



Carrara, 18 ottobre 2024

DL/

Spett.le

1	Ancora in tema di sicurezza sul lavoro
2	///

. -1 -

ANCORA IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO

La nostra circolare del 7 andante ha destato un certo interesse e – per quanto la materia esca dalle nostre dirette competenze – possiamo aggiungere qualche altro dato sull’ assillante problema della sicurezza sul lavoro che, limitandoci ai soli eventi mortali ⁽¹⁾, si concretizza in 577 vittime nei primi 213 giorni del corrente anno. Va tuttavia aggiunto, per dovere di esposizione, che 137 di loro sono dovute ad incidenti occorsi *in itinere*, cioè negli spostamenti casa-lavoro e viceversa. Non, quindi, in ambienti soggetti a potestà, organizzazione e sorveglianza dell’ impresa.

Negli ambienti dell’ impresa la questione delle responsabilità è in effetti un *rebus*, talvolta sorprendente anche per persone mediamente assennate. Secondo la Cassazione (sentenza 12326 del 26 marzo 2024, commentata da Il Sole 24 Ore del 16 aprile 2024) va condannato il datore di lavoro *“per un incidente mortale occorso a un dipendente, nonostante quest’ ultimo avesse violato le direttive ricevute eseguendo attività espressamente vietate”*. Naturalmente i Supremi Giudici non mancano di spiegare bene il “perché” della loro decisione: *“...qualora l’ evento sia riconducibile alla violazione, da parte dell’ imprenditore di una molteplicità di disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, il comportamento del lavoratore che abbia **disapplicato elementari norme di sicurezza** non può considerarsi eccentrico o esorbitante dall’ area di rischio propria del titolare della posizione di garanzia in quanto l’ inesistenza di qualsiasi di qualsiasi forma di tutela determina un ampliamento della stessa sfera di rischio”*.

Non può non notarsi che la sapiente prosa contiene però contraddizioni abbastanza vistose. Se il dipendente ha violato le direttive ricevute diventa piuttosto difficile sostenere che *“l’ evento sia riconducibile alla violazione da parte dell’ imprenditore di una molteplicità di disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza”*. Tanto più che la condotta del lavoratore risulta particolarmente incauta, avendo *“disapplicato elementari norme di sicurezza”* ed eseguendo attività *“espressamente vietate”*. Pretendere infine che a tale condotta irresponsabile vada riservata ogni tutela *perché* l’ impresa ha violato *altre* norme sulla sicurezza ed ha perciò accettato un ampio rischio infortunistico, è come affermare che si può impunemente stuprare una qualsiasi donna libera *perché*, avendo essa esperienze successive con alcuni uomini, ha sicuramente accettato in cuor suo il rischio di averne uno di più.

¹ Ma non si può ignorare che dei 350mila sinistri denunciati all’ INAIL nei primi sette mesi del 2024 molti avranno poi comportato lesioni permanenti di varia consistenza, con riduzione delle capacità di vita relazionale e lavorativa.

La sentenza in ogni caso traccia anche il confine delle responsabilità datoriali. Si parte dall' affermazione, corollario del principio appena esaminato, che per escludere la responsabilità del garante (il datore di lavoro, n.d.r.) *“è necessario che questi abbia predisposto anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente”*. Occorre cioè che egli si sia preoccupato di arginare la possibile distrazione o l' imperizia del lavoratore, e più in generale l' instaurarsi di *“prassi elusive seguite dai lavoratori”*, che vanno considerate contra legem, *“foriere di pericoli per i lavoratori”*.

Si parva licet, si può convenire che predisporre regole, corsi e manuali per prevenire i rischi lavorativi non sia in sé sufficiente se poi non si predispongono sistematici controlli che *garantiscono* il puntuale rispetto di dette regole. Ma per aversi questa “garanzia” occorre indubbiamente una risposta collaborativa attenta, continuativa e responsabile (in una parola: leale) del singolo lavoratore, non tanto per allinearsi pedissequamente alla pur legittima potestà datoriale, quanto per una obbligazione di rango assai superiore nei confronti della collettività di appartenenza, dei compagni di lavoro, dei propri cari. Per evitare, insomma, di collocarsi *contra legem* e di promuovere – anziché escludere - i pericoli.

E quando non si ottiene questa necessaria risposta collaborativa? Possiamo immaginare richiami e sanzioni disciplinari per i riottosi, ma non si possono anche così escludere recidive che nel frattempo, o nel contempo, lasciano intatti i rischi dell' impresa e dei lavoratori che si trovino ad operare con i suddetti riottosi. Una pioggia di richiami/sanzioni rischia comunque di trasformarsi in *mobbing*. Il controllo continuo, più che all' economicità dei processi, risulta contrario al buon senso. Esso può probabilmente essere impugnato come vessazione. Il licenziamento dei riottosi perseveranti resta comunque escluso. Ma è escluso anche per i riottosi dichiaratamente insubordinati (per entrambi i casi: cfr. la richiamata circolare del 7 andante). Il panorama non sembra proprio incoraggiante.

La richiamata sentenza delinea comunque il perimetro delle responsabilità del datore di lavoro garante della sicurezza, e lo fa per differenza: stabilendo che il lavoratore è responsabile solo se adotta comportamenti abnormi e al di fuori delle mansioni assegnate..., imprevedibili, qualcosa cioè di *“radicalmente ed ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e quindi prevedibili imprudenti scelte del lavoratore nell' esecuzione del lavoro”*. Isolata così la condotta colpevole del lavoratore (l' assolutamente imprevedibile), tutto il resto ricade invece nella responsabilità del datore di lavoro (il prevedibile). Si è appena visto che ricade nella seconda ipotesi anche l' insubordinazione, il rifiuto volontario cioè di seguire le regole della sicurezza.

Non sappiamo perciò stabilire cosa rientri allora nell' *imprevedibile*, che appunto perché “imprevedibile” non lo si può nemmeno immaginare. E se per contro si riuscisse a immaginare un tal genere di condotta, questa – secondo i dettami della Cassazione – diverrebbe per ciò stesso “prevedibile” e quindi rientrerebbe comunque nella responsabilità del datore di lavoro.

Non vediamo perciò vie d' uscita. Ma, come ipotizza Il Sole 24 Ore, è assai probabile che il quadro sia per le imprese destinato a peggiorare.

. * * * * *

Confidiamo di aver così evidenziato questioni meritevoli di attenzione e, mentre siamo naturalmente a disposizione, inviamo i migliori saluti.

DONNINI & ASSOCIATI
Dr. Luciano Donnini

DONAS-CIR/CIR24/POR