

La normativa vigente e le responsabilità connesse in materia di infortuni sul lavoro

Autore: *Federico Moizo, Area Salute e Sicurezza sul Lavoro
Assolombarda*

Abstract

Nelle ultime settimane abbiamo assistito ad alcuni infortuni sul lavoro che hanno tolto, anche se per poco nostro malgrado, l'attenzione dall'emergenza legata alla pandemia da COVID-19 ed hanno fatto ricordare ancora quanto sia importante mantenere alta l'attenzione per imprese e lavoratori al rispetto della normativa in materia di infortuni e malattie professionali sui luoghi di lavoro.

E' opportuno ricordare che, salvo ristrettissime ipotesi di cause di forza maggiore, dietro ad un infortunio sul lavoro c'è sempre una o più condotte umane che violano le norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'individuazione degli eventuali profili di responsabilità, come emerge dalla giurisprudenza più recente, non può prescindere da una analisi delle condotte umane che hanno contribuito al verificarsi dell'evento.

Occorre, quindi, che le imprese e i lavoratori sappiano sempre adottare, sulla base di regole, procedure e formazione, i comportamenti corretti quando viene svolta qualsiasi tipo di attività lavorativa, concentrandosi sui rischi legati all'attività stessa e osservando tutti gli obblighi previsti dalla normativa generale e speciale.

L'articolo vuole presentare una breve panoramica della normativa applicabile in termini di responsabilità dei datori di lavoro e degli altri componenti della struttura organizzativa aziendale in materia di infortuni sul lavoro.

Riferimenti normativi

La normativa generale e quella speciale prevedono delle norme da cui poi possono discendere responsabilità civili e penali a carico del datore di lavoro e degli altri soggetti.

La responsabilità del datore di lavoro nasce dalla necessità di attuare i principi della Costituzione, che è in vigore in Italia dal 1 gennaio 1948, relativi alla tutela della salute e del lavoro di tutti gli individui:

Art. 32 - *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti*

Art. 35 - *La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.*

Art. 38 - [...] *I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.*

Art. 41 - *L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*

Ambito civile

All'interno del Codice Civile troviamo la norma fondamentale che rappresenta per il datore di lavoro l'obbligazione contrattuale di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro:

Art. 2087 "Tutela delle condizioni di lavoro" - *L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*

L'art. 2087 è la norma di riferimento per il risarcimento del danno, ormai nota a tutti per essere quella che è più spesso presente nelle pronunce della Corte di Cassazione per far discendere una responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro.

La norma contiene un principio generale, di cui la legislazione in materia di prevenzione e di assicurazione degli infortuni sul lavoro costituisce applicazione specifica. Inoltre, ha valore integrativo rispetto a tale legislazione e costituisce una norma di chiusura del sistema antinfortunistico.

Sempre nel Codice Civile bisogna tenere conto anche dell'**art. 2049** "Responsabilità dei padroni e dei committenti" - *I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*

La norma - secondo una espressione latina "cuius commoda et eius incommoda": chi ha il beneficio dell'opera dei sottoposti ne sopporta anche i rischi - si applica se esiste un rapporto che attribuisce il potere direzionale e decisionale a padroni e committenti, di cui è tipico quello di lavoro subordinato.

In base a tale norma il datore di lavoro è responsabile anche quando l'omissione delle misure di sicurezza sia stata direttamente effettuata da altra persona da lui incaricata nell'ambito delle mansioni a lui conferite.

Ambito penale

Le norme che impongono l'osservanza di misure di sicurezza nello svolgimento del lavoro sono norme di rilevanza penale la cui inosservanza comporta commissione di reato, passibile di sanzione.

