscere) e non alla conoscenza effettiva.

Altra caratteristica di tali reati è quella di appartenere ai *c.d.* **reati di pericolo**, per i quali non è necessario, diversamente da quelli di “danno”, che il bene o l'interesse giuridico protetto dalla norma venga effettivamente e concretamente leso, essendo sufficiente che detto bene o interesse sia, in modo più semplice, messo solamente in pericolo.

## 2. Responsabilità amministrativa (in sintesi)

Il nuovo atto legislativo si applica a tutte le aziende e a tutte le attività a rischio, svolte da lavoratori dipendenti o autonomi, collaboratori a progetto e coloro che abbiano un contratto di collaborazione continuativa, le cui prestazioni si svolgano nei luoghi di lavoro del committente.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, introdotta dal d.lgs. 231/2001, viene integrata dal testo unico approvato dal Consiglio dei Ministri per ciò che concerne le violazioni delle norme infortunistiche da cui derivi la morte o lesioni gravi del lavoratore.

In tali circostanze sono previste: multe fino a 1,5 milioni di euro e sanzioni interdittive quali il divieto di contrattare con la P.A. e l'esclusione da agevolazioni e finanziamenti pubblici.

Tuttavia, nelle ipotesi in cui siano violate norme antinfortunistiche, è riconosciuta forza esimente dei modelli organizzativi sancita direttamente dall'art. 30 dello stesso decreto sicurezza.

Infatti, l'art. 30 del nuovo testo unico disciplina dettagliatamente i contenuti dei modelli di gestione, che devono assicurare un sistema aziendale che garantisca:

- il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a impianti, agenti chimici, fisici e biologici,
- l'effettuazione delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione conseguenti,
- lo svolgimento delle attività organizzative e di sorveglianza
- l'aggiornamento dell'informazione e della formazione dei lavoratori,

- la predisposizione di un sistema di controllo sull'attuazione delle prescrizioni antinfortunistiche.

La puntuale applicazione delle misure standard indicate nello schema del decreto esclude la responsabilità ex d.lgs. 231/2001.

## **2.1. : *Segue:* Le sanzioni**

Il decreto ha ridefinito l'impianto sanzionatorio sulla base della gravità degli incidenti.

L'art. 300 del decreto sostituisce l'art. 25-septies d.lgs. 231/2001 (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro): la sanzione pecuniaria più severa – pari a 1.000 quote, corrispondenti a una somma che compresa fra 250mila e 1,5 milioni di euro – e quelle interdittive da tre mesi a un anno, sono ora previste solo per i casi più gravi, come l'omicidio colposo commesso con violazione degli obblighi non delegabili del datore (valutazione e documentazione dei rischi aziendali) nei settori produttivi più esposti.

Nei casi di omicidio colposo derivante dal mancato rispetto degli altri obblighi posti a carico del datore di lavoro e dei dirigenti è prevista una sanzione pecuniaria variabile tra 250 e 500 quote (più le sanzioni interdittive da tre mesi a un anno).

In caso di incidenti che provochino lesioni gravi o gravissime scatterà una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote e sanzioni interdittive sotto i sei mesi.

## **3. Giurisprudenza**

**Cass. pen., sez. IV, 18 gennaio 2011, n. 1226**

**Sicurezza sul lavoro - Responsabilità datore di lavoro - Lesioni colpose -  
Macchine e attrezzature di lavoro**

**Massima**

Il datore di lavoro è responsabile, per quanto riguarda la sicurezza dell'ambiente di lavoro, e ha l'obbligo di accertare la marchiatura CE delle macchine. Può essere esonerato dalla responsabilità nella ipotesi in cui sia accertata la non conformità della macchina circa i requisiti previsti per legge.

**Cass. pen., sez. IV, 4 gennaio 2011, n. 127**

**Contratto d'opera e appalto - Cantiere temporaneo e mobile - Ponteggio privo di cautele - Infortuni - Responsabilità**

**Massima**

Nella ipotesi in cui i lavori siano stati affidati in appalto, a garanzia della prevenzione contro gli infortuni, risponde anche il committente che si sia ingerito nella organizzazione del lavoro, partecipando, in tal modo, all'obbligo di controllo per la sicurezza sul cantiere.

**Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 2011, n. 2814**

[www.lapraticaforense.it](http://www.lapraticaforense.it)

**Sicurezza sul lavoro - RSPP - Omicidio colposo aggravato - Omessa segnalazione dei fattori di rischio - D.lgs. n. 81/2008 - D.lgs. 106/2009**

### Massima

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (c.d. RSPP) può rispondere dell'infortunio verificatosi proprio in ragione della inosservanza colposa dei compiti di prevenzione e protezione che gli sono attribuiti per legge, dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto tale inosservanza si pone quale concausa dell'evento.

**Commento alla sentenza Cassazione civile, Sez. lavoro, 7 maggio 2008, n. 11144 di Gianna Rossi (Nota a sentenza 27/10/2008)**

[www.lapraticaforense.it](http://www.lapraticaforense.it)

**Cassazione civile, Sez. lavoro, 7 maggio 2008, n. 11144**

La pronuncia in commento riguarda il caso di un giornalista inviato, insieme alla sua troupe, dalla RAI a documentare il noto disastro di Chernobyl.

Dopo il ritorno in patria il giornalista decedeva per aver contratto un tumore.

I familiari, con ricorso al Tribunale di Roma, esponevano il fatto e chiedevano il risarcimento dei danni, perchè a loro avviso, il tumore sarebbe stata una conseguenza dell'attività lavorativa, poichè lo stesso era riconducibile, senza alcun dubbio, all'esposizione alle radiazioni ionizzanti emesse dalla centrale esplosa.

