

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in
Consulente del Lavoro

IL LAVORATORE COME DEBITORE DI SICUREZZA

Relatore:

Prof. Giovanni Caruso

Laureando: Luca Passadore

Anno accademico 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1 FONDAMENTI TEORICI	7
1.1 Concetti chiave: lavoratore e sicurezza	7
1.2 Evoluzione delle normative sulla sicurezza del lavoro	9
1.3 Responsabilità del datore di lavoro	12
1.3.1 Concorso di colpa del lavoratore e del datore di lavoro.....	15
1.4 Concetto di debito di sicurezza del lavoratore.....	16
1.4.1 Formazione e informazione	19
1.4.2 Ruolo del rappresentante dei lavoratori nella sicurezza.....	20
CAPITOLO 2 ANALISI CAUSE DI INADEMPIENZA DEL LAVORATORE	21
2.1 Fattori soggettivi: conoscenze, atteggiamenti e comportamenti	21
2.1.1 Fattori organizzativi: contesto di lavoro e organizzazione aziendale.....	24
2.1.2: Fattori culturali: influenze sociali sul comportamento del lavoratore	26
2.2 Il comportamento abnorme del lavoratore	27
CAPITOLO 3 GLI EFFETTI DELL'INADEMPIENZA DEL LAVORATORE AGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA	33
3.1 Impatto sul lavoratore stesso: lesioni e malattie professionali	33
3.1.1 Impatto sull'azienda: costi finanziari, legali e reputazionali	36
3.1.2 Impatto sulla società: conseguenze sociali ed economiche	38
3.2 Confronto sul comportamento del lavoratore tra la Cassazione civile e penale	40
CAPITOLO 4 ANALISI CASI AZIENDALI	43
4.1 Introduzione di un caso aziendale	43
4.1.1 Responsabilità del lavoratore.....	44
4.1.2 Conseguenze sull'azienda	45
4.1.3 Effetti sulla società civile.....	46
4.2 Un esempio tratto dalla Giurisprudenza	46
4.3 Conclusioni emerse dai casi analizzati	47
CONCLUSIONI	49
BIBLIOGRAFIA	52
GIURISPRUDENZA	55
APPENDICI.....	55
RINGRAZIAMENTI	56

INTRODUZIONE

La sicurezza sul lavoro è un concetto fondamentale che dev'essere presente in ogni realtà aziendale. L'obiettivo della sicurezza è di garantire la salute e l'incolumità dei lavoratori. La normativa è progredita notevolmente nel tempo, grazie alle normative nazionali e internazionali più attente alla tematica della sicurezza. Nel mondo del lavoro si verificano ancora troppi infortuni nonostante l'evoluzione della normativa sulla sicurezza del lavoro. Questo elaborato si prefigge di approfondire il concetto di lavoratore come debitore di sicurezza, individuando quando quest'ultimo risulti essere inadempiente nella sicurezza sul lavoro. Verranno analizzate le motivazioni per cui il lavoratore non adempie ai suoi obblighi di sicurezza e gli effetti del suo inadempimento in materia di sicurezza.

L'obiettivo è fornire una visione diversa rispetto alla sicurezza lavorativa, individuando nel lavoratore il soggetto inadempiente che è riconosciuto come soggetto responsabile in materia di sicurezza a partire dagli anni 80'.

Il primo capitolo illustra i concetti teorici come il "lavoratore" e la "sicurezza", procedendo poi con l'analisi dell'evoluzione normativa in merito alla sicurezza sul lavoro. La normativa svolge un ruolo cruciale nel garantire la sicurezza e prevenire inadempimenti che minano la salute e l'integrità dei soggetti di una realtà aziendale.

Con il passare degli anni la legislazione in tema di sicurezza sul lavoro è diventata più scrupolosa e rigida, con l'obiettivo di minimizzare le fonti di rischio. Il capitolo prosegue analizzando il ruolo del datore di lavoro e gli obblighi a suo carico, evidenziando il collegamento con il lavoratore nella sicurezza sul lavoro. Si analizzerà nel dettaglio la responsabilità del lavoratore e del datore di lavoro, individuando le situazioni in cui sussiste il concorso di colpa tra i due soggetti, entrambi inadempienti in materia di sicurezza.

Verrà introdotto il concetto di "debitore di sicurezza" in riferimento al lavoratore, evidenziando come il suo ruolo sia cambiato nel corso del tempo. Il prestatore di lavoro ha l'obbligo di adottare comportamenti responsabili e adempiere ai doveri previsti dal TUSL e dal DVR, per salvaguardare la sicurezza sul lavoro nell'azienda.

Un accenno nel capitolo verrà dedicato al contributo del rappresentante dei lavoratori nella sicurezza e il ruolo chiave che svolge come intermediario tra i lavoratori e il datore di lavoro.

Nel secondo capitolo, si affronterà l'analisi delle cause che portano il lavoratore a compiere inadempimenti nella sicurezza, rispetto al debito di sicurezza a suo carico. Si individueranno le cause e le motivazioni che lo inducono a commettere errori e violazioni nella sicurezza sul lavoro. Le ragioni alla base dell'inadempimento sono suddivise in tre categorie. La prima categoria è rappresentata dai "fattori soggettivi", che si riferiscono al livello di conoscenze, agli atteggiamenti e ai comportamenti messi in atto dal lavoratore. In seguito vengono analizzati i "fattori organizzativi" riguardanti il contesto organizzativo e la struttura aziendale che incidono nei confronti del lavoratore. È molto importante capire cosa valorizza un'impresa. Infine, i "fattori culturali" possono influenzare le azioni del lavoratore e le sue decisioni in modo negativo, per fare sì che venga accettato come parte di un gruppo sociale.

L'inadempienza centrale dell'elaborato è rappresentata dal rischio elettivo attuato tramite un comportamento anormale del lavoratore rispetto al suo ruolo di responsabile di sicurezza.

L'obiettivo di questo capitolo sarà comprendere appieno i motivi per cui i lavoratori trascurano o ignorano le regole e le procedure di sicurezza.

Nel terzo capitolo si esploreranno gli effetti dell'inadempimento del lavoratore rispetto agli obblighi di sicurezza, osservando le conseguenze dal punto di vista del lavoratore stesso, dell'azienda e le ripercussioni sulla società nel suo complesso. Verranno indicate le potenziali lesioni e malattie professionali che possono derivare per il lavoratore e il possibile rischio di infortuni anche per i colleghi del soggetto in seguito alla sua condotta inadempiente.

Un lavoratore che è inadempiente può subire danni fisici ma anche dover affrontare stati di turbamento emotivo, per questo è da non sottovalutare questo aspetto molto importante. Si analizzeranno nello specifico il comportamento del lavoratore e le divergenze sulla tematica dal punto di vista della Cassazione civile e penale.

Infine, con il quarto capitolo verrà presentato un caso aziendale ipotetico in cui il lavoratore, per un comportamento anormale, commetta un'inadempienza sulla sicurezza foriera e provochi l'infortunio di un suo collega.

Si analizzeranno le responsabilità del lavoratore coinvolto, l'impatto del suo comportamento sull'immagine aziendale e sulla società civile, indicando le possibili sanzioni che potrebbero essere applicate dall'azienda nei confronti del lavoratore.

Questo caso metterà in luce il legame tra l'inadempimento del lavoratore e i rischi a cui l'azienda è esposta.

Successivamente verrà analizzata una sentenza della Cassazione penale, in cui il lavoratore tramite un comportamento anormale ha realizzato un'inadempienza in materia di sicurezza ed è sfociata in un evento infausto.

Questo capitolo consentirà di comprendere appieno il concetto di lavoratore come debitore di sicurezza: individuando le cause dell'inadempienza e quindi la responsabilità del lavoratore, gli effetti che ricadono sul lavoratore e sul contesto aziendale e le sanzioni da applicare al lavoratore.

Attraverso le analisi condotte nei capitoli precedenti, si evidenzierà l'importanza della sicurezza sul lavoro e dell'adozione di misure preventive efficaci per prevenire l'inadempimento dei lavoratori e gli effetti negativi che ne derivano, che possono ricadere sull'intera società.

La bibliografia e le appendici forniranno ulteriori approfondimenti sull'argomento.

Questo elaborato tratta un tema delicato e insolito: la figura del lavoratore e il debito di sicurezza a suo carico. La figura del lavoratore nel corso degli anni è diventata centrale nella sicurezza sul lavoro, per questo è importante comprendere il suo ruolo come debitore di sicurezza.

Nella quotidianità la responsabilità in materia di sicurezza ricade principalmente sul datore di lavoro e sui collaboratori, mentre nel presente lavoro l'attenzione è focalizzata sul lavoratore, andando a individuare e analizzare cosa significa essere debitore di sicurezza.

Si auspica con ciò di promuovere una maggiore consapevolezza sulla sicurezza sul lavoro.

CAPITOLO 1

FONDAMENTI TEORICI

1.1 Concetti chiave: lavoratore e sicurezza

Nell'ambito della sicurezza sul lavoro, è fondamentale comprendere i concetti di lavoratore e sicurezza. Questi termini forniscono le basi per comprendere il ruolo e le responsabilità del lavoratore nella promozione di un ambiente sicuro. Di seguito vengono analizzati questi due concetti: lavoratore e sicurezza.

Il **lavoratore** è una « [...] *persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari [...]*»¹.

Quindi, in base a quanto stabilito dalla normativa, «*la qualifica di lavoratore prescinde dalla tipologia contrattuale e dall'esistenza o meno di una retribuzione: elemento centrale diventa esclusivamente l'inserimento del soggetto nella organizzazione del datore di lavoro*»².

Il lavoratore è personalmente coinvolto nell'attività lavorativa, potendo così essere esposto a rischi che possono compromettere la sua salute e sicurezza. In alcuni casi, è il lavoratore a essere la fonte di tali rischi.

Con il termine **sicurezza** ci si riferisce alla prevenzione di pericoli, rischi o danni che potrebbero minacciare l'integrità fisica del lavoratore, la sua salute e il suo benessere psicofisico. La sicurezza sul lavoro³ attraverso la costituzione in ogni realtà aziendale di un sistema prevenzionistico è in grado di identificare i potenziali rischi e predisporre procedure di sicurezza adeguate per garantire l'incolumità dei lavoratori.