A livello generale, nel Codice Penale, vi sono delle fattispecie incriminatrici rilevanti che possiamo definire “**delitti contro l'incolumità pubblica e contro la persona in occasione e a causa di lavoro**”:

Art. 437 “Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro” - *Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.*

Art. 451 “Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro” - *Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 103 a euro 516.*

Art. 589 “Omicidio colposo” - *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*

Art. 590 “Lesioni personali colpose” - *Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da **tre mesi a un anno** o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da **uno a tre anni**.*

Sono reati e nello specifico dei delitti che possono generalmente essere commessi da qualsiasi individuo; sono di tipo colposo, ad eccezione di quello di cui all'art. 437 in cui è richiesto il dolo, e sono puniti con la reclusione e la multa.

La normativa speciale che integra quella generale è rappresentata, come è noto, dal **D. Lgs. 81/2008** che è attuazione dell'articolo 1 della Legge n. 123/2007 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il D. Lgs. 81/2008 individua delle posizioni di garanzia, costituite appunto ex lege, in ragione delle rispettive attribuzioni e competenze, dei poteri gerarchici e funzionali conferiti e dei rapporti contrattuali stipulati:

Artt. 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25 (obblighi del datore di lavoro e del dirigente, obblighi del preposto, obblighi dei lavoratori, obblighi dei progettisti, obblighi dei fabbricanti e dei fornitori, obblighi degli installatori, obblighi del medico competente).

Detto ciò, l'intera normativa prevenzionistica è incentrata su un criterio di effettività sulla base del quale si identificano le figure del datore di lavoro, del dirigente e del preposto in considerazione delle effettive funzioni di responsabilità in concreto esercitate e a prescindere dall'incarico formale ricevuto (**art. 299** Esercizio di fatto di poteri direttivi - *Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2 comma 1, lett. b), d) ed e), gravano, altresì, su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti*).

Il D. Lgs. 81/2008 ha ripreso e ampliato le vecchie leggi in materia (i D.P.R. del 1955/56 e poi il D. Lgs. 626/1994) rendendo più incisivo un sistema sanzionatorio penale costituito da reati di tipo contravvenzionale per i quali è previsto l'arresto o l'ammenda, oltre alla previsione di fattispecie punite con sanzioni amministrative pecuniarie (artt. 55, 56, 57, 58, 59).

Ogni volta che dalla violazione degli obblighi di salute e sicurezza posti dalla legislazione speciale, siano essi contravvenzionalmente sanzionati o meno, discenda la realizzazione di una fattispecie prevista dal Codice Penale, si applicano, previo riscontro della c.d. colpevolezza, le sanzioni per essa previste in concorso con quelle speciali.

Di rilievo è anche l'**art. 26** Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, al cui comma 4 è previsto che: (...) *l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL.*

La corresponsabilità del committente scatterà solo con riferimento ad eventi infortunistici che, indennizzati dall'INAIL, generano tuttavia ulteriori danni estranei all'obbligo assicurativo e perciò gravanti solo sul datore di lavoro: ad es. danno biologico differenziale, danno morale, danno esistenziale.

Il committente, però, non può essere chiamato in via solidale con il datore di lavoro appaltatore o subappaltatore a rispondere dell'eventuale azione di regresso esperita dall'INAIL.

Ambito amministrativo

Dal punto di vista amministrativo, oltre alle sanzioni amministrative pecuniarie per condotte e/o omissioni previste dal D. Lgs. 81/2008 a carico dei soggetti obbligati, desta sicuramente interesse anche la responsabilità degli enti ex D. Lgs. 231/2001 che colpisce direttamente l'ente del datore di lavoro per alcuni tipi di reati, tra cui le fattispecie colpose dell'omicidio e delle lesioni personali commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001)

E' una responsabilità amministrativa, accertata però mediante tutele e procedure penali, che colpisce il patrimonio o l'attività dell'ente per reati commessi da soggetti apicali e/o sottoposti dell'ente stesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

L'ordinamento ha previsto sanzioni sia pecuniarie che interdittive volte a colpire l'ente in quanto tale, arrecandogli un "danno" diretto ed esercitando una funzione di "deterrenza" sulle scelte gestionali ed organizzative degli enti, in modo da indurli ad adottare regole volte a prevenire la commissione dei reati.