Ma il Tribunale rigettava sia il ricorso sia l'appello, ritenendo di escludere, contrariamente a quanto sostenuto dalle attrici e dalla loro difesa, il nesso eziologico tra lavorazione e tumore.

Avverso il giudizio d'appello viene proposto ricorso per Cassazione.

Anche la Cassazione però rigetta tale ricorso.

Secondo i Supremi Giudici, infatti, spetterebbe al lavoratore l'onere di provare il nesso di causalità tra attività professionale e malattia contratta e, trattandosi di azione esperita nei confronti del datore, non è operante alcuna presunzione di nesso eziologico.

Sempre secondo il pensiero di questa Corte, nel caso di specie, le consulenze tecniche d'ufficio non hanno fornito alcuna certezza giuridica tra l'attività espletata e malattia contratta, non essendo sufficiente un mero collegamento possibile tra attività e malattia, ma essendo necessario, ai fini del raggiungimento di tale certezza una probabilità qualificata tra attività e malattia.

Che cosa intenda poi la Corte con "probabilità qualificata" non è dato sapere.

A parere di chi scrive, al contrario, sembra che le consulenze tecniche d'ufficio potessero rappresentare una "probabilità qualificata"

Ma, ad avviso della Corte, è dato pacifico che la neoplasia di cui si tratta non è affatto, a differenza di altre patologie di analoga natura, di origine radioinducibile, ed in tal senso avrebbero depresso entrambe le CTU.

Ora, tali consulenze avevano qualificato come concettualmente errato ipotizzare che le radiazioni ionizzanti non possano indurre tumori alle gonadi, inoltre che i tessuti germinali sono altamente radiosensibili e che si ammetteva che la troupe aveva operato in zona controllata.

Inoltre, il CTU aveva ritenuto estremamente probabile che la vittima fosse stata esposta agli effetti da inquinamento radiologico e, che l'aumento del testicolo destro era compatibile sia con l'intervallo di latenza considerato minimo per l'insorgenza di un effetto neoplastico, sia come volume compatibile con il turnover delle cellule neoplastiche.

C'è da esprimere più di una perplessità sulla decisione della Corte.

Protezione dai cancerogeni a partire dal lavoro

Un agente cancerogeno è un fattore (una sostanza, un preparato, una radiazione o condizione di esposizione) che, in base alle ultime conoscenze scientifiche, si ritiene in grado di causare un cancro o di favorirne la propagazione per quei soggetti che ne vengono a contatto.

In particolare, il d.lgs. n. 626 del 1994 definisce "agente cancerogeno":

- una sostanza a cui la normativa europea attribuisce la sigla R45 (può provocare il cancro) o la sigla R49 (può provocare il cancro per inalazione) ;
- un preparato su cui deve essere apposta l'etichetta con la sigla R45 o R49.

Inoltre, la legge riporta un elenco, periodicamente aggiornato, di processi o lavori che espongono ad agenti cancerogeni.

Le disposizioni presenti nel suindicato Decreto si applicano in tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni per via della loro professione (1).

Secondo uno dei maggiori Istituti Scientifici nel campo, quale l' Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC), sono cancerogeni o possibili cancerogeni anche ed alcuni agenti non previsti espressamente dal D. Lgs. 626/94 e da altre leggi nazionali (2).

D'altra parte, anche nella "Tabella delle malattie professionali", cui fa riferimento l' INAIL per l'eventuale indennizzo, sono citate alcune neoplasie per le quali è ammessa l'origine professionale (3).

Si ricorda, in ultimo, che i singoli tumori possono essere comunque riconosciuti di origine professionale anche ai fini assicurativi, quando ne sia dimostrata, caso per caso, la relazione con il lavoro e l'esposizione.

La prima cosa che il datore di lavoro deve verificare è se l'uso di quell'agente/sostanza può essere evitato ( sostituendolo, ad esempio, con altra sostanza meno pericolosa, oppure eliminandolo); se ciò non è possibile si deve garantire che il suo utilizzo sia il più ridotto possibile (4).

Fatto questo, il datore di lavoro dovrà valutare quali sono i livelli dell'agente cui i lavoratori sono esposti malgrado l'applicazione delle misure preventive.

Ricordiamo: devono essere regolarmente sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori per i quali le valutazioni abbiano evidenziato un "rischio per la salute".(5).

---

(1) Occorre ricordare tuttavia che norme relative all'uso di alcuni agenti cancerogeni si trovano anche in altre Leggi, come ad esempio quelle che riguardano le ammine aromatiche, l'amianto, le radiazioni ionizzanti, il cloruro di vinile monomero, il benzene ed altre ancora.

(2) L' IARC annovera nell'elenco di cancerogeni anche la silice libera cristallina, la polvere di legno, la formaldeide, pur non essendo classificate tali ex lege.

(3) Esse sono: neoplasie da arsenico, da cromo, da idrocarburi aromatici policiclici, da ammine aromatiche, da catrame, da fuliggine, da pece, da radiazioni ionizzanti (come nel caso in commento), da asbesto, da polvere di legno e polvere di cuoio ( queste ultime non considerate dal d.lgs. n. 626/94).

(4) Il livello di esposizione dei lavoratori all'agente cancerogeno deve essere comunque condotto al più basso valore tecnicamente possibile.

(5) Tali lavoratori devono obbligatoriamente essere iscritti in un apposito registro. L'esistenza di rischi per la salute è valutata dal medico competente.

\*\*\*\*\*

*«La cosa più importante da ricordare è che la sicurezza non è un costo, ma un investimento».*

Senatore Oreste Tofani