¹ Art.2, lett. a) d.lgs. 9 aprile 2008, n.81

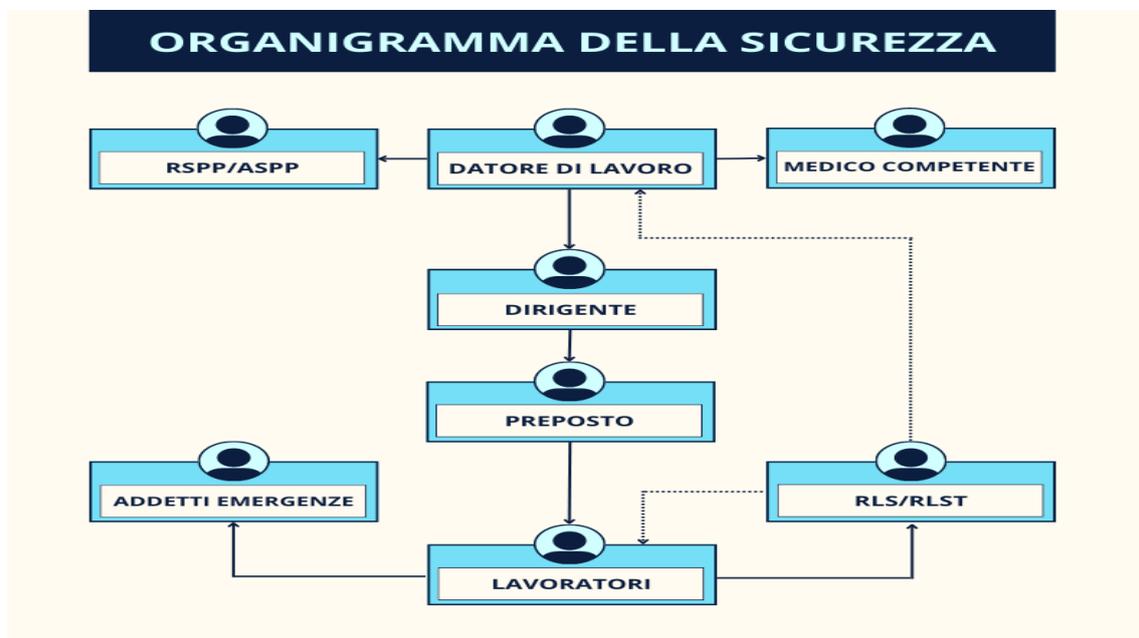
² CASTRONUOVO D., *Sicurezza Sul Lavoro Profili penali*, in CURI F., CAGLI S.T., TORRE V., VALENTINI V., 2 ed. Torino, 2021, 114–115.

³ « si intendono tutte le misure che vengono adottate per rendere salubri e sicuri i posti di lavoro. Questo per evitare tutti i rischi che possono essere connessi a ogni attività lavorativa, per ridurre o eliminare il rischio di infortuni, ma anche di incidenti e, non da meno, l'insorgere di malattie professionali».

Al giorno d'oggi la sicurezza sul luogo di lavoro costituisce un diritto fondamentale per il lavoratore.

In un contesto aziendale, è importante sapere riconoscere che non esiste un rischio zero assoluto: si può mirare a eliminare tutti i rischi superflui, ma è innegabile che l'esistenza delle attività lavorative comporti intrinsecamente dei rischi, noti come rischio zero relativo. La sicurezza esiste perché c'è la presenza di rischi e di pericoli, senza la loro esistenza non avrebbe alcun senso la definizione di sicurezza. Il datore di lavoro ricopre un ruolo fondamentale nel sistema di prevenzione dei rischi sul lavoro. È il responsabile del sistema che mira al conseguimento del minore rischio possibile all'interno dell'organizzazione aziendale. Per perseguire questo obiettivo si avvale di una serie di figure responsabili di sicurezza individuate dall'art.2 del TUSL, che costituiscono il sistema. Tra queste figure rientra il lavoratore, che con il cambio di paradigma avvenuto negli anni 80' viene individuato come una delle figure responsabili della sicurezza sul lavoro. Dunque, «la compartecipazione di una pluralità di soggetti rende chiaro che la prevenzione non è affare di un unico responsabile, il datore di lavoro, ma si consegue mediante un sistema concertato».⁴

Figura 1: I responsabili di sicurezza



Fonte: Chi ha il dovere di contribuire alla sicurezza: Figure coinvolte nella gestione della sicurezza aziendale, in Corsisicurezza.it., Consultabile online: <https://www.corsisicurezza.it>

⁴ BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2020, 49.

1.2 Evoluzione delle normative sulla sicurezza del lavoro

La sicurezza del lavoro si è evoluta nel tempo. Originariamente non veniva data molta rilevanza alla sicurezza sul lavoro e si verificavano molti incidenti. In passato, quando il tema della sicurezza veniva trascurato in molte realtà aziendali, questo ha comportato il verificarsi di condizioni pericolose. Gli incidenti, alcuni dei quali fatali, erano piuttosto frequenti e mettevano in pericolo la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori.

In seguito a questi incidenti, l'attenzione verso la sicurezza sul lavoro è aumentata progressivamente. Normative a livello nazionale e internazionale hanno determinato un cambiamento culturale nell'approccio alla sicurezza sul lavoro.

L'implementazione di un sistema normativo a livello internazionale ha contribuito in modo significativo a ridurre gli incidenti e a proteggere più efficacemente i lavoratori, migliorandone le condizioni lavorative. I Paesi nel mondo con la creazione di organizzazioni internazionali come l' *International Labour Organization* (ILO) contribuiscono alla sicurezza sul lavoro, sensibilizzando e promuovendo le persone in merito alle conseguenze degli infortuni, delle malattie e delle lesioni sul lavoro. Tuttavia, nonostante i notevoli sviluppi, ancora oggi si verificano incidenti sul luogo di lavoro.

Un fattore che ha contribuito all'evoluzione normativa è stata l'innovazione tecnologica, in costante espansione. Il progresso tecnologico rappresenta un nuovo alleato nella promozione della sicurezza lavorativa, ma è da utilizzare con attenzione. Attraverso complesse ricerche si stanno implementando strumenti tecnologici in grado non solo di ridurre il rischio, ma anche di prevenirlo completamente. Questo comporta un'adeguata formazione dei lavoratori nell'utilizzo di attrezzature e apparecchiature più sicure, ma sempre più complesse.

Le rappresentanze sindacali e la società civile svolgono un ruolo importante nella promozione della sicurezza, attraverso la richiesta ai governi di migliori condizioni di lavoro e una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori. Attualmente, i lavoratori e i giovani considerano la sicurezza sul lavoro un diritto fondamentale. È un tema di perenne attualità che negli ultimi anni anche in Italia ha suscitato forte interesse.

La regolamentazione della sicurezza costituisce la base per rendere più sicuro il lavoro. Nel sistema italiano la fonte di regolamentazione più importante nella sicurezza del lavoro è il **decreto legislativo 81/2008**, noto come Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul

Lavoro (TUSL). Questo decreto contiene al suo interno le disposizioni che devono essere adottate, in ogni realtà aziendale, dal datore di lavoro e dalla figure responsabili della sicurezza per garantire un ambiente sicuro.

L'obiettivo è minimizzare il rischio, ma la semplice esistenza di realtà aziendali comporta l'esistenza del concetto di rischio, senza il quale non esisterebbe la sicurezza.

Significa che è necessaria *«la determinazione di un livello di rischio accettabile [che] coinvolge spesso una valutazione ponderata dei possibili benefici e delle possibili conseguenze negative associate a una situazione»*.⁵ Per farlo è necessario mettere in moto tutti gli strumenti necessari per garantire il migliore livello per la sicurezza sul lavoro. Il decreto legislativo 81/2008 ha questo come obiettivo.

La sicurezza è un bene intermedio finalizzato a tutelare l'integrità di beni finali come la vita, l'integrità fisica e l'incolumità pubblica. In ogni ambito aziendale è necessario integrare un sistema di sicurezza, composto dai responsabili della sicurezza, definiti anche debitori di sicurezza: ognuno di essi svolge i compiti attribuiti dal decreto legislativo 81/2008 per far funzionare correttamente il sistema nel suo complesso.

L'insieme delle figure indicate nell'art.2 del TUSL crea un sistema organizzativo aziendale per la sicurezza dell'azienda. È il decreto legislativo 81/2008 che ha predisposto queste figure, denominate debitori di sicurezza, per garantire un contesto lavorativo sicuro. All'apice della piramide in materia di sicurezza è presente il datore di lavoro, « si tratta del soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa»⁶. Egli è il primo garante della sicurezza, ha l'obbligo di predisporre il DVR, di nominare l'RSPP e ha una serie di compiti che verranno approfonditi nel paragrafo successivo. Altre figure chiave si trovano al livello inferiore, tra cui il dirigente o alter ego del datore di lavoro, il quale attua le direttive e gestisce l'organizzazione aziendale con i suoi limitati poteri di spesa e organizzazione. Il dirigente viene affiancato dal preposto, che vigila e sorveglia sui lavoratori per garantire lo svolgimento in maniera sicura dell'attività lavorativa. Figura

⁵ DARI A., *Che cosa è il rischio: alcuni concetti fondamentali di base*, in Ingenio-web.it, 1° maggio 2023

⁶ BERTO F., *Società, amministratori e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in Studiolocaleberto.net, 29 luglio 2022. Consultabile online: <https://studiolocaleberto.net>

di spicco nel sistema è il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP). In alcune imprese, inoltre, è prevista la sorveglianza sanitaria obbligatoria, quindi è presente la figura del medico competente. È presente anche il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) che svolge un incarico molto importante per i lavoratori, creando un collegamento fra datore di lavoro e lavoratori. Il suo ruolo verrà delucidato nel paragrafo 1.4.2. Alla base della piramide c'è il lavoratore, creditore, ma a partire dagli anni 80' anche debitore di sicurezza, tema centrale di questo elaborato. Prima del cambio di paradigma, il lavoratore veniva considerato solamente come creditore di sicurezza, non come una delle figure indicate dal TUSL. La stessa definizione di sicurezza era differente: negli anni 50' il concetto di sicurezza era statico, venivano individuati i rischi mediante delle tabelle e l'adeguamento della sicurezza e l'introduzione di nuovi rischi e pericoli non erano concepiti. Una sicurezza statica è poco adatta a garantire un livello di sicurezza elevato. Per questo alle figure indicate dal TUSL, lo stesso decreto legislativo 81/2008 impartisce una serie di procedure che devono essere rispettate per garantire il massimo livello di sicurezza. Ognuno di essi rappresenta una fonte "*ius proprium*", cioè attribuibile singolarmente di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, a eccezione dell' RSPP, che è un semplice consulente aziendale del datore di lavoro, salvo nei casi in cui si verifichi una inadempienza a causa sua. Il TUSL stabilisce i principi fondamentali per la gestione della sicurezza sul lavoro:

- Valutazione dei rischi: identificare i pericoli e predisporre le misure di sicurezza
- Formazione dei lavoratori
- Equipaggiamento di protezione individuale
- Normative
- Prevenzione incendi
- Igiene del posto di lavoro
- Ergonomia
- Controllo dei prodotti chimici
- Segnaletica
- Controllo medico
- Consultazione delle figure di sicurezza
- Applicare sanzioni penali e amministrative per garantire il rispetto delle procedure di sicurezza dai lavoratori e per i datori di lavoro di adottarle

Il legislatore italiano richiama anche al Codice civile e penale in materia di sicurezza, ai principi stabiliti dalla Costituzione e al rispetto delle fonti comunitarie e internazionali.

Il lavoratore nel corso degli anni ha sempre più obblighi in materia di sicurezza, il suo ruolo è diventato cruciale nel sistema di sicurezza aziendale.