La condotta illecita dell'ente è quella di non aver adottato e efficacemente attuato "regole" di comportamento volte a prevenire la commissione del reato, è una responsabilità per "colpa" nella organizzazione e nella vigilanza sul rispetto delle regole nei comportamenti delle persone fisiche.

Un modello di organizzazione e gestione (MOG), come previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, potrà avere una efficacia esimente dalla responsabilità degli enti ex D. Lgs. 231/2001, se adottato ed efficacemente attuato da parte del datore di lavoro.

Non deve trattarsi di un mero atto burocratico ma di un modello che preveda un sistema aziendale efficace con un'adeguata organizzazione sotto il profilo dell'attribuzione dei poteri; delle procedure messe in atto; di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le condotte discostanti dal MOG e dell'affidamento ad un ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sull'osservanza del modello e sul suo aggiornamento.

Responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione

In questa breve analisi delle norme e delle responsabilità connesse agli infortuni sul lavoro, un ultimo cenno va fatto alla responsabilità del responsabile e dei componenti del SPP.

Si tratta, come è bene noto, di una figura istituzionale del sistema prevenzionistico che, svolgendo il ruolo di collaborazione con il datore di lavoro, ha una funzione di supporto informativo, valutativo

e programmatico per la gestione del rischio ma è privo di autonomia decisionale e non ha un obbligo di agire e/o di verificare l'effettiva applicazione dei presidi antinfortunistici.

Il datore di lavoro non trasferisce mai sul SPP interno o esterno la propria posizione di garanzia in materia di sicurezza che mantiene nei confronti dei lavoratori.

Tuttavia, i componenti del SPP sono destinatari di obblighi giuridici e possono rispondere sia in ambito penale per i reati colposi di evento a titolo di colpa professionale (ci deve essere un rapporto causale tra negligenza, imperizia, imprudenza e l'evento lesivo) che in ambito civile nei confronti del datore di lavoro ai sensi degli artt. 1176,1218 cod. civ. (Responsabilità contrattuale: art. 1176 *Nell'adempiere l'obbligazione, il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata;* art. 1218 *Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile*) e nei confronti dei terzi ai sensi dell'art. 2043 (Risarcimento per fatto illecito: *Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*).

La giurisprudenza della Suprema Corte in diverse occasioni ha avuto modo di esprimersi sulla responsabilità del RSPP:

"(...) il RSPP è indubbiamente destinatario di obblighi giuridici e con l'assunzione dell'incarico, egli assume l'obbligo giuridico di svolgere diligentemente le funzioni che gli sono proprie. D'altra parte, il ruolo svolto da tale figura è parte inscindibile di una procedura complessa che sfocia nelle scelte operative sulla sicurezza compiute dal datore di lavoro. Ne deriva che la sua attività può ben rilevare ai fini della spiegazione causale dell'evento illecito" (Cass. pen. Sez. IV, 26 aprile 2017, n. 40718).

"Si pensi al caso del SPP che manchi di informare il datore di lavoro di un rischio la cui conoscenza derivi da competenze specialistiche. In situazioni del genere pare ragionevole attribuire, in presenza di tutti i presupposti di legge e di una condotta colposa, la responsabilità dell'evento ai soggetti di cui parliamo (n.d.r. i componenti del SPP)" (Cass. pen. Sez. IV, 23 novembre 2012, n. 49821).

"Risponde a titolo di colpa professionale, unitamente al datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ogni qual volta l'infortunio sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare al datore di lavoro" (Cass. pen. Sez. IV, 17 ottobre 2019, n. 49761).

“in tema di infortuni di lavoro, il RSPP, pur svolgendo all’interno della struttura aziendale, un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l’obbligo giuridico di adempiere diligentemente l’incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all’attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi doveri (Sez. 4, n. 11708 del 21/12/2018, dep. 2019)” (Cass. pen. Sez. IV, 19 gennaio 2021, n. 4490).

Copyright © 2021 RSPPITALIA