1.3 Responsabilità del datore di lavoro

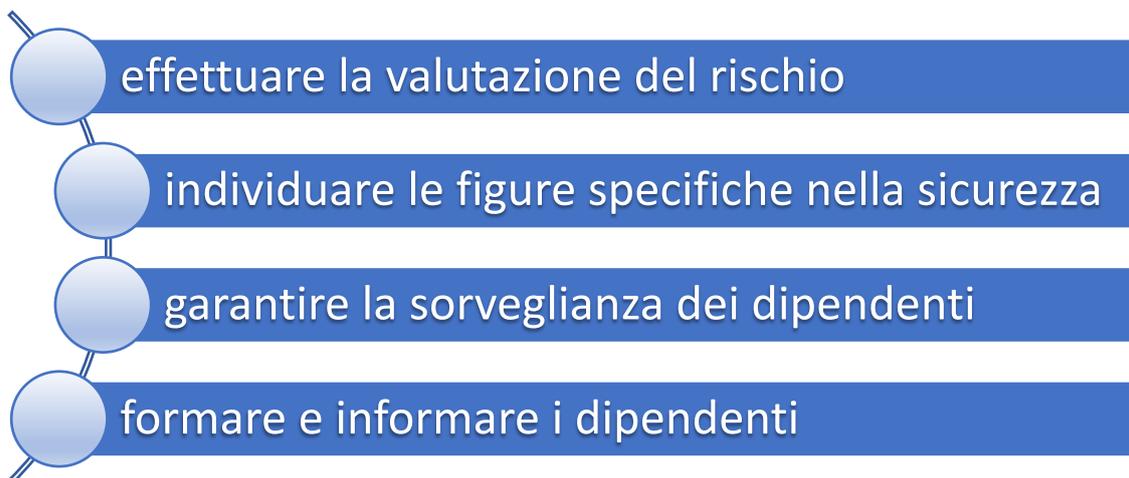
La responsabilità del datore non riguarda esclusivamente l'organizzazione dell'attività lavorativa, bensì il sistema di sicurezza sul lavoro di cui è responsabile.

Il datore di lavoro è «[...] il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che [...] ha la responsabilità' dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa».⁷

La figura del datore di lavoro viene svolta da soggetti differenti a seconda del settore operativo in cui opera l'organizzazione. Nel settore pubblico, per aderire al principio di separazione dell'organo politico da quello amministrativo stabilito dall'articolo 4 del Testo Unico sul Pubblico Impiego (TUPI), il ruolo di datore di lavoro viene svolto dal dirigente.

Il titolo I del decreto legislativo 81/2008 individua i compiti specifici che il datore deve obbligatoriamente svolgere, indipendentemente dal settore in cui opera.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO IN BASE AL TITOLO I TUSL



⁷ Art.2, lett. b) d.lgs. 9 aprile 2008, n.81

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione del rischio nell'azienda e redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Significa che «*la valutazione dei rischi sul lavoro rappresenta l'intervento con cui il datore di lavoro, insieme ad altre figure competenti che gli offrono supporto in questo [...]»*.⁸ Il datore di lavoro deve individuare i rischi presenti e quelli potenziali all'interno dell'azienda, adottare misure efficaci per eliminarli o ridurre il rischio a un livello accettabile. La valutazione del rischio viene eseguita seguendo differenti criteri, tra cui l'identificazione delle fonti di pericolo, l'individuazione dei lavoratori esposti alle fonti di rischio, la valutazione dell'entità dei danni e la probabilità che l'evento si verifichi, nonché l'implementazione di misure correttive per ridurre o eliminare il rischio. Il DVR dev'essere costantemente aggiornato ai cambiamenti aziendali e all'individuazione di nuovi rischi emersi.

Il datore di lavoro deve individuare una serie di figure specifiche in materia di sicurezza, previste dal TUSL, che si occupino di salute e sicurezza all'interno dell'azienda (RSPP, Preposto, Medico competente, RLS, lavoratore). La *ratio* è quella di supportare l'imprenditore nella programmazione della valutazione dei rischi e nell'applicazione della prevenzione dei pericoli per i lavoratori, attuando il migliore sistema di sicurezza e tenendolo costantemente aggiornato.

Il datore di lavoro deve rendere sicuro il luogo di lavoro, e per farlo utilizza le figure responsabili in materia di sicurezza. Mediante il Preposto vigila sui lavoratori, assicurando il corretto svolgimento delle mansioni da parte dei lavoratori e la loro sicurezza sul luogo di lavoro. Nelle aziende in cui sono presenti rischi che richiedono la figura del Medico competente, i lavoratori sono obbligati periodicamente a sottoporsi a sorveglianza sanitaria, attraverso controlli volti ad assicurare l'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di fornire la formazione e l'addestramento dei lavoratori, affinché quest'ultimi risultino responsabili per il loro operato e in grado di collaborare in modo sicuro all'interno dell'azienda. La formazione dev'essere periodica,

⁸ PANZERI D., Come fare la valutazione dei rischi, in *Sicurezza per lavoro*.it, Consultabile online: <https://www.sicurezza per lavoro.it>

continuativa, sufficiente e adatta ad ogni lavoratore in base alla tipologia di mansioni che svolge.

È di notevole importanza che il datore di lavoro consegni il documento di informazione al lavoratore per garantire la sua sicurezza nel contesto aziendale. Di fatti *«l'importanza della piena formazione, informazione e addestramento del lavoratore è tale che il datore di lavoro non può in nessun caso ritenersi sollevato dall'onere [...]»*.⁹

Questa norma individua le misure che deve adottare il datore per garantire la tutela di questi aspetti. Viene introdotto il concetto di massima sicurezza tecnologicamente raggiungibile, che il datore di lavoro deve perseguire nello sviluppo del sistema prevenzionistico all'interno dell'azienda.

La *ratio* è che il datore di lavoro deve compiere tutto ciò che è in suo potere per evitare situazioni pericolose e di conseguenza eventuali infortuni.

In materia di sicurezza opera il Codice penale, contemplando sia i reati di delitto che di pericolo.

La funzione che ricopre il diritto penale è di dissuadere dallo svolgimento di determinati comportamenti attivi od omissivi, al fine di garantire la salute e l'incolumità.

Il datore di lavoro è il primo soggetto a cui viene attribuita responsabilità penale, per via della sua funzione di garante della sicurezza.

Il suo obiettivo è adottare il sistema di sicurezza idoneo a massimizzare la sicurezza, riducendo al minimo il rischio, individuando le figure a cui attribuire la responsabilità in materia di sicurezza. Il lavoratore è una figura che è stata inserita di recente (a partire dagli anni 80') ed è obbligatorio che il datore di lavoro gli fornisca una formazione adeguata, in modo che possa ricoprire il suo ruolo diligentemente e professionalmente.

La responsabilità del datore di lavoro è attribuibile per colpa, non è oggettiva e sussiste nel caso in cui egli non abbia agito con adeguata diligenza. Tuttavia esistono ipotesi in cui viene esclusa la sua responsabilità: il caso fortuito o la forza maggiore. La Giurisprudenza prevede l'articolo 2087 del Codice civile come ultimo parametro per verificare che il datore di lavoro abbia adottato tutte le possibili misure di sicurezza, affermando: *«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure*

⁹DE MARZO G., Lavoro e diritto penale, in MERLO A., Milano, 2021, 146.

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»¹⁰.

1.3.1 Concorso di colpa del lavoratore e del datore di lavoro

Il lavoratore e il datore di lavoro sono responsabili per il loro operato in materia di sicurezza. Il datore è il primo garante della sicurezza a causa del suo potere di spesa e decisionale, quindi risponde anche per un evento verificatosi a causa del lavoratore. Tuttavia, in alcune situazioni (che verranno analizzate successivamente) il lavoratore risponde del suo comportamento, escludendo la responsabilità del datore.

Per attribuire la responsabilità al lavoratore la condotta dev'essere ritenuta rilevante, cioè deve avere creato una situazione di pericolo imprevedibile per il datore di lavoro.

Perché il datore di lavoro risulti inadempiente è sufficiente che abbia violato una regola cautelare, cioè obblighi antiinfortunistici, o non abbia previsto misure adeguate a scongiurare il verificarsi dell'evento.

Il concorso di colpa, invece, si verifica quando il datore di lavoro ha fornito la formazione necessaria al lavoratore per svolgere l'attività lavorativa, senza però vigilare sulla prestazione del lavoratore; il lavoratore, invece, deve avere attuato comportamenti pericolosi prevedibili dal DVR. In questo caso il lavoratore risponde per i comportamenti negligenti, mentre il datore di lavoro risponde per la mancanza di sorveglianza. Il datore di lavoro viene considerato responsabile per la mancanza di supervisione nei confronti del lavoratore, per comportamenti non qualificabili come abnormi, esorbitanti ed eccentrici rispetto all'area operativa; dall'altro lato, il lavoratore viene accusato di comportamenti negligenti e imprudenti per sé stesso provocando l'evento infausto. Per quanto riguarda il concorso di colpa dei due soggetti si è espressa la Cassazione penale con sentenza numero 17163 del 5 aprile 2017, stabilendo che *«un lavoratore, addetto alla manutenzione di un impianto, in un primo momento arrestava l'impianto secondo la procedura prescritta, ed effettuava la manutenzione prevista [...]. In un secondo momento, però, il lavoratore si reintroduceva nuovamente nell'impianto senza attivare preventivamente il blocco di sicurezza[...]. Tale imprudenza ha causato l'infortunio del*

¹⁰ Art.2087 cod. civ.

*lavoratore stesso.»*¹¹ La Cassazione, tenendo in considerazione il comportamento abnorme del lavoratore, non ha escluso la colpa del datore di lavoro, che doveva prevedere nel DVR una tipologia di rischio rientrante nella sua area di rischio. È stato identificato come colpevole il responsabile per la sicurezza per la mancata adozione di un sistema di blocco automatizzato piuttosto che semi-automatico. Per escludere la responsabilità del datore di lavoro non è sufficiente il comportamento esorbitante del lavoratore, se quest'ultimo avesse potuto prevedere le misure di sicurezza volte a impedire l'evento. In questo caso c'è il concorso di colpa per la violazione di una regola cautelare da parte del datore di lavoro, che avrebbe dovuto prevedere una tipologia di rischio rientrante nella sua area di rischio, in quanto si tratta di una condotta negligente o imprudente, e non fattori imprevedibili ed eccentrici. La situazione era del tutto comprensibile per il datore di lavoro, che con apposite misure inserite nel DVR avrebbe potuto evitare.

1.4 Concetto di debito di sicurezza del lavoratore

Figura 2: il ruolo chiave della sicurezza sul lavoro



Fonte: Pranzo sul grattacielo: i segreti di una foto cult, in Focus.it. Consultabile online: <https://www.focus.it>

Il lavoratore **debitore di sicurezza** è colui che ha il dovere di rispettare gli obblighi di sicurezza a suo carico, indicati dall'art.20 del TUSL. Inoltre, deve rispettare le norme e i presidi antiinfortunistici stabiliti dall'azienda e le misure predisposte nel DVR. Quindi, deve adottare comportamenti prudenti per evitare di creare situazioni pericolose per l'organizzazione aziendale.

¹¹ Cass. pen., sez. lav., 5 aprile 2017, n. 17163.

Il presupposto su cui si fonda il debito di sicurezza nei confronti del lavoratore è la responsabilità condivisa che sostiene con il datore di lavoro. Il lavoratore si configura come il principale creditore delle misure di sicurezza, ma altresì come debitore della medesima. Inoltre, ha l'obbligo di instaurare una collaborazione stretta con il datore di lavoro.

Il suo ruolo è diventato cruciale a partire dagli anni 80', quando venne riconosciuto come figura responsabile della sicurezza e con il Codice penale che ha introdotto sanzioni penali a suo carico. Lo scopo del mutamento di paradigma (da semplice creditore a debitore di sicurezza) è avvenuto per responsabilizzarlo ad essere diligente nell'adempimento della prestazione lavorativa, perché può costituire la fonte di danni, lesioni, infortuni, malattie per l'ente aziendale. Di conseguenza non è solo il principale fruitore delle misure di sicurezza, bensì a sua volta viene riconosciuto come figura responsabile della sicurezza. La sua condotta ha una rilevanza fondamentale, poiché va ad incidere sul benessere aziendale, creando un possibile danno a sé stesso, ai colleghi e alla stessa organizzazione. Per tale ragione l'informazione, la formazione, l'addestramento e il sottoporsi a sorveglianza sanitaria, gli permette di svolgere la prestazione lavorativa in modo congruo e diligente. Inoltre, è a carico del lavoratore l'onere di segnalare eventuali lacune o falle nel sistema di sicurezza al proprio superiore o direttamente al datore. In ottica di responsabilizzare il suo comportamento sono state introdotte a suo carico sanzioni penali, oltre a quelle pecuniarie. È opportuno considerare che la definizione di lavoratore è molto più ampia rispetto all'articolo 2094 del Codice civile. Viene delineata dall'art.2 del TUSL e comprende tutti i soggetti che varcano un luogo di lavoro. Il decreto legislativo 81/2008 prevede all'articolo 20 obblighi nella sicurezza che gravano sul lavoratore:

«1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente [...]»¹².

Inizialmente si riteneva che la responsabilità del lavoratore riguardasse esclusivamente i casi di dolo e di rischio elettivo; oggi invece la giurisprudenza osserva in modo scrupoloso il comportamento del lavoratore nell'adempimento delle proprie mansioni lavorative. È tramite la sentenza della Cassazione penale numero 37248 che si è verificato un cambiamento di paradigma sul lavoratore, iniziando a prendere in considerazione il ruolo attivo del lavoratore in tema di sicurezza.

La sentenza afferma che «*La previsione normativa di numerosi e rilevanti obblighi a carico del lavoratore [...] determina la costituzione di una vera e propria posizione di garanzia avente a oggetto non solo la tutela della propria incolumità ma anche di quella dei colleghi, dello stesso datore di lavoro e dei terzi presenti sui luoghi di lavoro*»¹³.

Con tale sentenza la Cassazione penale ha ufficialmente individuato il lavoratore come un soggetto attivo, fermo restando che il datore di lavoro rimane il garante primario.

¹² Art.20 d.lgs. 9 aprile 2008, n.81

¹³ MARTINELLI M., *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, in *I Working papers di Olympus*, 2011, 10.

1.4.1 Formazione e informazione

Il datore di lavoro, consegnando al lavoratore il documento di informazione, gli consente di acquisire una conoscenza esaustiva del sistema di sicurezza aziendale, garantendo così la sua adeguata preparazione. All'interno di questo documento vengono inserite le nozioni chiave di cui il lavoratore dev'essere a conoscenza. Dalle mansioni del lavoratore alle politiche e procedure aziendali; dalle procedure di sicurezza alle responsabilità in materia di sicurezza; dalla formazione e addestramento alla retribuzione, dall'orario di lavoro alle ferie e permessi... La fornitura di questo documento agevola i dipendenti nella conoscenza dei propri diritti e doveri all'interno del contesto lavorativo, promuovendo il rispetto delle normative aziendali. È utile anche alla stessa organizzazione aziendale, poiché dimostra la corretta comunicazione e la conformità legale, al fine di evitare sanzioni amministrative. Il documento di informazione deve essere fornito precedentemente all'inizio dell'attività lavorativa, per consentire al lavoratore di apprendere le informazioni e i rischi presenti all'interno dell'azienda. È un obbligo che ricade sul datore di lavoro. Quando si verifica l'inottemperanza del datore nel fornire il documento al lavoratore, questo comporta un'inadempienza del datore nei confronti del lavoratore, specialmente nella situazione in cui si verificano eventi pericolosi da esso causati. «Se, infatti, il lavoratore non ha ricevuto adeguata informazione e formazione, quando attui comportamenti imperiti difficilmente potrà essere responsabile degli incidenti sul lavoro che ne possono derivare».¹⁴

Figura 2: informazione ai lavoratori



Fonte: Art. 36 d.lgs. 81/2008: obbligo di informazione ai lavoratori, in Biblus-net. Consultabile online: <https://biblus.acca.it>

¹⁴ TAMMARO E., *La responsabilità del lavoratore*, Milano, 2022, 108.

Innanzitutto, è imperativo che il lavoratore riceva una formazione congrua alle mansioni svolte, alla strumentazione specifica utilizzata e alle procedure di sicurezza da adottare in situazioni di emergenza. L'obiettivo è fornire al lavoratore una formazione a 360 gradi, mirata a prevenire rischi e incidenti inerenti alla sicurezza aziendale.

1.4.2 Ruolo del rappresentante dei lavoratori nella sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ricopre una funzione fondamentale. Viene nominato dai lavoratori ed è la voce di quest'ultimi: egli agisce come portavoce dei dipendenti, fungendo da mediatore tra quest'ultimi e il datore di lavoro, al fine di garantire che le questioni concernenti la salute e sicurezza sul lavoro vengano ricevute dal datore di lavoro. Spesso i lavoratori, per via della loro posizione debole, tendono a evitare di esporre questioni relative all'inadeguatezza della sicurezza, per timore di ritorsioni. Tale atteggiamento induce i lavoratori a rendersi i responsabili delle inadempienze.

Il rappresentante dei lavoratori svolge una serie di funzioni di primaria importanza:

rappresentanza dei lavoratori

- dialoga con i datori di lavoro, esponendo le questioni di sicurezza che preoccupano i lavoratori

partecipazione alla pianificazione della sicurezza

- viene coinvolto nello sviluppo delle politiche e programmi di sicurezza

ispezione dei luoghi di lavoro

- identifica potenziali rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, garantendo il rispetto degli standard di sicurezza e che i dipendenti siano a conoscenza dei rischi presenti sul luogo di lavoro

formazione sulla sicurezza

- partecipa alla redazione dei programmi di formazione sulla sicurezza

vigilanza e monitoraggio

- monitora l'attuazione delle politiche e pratiche di sicurezza da parte del datore ed interviene in caso di violazioni

ricerca e advocacy

- conduce ricerche per migliorare le condizioni di salute e sicurezza aziendale

CAPITOLO 2

ANALISI CAUSE DI INADEMPIENZA DEL LAVORATORE

2.1 Fattori soggettivi: conoscenze, atteggiamenti e comportamenti

Il lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale svolge la prestazione lavorativa attenendosi alle direttive ricevute dai responsabili della sicurezza. I fattori soggettivi ricoprono un ruolo cruciale, determinando come il lavoratore si comporta, come interagisce con i colleghi e il suo sviluppo lavorativo all'interno dell'organizzazione. Con il termine "conoscenze" si intendono l'insieme di informazioni, abilità e competenze sviluppate attraverso il processo di formazione e di addestramento. Le conoscenze acquisite determinano il grado di preparazione del soggetto nell'affrontare situazioni imprevedibili e risolvere i problemi assegnati in modo efficace ed efficiente. Quando le conoscenze apprese risultino essere inadeguate, si manifestano inadempienze del lavoratore sul luogo di lavoro. Sono frequenti gli errori nello svolgimento delle operazioni, i ritardi nel terminare gli incarichi affidati, prestazioni non adeguate, difficoltà nello svolgimento delle mansioni, mancanza di fiducia dei colleghi e la necessità di supervisione dai superiori, causando un aumento dei costi aziendali. Un atteggiamento aggressivo e ostile verso i colleghi genera tensione nell'ambiente lavorativo, introducendo conflitti che influenzano lo stato di benessere dei dipendenti e la loro produttività in termini aziendali. È importante tenere in considerazione che il lavoratore che adotta comportamenti contrari all'ordinamento aziendale causa situazioni pericolose anche per i colleghi di lavoro. Le conoscenze inadeguate costituiscono un rischio nella sicurezza per l'intera organizzazione. L'ignoranza delle procedure di sicurezza rende il lavoratore un pericolo, essendo incapace di gestire, evitare ed estinguere situazioni imprevedibili e d'emergenza. Infatti, *«l'errore umano è spesso definito come qualsiasi incidente o inconveniente causato dalle azioni di una persona e non dal malfunzionamento di macchinari, attrezzature, strumenti o dall'ambiente*

circostante»¹⁵. Pertanto è importante che ogni lavoratore riceva una formazione adeguata in merito ai rischi specifici correlati alle mansioni svolte. La mancanza di una preparazione specifica comporta molteplici situazioni pericolose che il soggetto è incapace di affrontare, creando pericoli per sé stesso e per tutti gli altri. In mancanza di adozione dei dispositivi di protezione individuale «qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo»¹⁶ causa un alto rischio di eventi pericolosi, in particolar modo se il lavoratore per adempiere alle proprie mansioni utilizza attrezzature e macchinari. Tale rischio aumenta esponenzialmente se questi strumenti vengono adoperati nel modo sbagliato, aumentando la probabilità che si verifichino eventi lesivi o addirittura fatali. La mancanza di una preparazione adeguata per affrontare le situazioni di emergenza, come incendi o evacuazioni per eventi naturali, mette a rischio l'incolumità del prestatore di lavoro e dei colleghi. Nel caso di modifiche all'ambiente lavorativo, il datore di lavoro deve adempiere immediatamente al suo obbligo di comunicazione e informazione. Lo stesso lavoratore ne deve prendere visione e adeguarsi, al fine di non mettere a rischio la propria sicurezza e quella degli altri. L'attuazione di condotte imprudenti o negligenti durante l'orario di lavoro aumenta il rischio di incidenti. Ad esempio, un corriere che durante l'attività lavorativa è sotto l'influenza di sostanze stupefacenti provoca rischi non necessari. Il datore di lavoro dovrà applicare delle sanzioni per il comportamento tenuto. Il mancato rispetto delle procedure di sicurezza a causa di una scarsa conoscenza aumenta la probabilità di eventi pericolosi. Va evidenziato che il rispetto delle procedure di sicurezza non è solamente una misura preventiva, ma si traduce in un vantaggio economico. L'assenza di incidenti nell'ambiente lavorativo, infatti, consente al datore di minimizzare le spese legate alle cure mediche e al risarcimento dei danni. Il mancato coinvolgimento nella formazione, l'insufficiente partecipazione ai corsi di formazione e la disattenzione causano la mancanza di

¹⁵ PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in LinkedIn, 30 settembre 2022. Consultabile online: <https://it.linkedin.com/pulse/quali-fattori-aumentano-il-rischio-di-errore-umano-sul-ermes-paoletti>

¹⁶Art.74, 1° comma d.lgs. 81/2008

preparazione del lavoratore. Quando il lavoratore omette di segnalare incidenti o situazioni pericolose provoca un ambiente lavorativo ad alto rischio e costituisce un inadempimento ad un obbligo di comunicazione per il lavoratore. Un soggetto che assume rischi eccessivi, motivato dalla necessità di rispettare le scadenze o per aumentare la produttività, costituisce un grave inadempimento quando tali rischi vengono effettivamente concretizzati, mettendo a repentaglio la sicurezza personale e altrui. Per quanto riguarda «i lavoratori che prendono "scorciatoie" per migliorare l'efficienza possono violare le procedure di tutela della salute e garanzia della sicurezza previste e causare incidenti, nonostante le migliori intenzioni».¹⁷ Come è stato detto in dottrina: «[...] La negligenza del lavoratore, che trasgredisce a precetti specifici o ordini del datore di lavoro in materia di sicurezza, è sufficiente ad escludere la responsabilità dell'imprenditore che abbia adottato tutte le necessarie misure prevenzionistiche [...] è doveroso per il datore di lavoro punire il lavoratore inadempiente [...]»¹⁸. Il lavoratore in seguito alle conoscenze, atteggiamenti e comportamenti inadeguati ha aumentato il rischio che si verifichino eventi pericolosi per l'intera organizzazione aziendale.

Figura 3: Incidenti sul lavoro 1



Fonte: Incidenti lavoro, cinque tra ieri e oggi, in Anmil.it. Consultabile online: <https://www.anmil.it>

¹⁷ PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in LinkedIn, cit.

¹⁸ VALLEBONA A., *Breviario Di Diritto Del Lavoro*, 13 ed. Torino, 2021, 286.

2.1.1 Fattori organizzativi: contesto di lavoro e organizzazione aziendale

Con il termine “fattori organizzativi” si fa riferimento all’organizzazione aziendale e al contesto di lavoro in cui l’azienda opera. Si compongono di diversi elementi: dalla struttura organizzativa alla cultura aziendale; dai processi aziendali ai sistemi tecnologici-informativi; dalle risorse umane all’ambiente esterno; e infine alla strategia aziendale. L’inosservanza delle regole cautelari da parte dei lavoratori può avere come fonte i fattori organizzativi, poiché questi esercitano un’influenza sul comportamento dei dipendenti e sulle loro decisioni. Il comportamento inadempiente del prestatore di lavoro nella sicurezza è il risultato della combinazione del contesto lavorativo all’organizzazione aziendale. Di seguito vengono esposte diverse tipologie di inadempienze legate ai fattori organizzativi. La cultura aziendale¹⁹ è costituita dall’insieme di norme, valori e credenze condivise in un gruppo aziendale e che guidano le azioni dei dipendenti. Un’organizzazione che promuove e condivide la sicurezza come principio fondamentale è meno incline a subire comportamenti pericolosi dei lavoratori. La sicurezza non rappresenta un semplice valore aggiunto, bensì è centrale nell’organizzazione aziendale ed è importante che venga considerata come un valore condiviso dallo stesso gruppo aziendale. D’altro canto, se gli obiettivi principali sono la produttività e il successo economico a discapito della sicurezza, questo causa un maggiore rischio di inadempienze e inosservanze dai lavoratori. Un esempio è la classica impresa che, come valore fondamentale, promuove la produttività a discapito del rispetto delle procedure di sicurezza. Lo stesso vale nel caso in cui l’impresa non attui un sistema di riconoscimento e di sanzioni. Se l’organizzazione non premia i comportamenti sicuri o non applica le sanzioni per chi non rispetta o ignora le norme, i dipendenti assimilano come irrilevante il fatto di conformarsi alle norme e procedure di sicurezza, ignorando l’importanza di segnalare potenziali rischi. Si verificano altresì situazioni in cui il lavoratore, al fine di ottenere incentivi aziendali personali più velocemente, mette in moto dei comportamenti inadeguati e di conseguenza inadempienti. Può capitare che situazioni personali incidano sulla gestione della vita-lavoro del soggetto, portandolo a commettere errori e

¹⁹ È l’insieme di valori e credenze condivise all’interno di un gruppo, che con il passare del tempo diventano regole da seguire per l’organizzazione aziendale.

inadempienze volontarie, influenzando così la sua performance lavorativa. Un lavoratore che svolge la prestazione lavorativa nello stesso ambiente di lavoro per lungo tempo, senza subire incidenti, potrebbe prestare meno attenzione alle procedure e alle norme di sicurezza, aumentando il rischio di incidenti, specialmente se ricopre un ruolo con particolari responsabilità. Una comunicazione inefficace tra il datore di lavoro e i lavoratori causa errori sul lavoro, contribuendo alle inadempienze nella sicurezza da parte dei lavoratori.

Infatti, *«il primo dei fattori che, in un'organizzazione, può aumentare la probabilità d'errore è il livello qualitativo delle informazioni disponibili per l'operatore. [...] Potrebbero esserci informazioni contraddittorie ma che coesistono inducendo a commettere un errore come, ad esempio, segnaletica di sicurezza provvisoria che coesiste con segnaletica di sicurezza permanente»²⁰*. Un esempio è un lavoratore che non utilizza i dispositivi di protezione individuale correttamente durante l'attività lavorativa. Egli dovrebbe venire convocato dall'imprenditore per inadempienza rispetto alle procedure di sicurezza corrette ed essere sanzionato. Se non viene sanzionato il lavoratore, allora il datore di lavoro invia il messaggio sbagliato, affermando che l'osservanza delle procedure di sicurezza non è importante e favorendo comportamenti sbagliati dei lavoratori per l'organizzazione aziendale. È fondamentale che in azienda ci sia una comunicazione efficace perché la sua assenza comporta rischi ed eventi dannosi anche per l'intera società. Per l'azienda è possibile *«la comprensione dei fattori che causano sviste, distrazioni ed errori può aiutare notevolmente i datori di lavoro e i dirigenti a individuare i motivi per cui si verificano gli errori umani. Questa conoscenza può portare all'implementazione di migliori procedure di salute e sicurezza e di misure di controllo e monitoraggio più efficaci»²¹*.

È chiaro che il comportamento dei lavoratori rispecchi la cultura promossa dall'azienda.

²⁰ CATANOSO C. G., Sicurezza sul lavoro: cosa facilita l'essere umano, in Puntosicuro.it, 23 giugno 2022. Consultabile online: <https://www.puntosicuro.it>

²¹ PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in LinkedIn, cit.

2.1.2: Fattori culturali: influenze sociali sul comportamento del lavoratore

I fattori culturali hanno sul lavoratore un ruolo fondamentale nella sua attenzione alla sicurezza sul lavoro. L'ambiente di lavoro in cui opera ha un'influenza determinante sulle sue azioni e decisioni. In particolare per quanto concerne la tematica della sicurezza esistono svariati fattori culturali che la influenzano. Le norme sociali e la pressione dei colleghi hanno un ruolo chiave: all'interno di un gruppo si creano delle regole condivise che influenzano l'atteggiamento dei dipendenti verso la sicurezza.

Il grado di rischio *«varia in rapporto all'accettabilità collettiva del rischio, che si modifica nel tempo, nei luoghi, nei gruppi di lavoro, nelle culture ed in rapporto ai valori personali e culturali, all'età, al sesso»*²². Se gran parte dei colleghi ignora, trascura o non rispetta le procedure di sicurezza, allora il lavoratore per sentirsi accettato dal gruppo viene indotto a condividere gli stessi valori. I valori culturali del gruppo in cui opera il prestatore di lavoro possono prediligere la produttività economica e la competizione, rinunciando al rispetto delle norme di sicurezza. Anche le figure gerarchicamente superiori ai lavoratori possono influenzare negativamente i lavoratori, se mettono al centro del sistema la produttività economica. Ad esempio, incentivando esclusivamente la produttività o il raggiungimento di obiettivi in cambio di ricompense, i dipendenti potrebbero ignorare la sicurezza. Aspetto da non sottovalutare è la fiducia che il lavoratore ripone nei confronti dell'azienda. Un lavoratore è più propenso a segnalare una falla nella sicurezza se non ha il timore di ritorsioni. Nelle imprese di grandi dimensioni, inoltre, la diversità culturale gioca un ruolo chiave. I lavoratori provenienti da culture differenti vengono influenzati dai valori e norme sociali del Paese d'origine. Significa che in un'azienda multinazionale un lavoratore che compie atteggiamenti sbagliati per la cultura che gli è stata impressa, traduce i suoi comportamenti in inadempienze sulla sicurezza. Questo avviene quando il lavoratore è originario di un Paese in cui sono inesistenti le norme di sicurezza, non percependo i pericoli presenti in azienda. Perciò diventa un soggetto pericoloso, non seguendo le norme e le procedure di sicurezza stabilite dall'azienda e non segnalando i problemi nella sicurezza.

Lo stesso avviene nel caso in cui *«[...] e persone svolgono compiti familiari e non prestano la massima attenzione alle loro mansioni. Gli errori possono verificarsi perché*

²² PAOLUCCI F., *Percezione del rischio e sicurezza sul lavoro*, in Puntosicuro.it, 12 settembre 2012

non viene compreso appieno il regolamento o la procedura da utilizzare, oppure non si sa come eseguire correttamente un compito»²³. Il soggetto che non comprende la lingua non apprende le misure di sicurezza, creando un vero e proprio pericolo. Il lavoratore per adeguarsi ai propri superiori potrebbe non adottare le corrette procedure di sicurezza, per sentirsi accettato dai colleghi a scapito della sicurezza. I contesti aziendale e sociale sono in grado di influenzare il lavoratore che si conforma agli altri soggetti, considerandolo inadempiente in materia di sicurezza per le decisioni prese, specie se un evento pericoloso si è creato in seguito al suo atteggiamento.

Figura 4: Principali cause di infortunio 1



Fonte: A.2.1.1 Principali cause di infortunio sul lavoro, in Salabar.it. Consultabile online: <https://salabar.lavoroturismo.it>

2.2 Il comportamento abnorme del lavoratore

Il lavoratore è un soggetto non soltanto creditore di sicurezza, ma è anche assoggettato a precisi obblighi di sicurezza previsti dall'art.20 del d.lgs. 81/2008 e dal DVR analizzati nel precedente capitolo.

Un'ipotesi è il lavoratore che, durante l'adempimento delle mansioni affidate, adotta un comportamento scorretto, non rispettando le direttive impartite dal datore e manifestando condotte gravemente pericolose. Uno dei primi requisiti per attribuire la responsabilità dell'accaduto al lavoratore consiste per il datore di lavoro nel dimostrare di avere fornito

²³ PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in LinkedIn, cit.

un'adeguata formazione e informazione, ossia che attesti di avere erogato la corretta istruzione e formazione del soggetto. Il datore di lavoro è sottoposto all'obbligo di formare e informare i propri dipendenti sulla natura dei rischi presenti nell'azienda, sia generici che specifici, e sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In generale, quando si tratta di lesioni colpose e di omicidio colposo, la responsabilità viene attribuita al datore di lavoro, singolarmente o congiuntamente al lavoratore per concorso di colpa. Tuttavia, se la condotta abnorme del lavoratore è molto eccentrica rispetto all'area di rischio, la responsabilità del datore di lavoro è esente.

Il **comportamento abnorme** del lavoratore avviene quando quest'ultimo pone in essere una condotta talmente eccentrica rispetto a quella che è tenuto a adottare, da renderla del tutto imprevedibile. Il datore di lavoro, in virtù della posizione che ricopre come principale garante della sicurezza, in base all'articolo 40 comma 2 del Codice penale, è titolare di poteri impeditivi che gli consentono di tutelare un bene giuridico dalle possibili fonti di pericolo. Egli è il soggetto responsabile della specifica area di rischio in cui opera l'azienda, a prescindere che la condotta del lavoratore sia attiva o omissiva. Ancora oggi, è possibile attribuire la responsabilità dell'accaduto esclusivamente sotto il profilo causale. In linea generale la regola prevista dall'art. 41, 1° comma, c.p., è quella dell'equivalenza causale.

Al 2° comma è prevista un'eccezione: *«Le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento. In tal caso, se l'azione od omissione precedentemente commessa costituisce per sé un reato, si applica la pena per questo stabilita»*²⁴. Se il datore ha adempiuto ai suoi doveri antiinfortunistici, e il lavoratore realizza un ulteriore fattore eziologico attraverso la sua condotta, con efficacia dal punto di vista causale dell'evento verificatosi, allora il nesso causale tra la condotta del datore e l'evento viene meno. In base a questa premessa, la Giurisprudenza per lungo tempo ha affrontato la questione del comportamento abnorme del lavoratore: un lavoratore che si comporta in maniera eccentrica e imprevedibile fa interrompere il nesso causale fra il datore di lavoro e l'accaduto. Nel corso del tempo si sono susseguite diverse interpretazioni della Giurisprudenza:

²⁴ Art.41, 2° comma c.p.

1. L'irrelevanza della condotta colposa del lavoratore. Questo modello iperprotettivo nei confronti del lavoratore implica un potere di vigilanza assoluto del datore di lavoro sul contenimento del comportamento del lavoratore. Il datore è ritenuto sempre responsabile per la sussistenza del nesso causale tra l'attività del datore e l'evento.
2. L'eccezionalità e imprevedibilità del comportamento del lavoratore. In questa ipotesi, solo dove la condotta del lavoratore è così eccezionale da essere ex ante e imprevedibile per il datore, allora viene interrotto il nesso causale per il datore, esentandolo dalla responsabilità penale.
3. Il comportamento del lavoratore è talmente eccentrico rispetto all'area di rischio del datore di lavoro, così difficile da ipotizzare rispetto ad una normale condotta di un agente modello di lavoratore, non potendo quindi essere prevista dal datore, che viene escluso dalla responsabilità.

Prendendo in esame la sentenza del 2019 numero 32507 della Cassazione penale, essa viene considerata innovativa poiché permette di individuare il lavoratore come figura responsabile penalmente per l'evento infausto verificatosi. Inizialmente, il datore era stato condannato per omicidio colposo di primo grado, con sentenza poi confermata in appello. Si riteneva che il datore non avesse adottato nel DVR le misure necessarie, non avesse valutato i rischi a cui i lavoratori erano esposti e non avesse informato e formato correttamente i lavoratori. Nella vicenda trattata dalla Cassazione penale, l'operatore ecologico doveva scendere e risalire in cabina per svolgere correttamente la prestazione lavorativa durante la fase di movimento del mezzo; non poteva sostare in piedi nella parte posteriore del veicolo, dove era posizionato, causandone il decesso. Nel corso del processo è emerso che il datore di lavoro avesse previsto nel DVR la condotta vietata posta in essere dal lavoratore (sostare nel retro del veicolo) e che il datore avesse impartito una direttiva specifica ai lavoratori. In questa situazione, il comportamento del lavoratore è eccentrico per la mancanza di una connessione causale tra l'evento e la violazione della regola cautelare (cioè sul piano della causalità della colpa). Il lavoratore sapeva che il comportamento era pericoloso, non era necessario il DVR per fare comprendere ai lavoratori la pericolosità della condotta. Era chiaro che l'inosservanza del divieto "mettere i piedi sulla staffa" avrebbe provocato al lavoratore un infortunio o un evento infausto. La percezione del pericolo era evidente. L'assenza di causalità della colpa comporta la mancanza di responsabilità del datore di lavoro. È stato riscontrato che il

datore non avrebbe potuto verificare il rispetto delle prescrizioni dai lavoratori: se l'avesse fatto, l'evento si sarebbe potuto evitare dal punto di vista oggettivo (se il datore fosse stato lì a impedire il comportamento vietato, l'evento non si sarebbe verificato). La Cassazione ha valutato un passaggio innovativo: la possibile sussistenza dell'esigibilità del comportamento: non era esigibile per il datore la verifica dell'applicazione della norma corrispondente alla regola cautelare presumibilmente violata. Infatti, quest'ultimo non avrebbe potuto verificare ogni singolo camion durante l'attività lavorativa. Difetta quindi la colpevolezza come requisito soggettivo della colpa, cioè l'esigibilità del comportamento conforme alla regola di diligenza.

La Cassazione ha escluso la responsabilità del datore di lavoro in quanto la condotta eccentrica del lavoratore è stata in grado di determinare l'evento da sola. Viene esclusa la responsabilità del datore perché ha assolto a tutti gli obblighi antiinfortunistici avendo individuato nel DVR la condotta vietata. Non si poteva richiedere nei suoi confronti l'esigibilità del comportamento. Per comprendere appieno la sentenza 32507 c'è un collegamento con la sentenza del 2018 numero 58272 della Cassazione penale che in sintesi afferma:

«Si può cogliere nella giurisprudenza di legittimità la tendenza a considerare interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore non solo quando essa si collochi in qualche modo al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso ma anche quando, pur collocandosi nell'area di rischio, sia esorbitante dalle precise direttive ricevute ed, in sostanza, consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antiinfortunistici posti in essere dal datore di lavoro; cionondimeno, quest'ultimo, dal canto suo, deve aver previsto il rischio ed adottato le misure prevenzionistiche esigibili in relazione alle particolarità del lavoro²⁵.»

In particolare, l'operatore ecologico aveva cercato di aggrapparsi al camion in movimento, nonostante fosse a conoscenza del divieto inserito all'interno del DVR da parte del datore di lavoro. In sostanza *«le ipotesi individuate dalla giurisprudenza in cui si può ravvisare una colpa esclusiva del lavoratore apparirebbero [limitate], [...]e in alcune di esse mancherebbe a monte, invero, qualunque violazione di norme*

²⁵ Cass. pen., sez. lav., 27 dicembre 2018, n.58272

*precauzionali da parte del datore [...] sì da far addirittura venir meno a carico dell'imputato una condotta da porre come primo termine del rapporto di causalità».*²⁶

La questione del comportamento anormale del lavoratore rimane ancora irrisolta, con divergenze di opinioni tra la Cassazione civile e la Cassazione penale. Il datore di lavoro raramente viene esonerato per un comportamento auto-procurato dal lavoratore, tranne quando sono presenti due criteri riguardanti il comportamento del lavoratore: *«riconcucibilità o meno dell'evento - e della condotta che vi ha dato causa - all'area di rischio tipico»*²⁷.

Il Codice penale fornisce delle situazioni in cui le condotte sono punibili. Principio fondamentale del diritto penale è l'art.27 della Costituzione riguardante la responsabilità penale che dev'essere personale, richiede che il reo abbia compiuto personalmente la condotta che ha causato il verificarsi dell'evento che viene considerato reato. *«Questo principio trova ampio riconoscimento anche qualora la condotta antigiuridica sia realizzata dal lavoratore dipendente poiché [...] il datore di lavoro non può essere sempre considerato responsabile dei comportamenti dei suoi sottoposti».*²⁸

L'art.437 e 451 del Codice penale assumono importanza se il lavoratore si è reso responsabile delle condotte descritte e sanzionate dagli articoli citati. L'art.437 afferma *«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»*²⁹. Mentre l'art.451 del Codice penale attesta *«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 lire mille a cinquemila»*³⁰.

²⁶BERNASCONI C., *Il debito di sicurezza sui luoghi di lavoro: brevi considerazioni sulla sua problematica latitudine*, in *Discrimen*, 2018, 479-480.

²⁷ BERNASCONI C., *Il debito di sicurezza*, cit., 480

²⁸ BENEDETTI M., *Responsabilità e risarcimento 2023: Profili sostanziali e processuali*, Milano, 2023, 272.

²⁹ Art.437 c.p.

³⁰ Art.451 c.p.

Un comportamento che presenti i caratteri di eccezionalità, abnormità, esorbitanza, inevitabilità, imprevedibilità, comporta un'inadempienza per il lavoratore, che si dovrà assumere la responsabilità penale del suo comportamento.

Il lavoratore può essere ritenuto responsabile a titolo di colpa quando viola regole cautelari generali (negligenza, imprudenza, imperizia) oppure per regole cautelari specifiche contenute in leggi, regolamenti, ordini e discipline.

Può altresì rispondere a titolo di dolo quando l'evento è stato realizzato consapevolmente dal lavoratore, e quando sono presenti gli elementi di rappresentazione e volontà nel comportamento del lavoratore. Tuttavia, in materia di sicurezza, si auspica che sia evitabile l'elemento soggettivo nelle inadempienze del lavoratore. Il Codice penale fornisce due casi in cui il lavoratore può essere ritenuto responsabile in base ai criteri stabiliti dall'art.25 e 27 della Costituzione.

L'art.589 Codice penale afferma « *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. [...]*»³¹. Per le lesioni personali colpose l'art.590 enuncia « *Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire duecentomila. [...]*»³².

³¹ Art.589 c.p.

³² Art.590 c.p.

CAPITOLO 3

GLI EFFETTI DELL'INADEMPIENZA DEL LAVORATORE AGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA

3.1 Impatto sul lavoratore stesso: lesioni e malattie professionali

In questo capitolo vengono esaminate le conseguenze sul lavoratore, sull'azienda e sulla società causate dall'inadempienza del lavoratore nella sicurezza.

Innanzitutto gli effetti causati dal deficit di sicurezza ricadono sul lavoratore stesso e sui colleghi. Possono verificarsi infortuni e malattie professionali³³ in base alla natura dell'inadempienza. Per malattie professionali si intendono le affezioni causate o aggravate dalle mansioni del lavoratore, come ad esempio le malattie respiratorie causate dall'inalazione di sostanze chimiche.

Di conseguenza, il lavoratore potrebbe subire assenze temporanee o addirittura permanenti dal lavoro, comportando così una riduzione della produttività e un aumento dei costi per l'azienda.

Gli infortuni e le malattie professionali possono avere gravi effetti sul lavoratore, tra cui dolore fisico, disagio emotivo e disturbi nella vita familiare e sociale. In alcuni casi, le lesioni o malattie possono portare a disabilità permanenti, compromettendo la qualità di vita del lavoratore.

In queste ipotesi, le limitazioni causate dagli incidenti influenzano la capacità lavorativa e le prospettive di carriera del lavoratore.

L'infortunio o la malattia coinvolgono anche il nucleo familiare del lavoratore avendo un forte impatto a livello emotivo e finanziario sulla famiglia a causa delle spese che dovranno sostenere. Il riferimento va alle spese mediche, di riabilitazione fisica e terapie che mettono ulteriormente sottopressione il lavoratore e la sua famiglia.

³³ «L'infortunio ha una causa violenta e immediata, mentre la malattia ha una causa lenta e prolungata. [...] L'infortunio è sempre collegato all'attività lavorativa, mentre la malattia può essere professionale (se sviluppatasi a causa del lavoro) o avere una causa esterna, come per patologie contratte al di fuori dell'ambiente lavorativo».

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro del datore di lavoro non risponde per **rischio elettivo**³⁴ « *qualora invece l'infortunio si sia verificato a causa di un rischio che lo stesso lavoratore ha provocato per finalità del tutto estranee all'attività lavorativa, il collegamento tra il lavoro e l'infortunio si interrompe e il lavoratore non sarà tutelato dalle conseguenze dell'evento [...]*»³⁵.

Si parla rischio elettivo quando il lavoratore prende un rischio consapevolmente considerato, del tutto estraneo all'attività lavorativa. Il comportamento del lavoratore è abnorme perché è eccentrico e imprevedibile per il datore di lavoro che non lo può prevedere. Il datore è esentato dal rispondere per l'evento causato dal prestatore di lavoro, tantomeno per il rimborso delle spese tramite la sua assicurazione, in quanto i rischi del lavoratore sono stati intrapresi consapevolmente.

Il rischio elettivo rappresenta una delle poche situazioni in cui il datore di lavoro è esente da qualsiasi responsabilità. «*Tale responsabilità è naturalmente esclusa in caso di dolo del lavoratore oppure in caso di rischio "elettivo" del lavoratore [...]*».³⁶

L'art.59 del TUSL contiene la disciplina sanzionatoria in caso di violazione delle norme di sicurezza, prevedendo sanzioni amministrative e penali: «*1. I lavoratori sono puniti: a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 223,36 a 670,09 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo; b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 55,84 a 335,05 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 3*»³⁷.

In aggiunta all'eventuale infortunio o malattia professionale e a rispondere a livello sanzionatorio, il lavoratore può a seconda dei casi descritti all'art.2119 cc essere licenziato per giusta causa «*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima*

³⁴ «Il lavoratore [...] commette un fatto volontario arbitrario, egoistico ed abnorme, che sia estraneo e non attinente alla attività lavorativa».

³⁵ VALLEBONA A., *Breviario di Diritto*, cit., 286.

³⁶ DEIDDA B., *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, in GARGANI A., Torino, 2012, 81.

³⁷ Art.59 d.lgs. 9 aprile 2008, n.81

della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto [...]»³⁸.

L'inadempienza del lavoratore in base alla gravità può causare la riqualificazione del rapporto di lavoro, con l'assegnazione di mansioni adeguate alla capacità lavorativa del soggetto. Nelle ipotesi più gravi si verifica una causa che non permette nemmeno la prosecuzione del rapporto provvisoria. In questa casistica le conseguenze dell'inadempimento nella sicurezza sono talmente gravi da avere creato danni irreparabili alla persona (il lavoratore stesso o i colleghi), da dovere applicare una sanzione penale/pecuniaria e giungere al licenziamento per giusta causa del lavoratore, senza indennità di preavviso. Se la gravità dell'inadempimento non è in grado di giustificare l'utilizzo dell'istituto della giusta causa, allora si utilizza il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con indennità di preavviso.

Quindi, *«[...] il licenziamento per giusta causa, può riguardare, senza alcun differimento di efficacia, anche il lavoratore malato, essendo la tutela di questi limitata al solo licenziamento con preavviso [...]»³⁹.*

Ad esempio, un lavoratore che commette un'assenza ingiustificata ai corsi obbligatori sulla sicurezza è punibile con il licenziamento per giusta causa se si tratta di una condotta reiterata, quindi già sanzionata con provvedimenti conservativi. La sentenza numero 8621 del 7 maggio 2020 della Corte di Cassazione, Sezione IV, definisce lecito il licenziamento del dipendente che, in seguito ad un accertamento, non abbia comunicato la manomissione del sistema di sicurezza che ha causato un incidente in azienda. Ciò si verifica poiché *«[...] non ricorrendo una mera colpa lieve ossia una mancata "tempestiva" informazione del superiore della esistenza di guasti o irregolarità di funzionamento (da ritenersi isolati, fortuiti ed occasionali nell'intenzione delle parti*

³⁸ Art.2119 cod.civ.

³⁹ ALES E., *Diritto Della Sicurezza Sociale*, in CANAVESI G.- CASALE D., CASILLO R., ESPOSITO M., LUDOVICO G., VIANELLO R., Milano, 2021, 122.

sociali) bensì una mancata comunicazione di plurime e sistematiche manomissioni di un sistema di sicurezza introdotto per salvaguardare l'incolumità dei lavoratori»⁴⁰.

3.1. Impatto sull'azienda: costi finanziari, legali e reputazionali

Quando si verifica un incidente per via dell'inadempienza del lavoratore, l'azienda viene coinvolta nella vicenda e subisce degli effetti negativi dal punto di vista finanziario, legale e di immagine.

All'insorgere di un incidente, l'azienda è coinvolta in indagini dettagliate per determinare le cause dell'evento ed attribuire la responsabilità dell'accaduto. Questo richiede tempo, risorse e costi. Il datore è costretto a sostenere le spese per l'assistenza legale e, allo stesso tempo, può subire perdite economiche dovute alla sospensione dell'attività produttiva.

L'inadempienza dovuta a mancanza di conoscenze o competenze del lavoratore richiede per l'azienda un maggiore investimento nella formazione e addestramento, al fine di evitare che situazioni spiacevoli si verificano in futuro.

Il datore di lavoro dovrà fronteggiare possibili situazioni spiacevoli, in cui il lavoratore verrà sanzionato per il comportamento attuato. In alcuni casi, il lavoratore potrebbe attribuire la responsabilità dell'accaduto al datore, causando controversie e procedimenti legali. Se i colleghi subiscono danni o lesioni per l'inadempimento del lavoratore, l'azienda dovrà affrontare pratiche di risarcimento dei danni.

Nelle circostanze in cui si verifica un incidente o un infortunio a causa dell'inadempimento del lavoratore, ed eventualmente ai colleghi, l'azienda dovrà coprire i costi degli interventi medici e delle spese mediche.

Un infortunio che determini l'impossibilità del soggetto a svolgere le mansioni per cui era stato assunto provoca conseguenze spiacevoli all'azienda. Prima di potere procedere con il licenziamento, l'azienda deve trovare all'interno dell'organizzazione aziendale un ruolo che il lavoratore possa ricoprire in base alla sue capacità lavorative.

Questo si traduce per l'azienda in un aumento dei costi del personale, per sostituire il lavoratore, e in una minore entrata economica.

⁴⁰ Cass. pen., sez. lav., 7 maggio 2020, n. 8621.

L'inadempimento può riguardare anche la struttura aziendale. Se essa ha subito danni per tutelare l'incolumità dei soggetti dell'organizzazione aziendale, può dover essere chiusa per il tempo necessario ad apportare le modifiche strutturali. Questo determina, in termini economici, il blocco della produttività e quindi delle entrate economiche. La sicurezza sul lavoro all'interno dell'organizzazione aziendale dovrà essere aumentata, al fine di evitare situazioni spiacevoli in futuro.

L'inadempimento del lavoratore non rappresenta solo una problematica aziendale, ma si riflette anche all'esterno. Un cliente o un fornitore che viene a conoscenza dell'inadempimento del lavoratore potrebbe ritenere che l'azienda non rispetti gli standard di sicurezza, determinando l'interruzione dei rapporti commerciali, la perdita di contratti e di opportunità per l'azienda. All'interno del settore in cui opera e tra i suoi clienti, questo può causare una perdita di fiducia che va a minare il livello economico complessivo dell'azienda.

A titolo di esempio, un lavoratore che di professione svolge il cuoco presso un ristorante e una sera decide di ignorare le pratiche per la sicurezza alimentare, al fine di evitare lamenti dei clienti per le tempistiche. Alcuni di questi ingredienti, che dovevano essere utilizzati con le procedure corrette, deperiscono e vengono serviti ai clienti provocando loro intossicazioni alimentari. La notizia viene riportata diffusamente causando una perdita dei clienti e provocando una riduzione dei profitti nonostante i costi rimangano invariati. Per risolvere la situazione e risollevarne la fiducia, il ristorante è costretto al licenziamento del cuoco con nuovo personale.

Le conseguenze per il cuoco, in seguito alla sua inadempienza nella sicurezza, possono variare nelle ipotesi meno gravi da una multa a una sospensione, fino al licenziamento nei casi più gravi, con conseguenze per la sua carriera rovinata e la difficoltà nel riaccreditarsi.

Le autorità competenti nelle ipotesi in cui l'inadempienza del lavoratore abbia comportato gravi conseguenze per l'intera società è obbligata ad intervenire, attraverso multe e sanzioni salatissime per l'azienda, intraprendendo le vie legali verso il datore di lavoro e del lavoratore responsabile.

3.1.2 Impatto sulla società: conseguenze sociali ed economiche

Un lavoratore inadempiente nella sicurezza comporta non solo una lesione o una malattia a sé stesso e potenzialmente ai collaboratori, ma anche un danno economico-legale all'azienda e alla società.

Quando il lavoratore è responsabile di deficit di sicurezza provoca conseguenze sociali ed economiche. L'insorgere di eventi lesivi crea un disvalore per il territorio in cui opera l'azienda. Si prenda in ipotesi un lavoratore che opera in un parco divertimenti, e durante la fase di controllo delle corrette procedure di chiusura dei dispositivi di sicurezza in una giostra, per negligenza non esegue l'obbligo indicato e previsto dal datore di lavoro nel DVR, e ciò causa un infortunio a un cliente. Si è verificata l'inadempienza del lavoratore in materia di sicurezza, con l'azienda che dovrà affrontare costi legali ed economici, realizzando un danno reputazionale alla società, con la perdita di clienti e la diminuzione del turismo, con conseguente perdita del valore economico.

Si può osservare come l'inadempimento del lavoratore crei una reazione a catena di effetti negativi che ricadono sul lavoratore, sull'azienda e sulla società. In seguito a un deficit di sicurezza e a infortuni sul lavoro, la società invoca il governo ad adottare misure legislative volte a ripristinare la sicurezza come valore fondamentale.

Questo può condurre a manifestazioni per sensibilizzare gli organi di governo sulla necessità di interventi in materia di sicurezza. Gli interventi normativi comportano un dispendio di risorse economiche per lo Stato e per i cittadini.

Nelle ipotesi più gravi il lavoratore può causare un rischio alla salute pubblica dei cittadini con la sua inadempienza.

È possibile constatare come la responsabilità penale del lavoratore si evince altresì quando egli risulti essere la causa di infortuni sul luogo di lavoro ai danni dei colleghi. La Cassazione penale, con la sentenza numero 49885 del 2 novembre 2018 si è pronunciata con la condanna del lavoratore per l'infortunio subito dal collega. In particolare, la vicenda verte su due operai che erano stati incaricati «[...] *di smontare una macchina per portare il motore, tramite un paranco, all'officina del piano sottostante secondo dettagliate modalità che garantivano la sicurezza dell'operazione* [...]».⁴¹ Tuttavia, i due

⁴¹ Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885.

prestatori di lavoro avevano disobbedito e ignorato le istruzioni impartite dal loro superiore, decidendo di «[...] *rimuovere una porzione della griglia che faceva parte del pavimento di quel piano per calare la macchina da tale apertura [...]*». ⁴² Il collega era nel frattempo andato al piano di sotto per terminare le operazioni, mentre il lavoratore, nell'intento di accertarsi l'incolumità del collega e che non sussistesse la necessità di assistenza, era rimasto nel piano in cui era situata la griglia, decidendo di riposizionarla nella suddetta apertura per ripristinare l'integrità del pavimento. Sfortunatamente, il collega del lavoratore è passato sopra la botola «[...] *non ancora richiusa e precipitava al piano inferiore, da un'altezza di 4,5 metri, riportando la frattura dell'astragalo con conseguente malattia della durata di 88 giorni[...]*». ⁴³

La cassazione ha ritenuto il prestatore di lavoro come responsabile dell'infortunio del collega e delle conseguenze mediche subite. Ha tentato di difendersi in Cassazione, affermando che «*nella qualità di semplice operaio non era gravato da alcun obbligo di natura antinfortunistica, non rivestendo la qualifica né di datore di lavoro né quella di altra figura equiparabile. Contesta l'applicabilità dell'art.20, del d.lgs. n.81/2008, affermando di non avere compiuto di propria esclusiva iniziativa alcuna manovra pericolosa, in quanto aveva concordato e condiviso con il suo collega di lavoro M.G. le modalità operative*». ⁴⁴

La condanna del lavoratore si fonda sull'articolo 20 del TUSL, che prevede l'obbligo per il lavoratore di tutelare la propria salute e sicurezza e quella dei soggetti su cui ricadono gli effetti del suo comportamento.

⁴²Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885. cit.

⁴³Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885. cit.

⁴⁴ Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885. cit.

3.2 Confronto sul comportamento del lavoratore tra la Cassazione civile e penale

Il comportamento del lavoratore costituisce una tematica di intenso dibattito tra la Cassazione civile e quella penale. In particolare, emergono incertezze riguardanti la distinzione tra infortunio colposo e rischio elettivo.

Quest'ultimo richiede come requisito fondamentale che il soggetto si sia infortunato in occasione di lavoro. Pertanto il soggetto infortunato perde il diritto al risarcimento tramite l'assicurazione del datore di lavoro, ma anche l'indennizzo dall'INAIL.

Spesso si verifica un equivoco nel quale un infortunio colposo viene erroneamente confuso con un rischio elettivo. Se ciò si verifica, questo comporta l'esclusione dell'indennizzo da parte dall'ente previdenziale.

Numerose sentenze emanate dalla Giurisprudenza civile mostrano posizioni contrastanti la Cassazione penale in merito alla valutazione del comportamento negligente e imprudente del lavoratore rispetto al principio di sussidiarietà del datore di lavoro. «Tant'è che non sarebbe difficile rinvenire per ciascuna delle citate pronunce sul rischio elettivo altrettante sentenze della Cassazione penale in cui lo stesso fattore di rischio, pur generato dalla grave negligenza della vittima, ha portato viceversa a una decisione di condanna del garante»⁴⁵. A conferma di quanto detto

«Valga per tutti l'esempio dell'infortunio del lavoratore occasionato dalle sue condizioni di ubriachezza o assunzione di stupefacenti. Ebbene, mentre per il diritto del lavoro sarebbe questa un'ipotesi di scuola di "rischio elettivo" – tale dunque da determinare non solo l'irresponsabilità del datore di lavoro ma addirittura la *perdita del diritto all'indennità* del lavoratore [...] – viceversa per la giurisprudenza penale anche questo tipo d'infortunio sarebbe fonte di un'automatica responsabilità del garante, condannato nel migliore dei casi per non avere controllato lo stato di lucidità del lavoratore».⁴⁶

La Cassazione penale non attribuisce il titolo di rischio elettivo al comportamento del lavoratore così facilmente. Il rischio elettivo richiede che l'evento si sia verificato in

⁴⁵MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore per il proprio infortunio. Studio sulla tipicità passiva nel reato colposo*, in *Discrimen*, 2018, 337.

⁴⁶ MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore*, cit., 337-338.

occasione di lavoro, ma implica come necessario valutare il comportamento del lavoratore in base all'articolo 41 comma 2 del Codice penale.

Il rischio elettivo si configura quando difetta la colpevolezza, cioè l'esigibilità del comportamento conforme alla regola di diligenza.

In realtà, alcune sentenze della Cassazione penale dimostrano l'assoluzione del datore per non avere violato regole cautelari e non per il concetto causa-effetto stabilito dal primo comma dell'art.41 c.p.

«L'utilizzo dell'art. 41, comma 2, c.p. quale semplice riflesso dell'assenza di colpa si coglie con chiarezza anche in un altro *leading case*: quello del lavoratore precipitato dal cestello instabile alzato dalle forche di un muletto sul quale, per la fretta di terminare l'attività [...]. A mancare è qualunque violazione cautelare addebitabile agli imputati, che avevano messo a disposizione del lavoratore un regolare carrello-elevatore, e nei confronti dei quali non è emerso alcun profilo di *culpa in elidendo* o in *vigilando*. Anche qui, dunque, l'evento infausto altro non è che la concretizzazione di una decisione della vittima, che per la fretta di terminare il lavoro aveva preferito avvalersi di un instabile catafalco, anziché attendere la disponibilità del carrello elevatore.⁴⁷»

Al contrario la Giurisprudenza fa riferimento al rischio elettivo senza rigore di logica. In alcune sentenze, il comportamento del lavoratore viene giudicato abnorme per la contrarietà del prestatore di lavoro agli ordini impartiti, mentre in altre sentenze in cui il lavoratore ha commesso una trasgressione, la Giurisprudenza si pronuncia confermando la presenza del concorso di colpa. Ci sono «*contraddizioni evidenti che alimentano la convinzione purtroppo crescente nel mondo forense, secondo la quale in questa materia – così come in molte altre – l'esito del giudizio non risponde a un predeterminato parametro astratto idealmente dettato dal legislatore ex art. 25 Cost., ma è solo il portato delle convinzioni e delle sensibilità del singolo magistrato incontrato in udienza*». ⁴⁸

⁴⁷ MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore*, cit., 341.

⁴⁸ MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore*, cit., 342-343.

CAPITOLO 4

ANALISI CASI AZIENDALI

4.1 Introduzione di un caso aziendale

Nel presente capitolo vengono trattati due casi aziendali, uno ipotetico per illustrare al lettore le conseguenze delle inadempienze del lavoratore.

Il primo caso enuncia di una vicenda immaginaria, che consente di descrivere liberamente e in modo più esaustivo l'accaduto.

La vicenda verte su un cantiere edile per la costruzione di un palazzo, in cui un lavoratore durante il turno decide di ignorare le istruzioni impartite dal supervisore per le procedure corrette di sollevamento e mobilitazione dei materiali pesanti. Il lavoratore durante il trasporto dei materiali perde l'equilibrio e fa cadere uno degli oggetti in uno dei piani più bassi, causando ad un suo collega una ferita grave per il forte impatto.

La domanda che ci si deve porre è su chi ricade la responsabilità, se sul datore di lavoro che nel DVR non ha previsto l'atteggiamento vietato, non ha predisposto una supervisione adeguata verso i lavoratori, oppure se la colpa dell'accaduto è del lavoratore e del suo comportamento anomalo. Infatti, *«questi accadimenti sono stati opportunamente valutati al fine di affermare o meno una responsabilità penale in capo a colui che, tradizionalmente, è titolare della posizione di garanzia, volta a preservare la salute e sicurezza dei propri dipendenti e di coloro che operano nei luoghi di lavoro»⁴⁹.*

Il datore dimostra che il lavoratore era stato formato e addestrato per svolgere l'attività lavorativa. Per di più l'azienda gli aveva fornito l'equipaggiamento di protezione e gli aveva indicato le procedure da eseguire. Il preposto era presente sul luogo quando è avvenuto l'accaduto e gli aveva impartito le istruzioni da rispettare nello spostamento dei materiali, non essendo esigibile controllare costantemente il comportamento di ciascun lavoratore. È stato rilevato che il preposto non poteva prevedere le azioni imprevedibili compiute dal lavoratore. La responsabilità per l'incidente ricade sul lavoratore per il suo comportamento.

⁴⁹ PUCCIO A., La condotta "abnorme" del lavoratore e la responsabilità del datore di lavoro, in 4clegal.com, 13 marzo 2020. Consultabile online: <https://www.4clegal.com>

Il soggetto non ha adempiuto al suo debito di sicurezza, realizzando condotte imprudenti che hanno sfociato nel determinare un evento infausto.

Hanno contribuito alla determinazione dell'evento il suo atteggiamento abnorme e il fatto di avere ignorato deliberatamente le procedure di sicurezza impartite.

Il caso viene analizzato facendo riferimento al lavoratore, al datore di lavoro e ai cittadini.

4.1.1 Responsabilità del lavoratore

Il lavoratore ha consapevolmente ignorato le segnalazioni di pericolo e le procedure di sicurezza impartite dal preposto nello spostamento dei materiali. Il comportamento del lavoratore è stato contrario ai presidi antiinfortunistici predisposti dal datore di lavoro nel DVR. Il lavoratore ha contribuito nella «*realizzazione di comportamenti imprudenti e/o gravemente disattenti da parte dei lavoratori*»⁵⁰. E' composta da negligenza e imprudenza, che hanno provocato una lesione grave al collega per il comportamento attuato: l'accaduto non si sarebbe verificato se il soggetto avesse utilizzato l'equipaggiamento di protezione ed eseguito correttamente le procedure indicate dal preposto. La negligenza e l'imprudenza sono la causa dello spiacevole evento.

Il lavoratore subirà le conseguenze per il suo comportamento negligente che ha provocato il ferimento di uno dei suoi colleghi.

L'azienda intraprenderà nei suoi confronti sanzioni conservative, tra le quali un rimprovero scritto o la partecipazione a corsi di formazione obbligatori. Tuttavia, a seguito delle circostanze potrebbe non essere sufficiente.

Il lavoratore potrebbe subire una sospensione dal lavoro con perdita dello stipendio e nella peggiore delle ipotesi venire licenziato.

Con il suo comportamento negligente ha causato danni a una persona fisica e al luogo di lavoro: questo avvierà indagini sul luogo di lavoro e ad azioni legali da parte dell'azienda e del collega ferito.

Questa vicenda influenzerà negativamente la carriera del lavoratore, i datori di lavoro diffideranno dall'assumere un soggetto con progressi negativi nella carriera. I suoi colleghi, considerando quanto ha causato ad un collega, eviteranno di stare a stretto contatto.

⁵⁰ PUCCIO A., La condotta "abnorme" del lavoratore e la responsabilità del datore di lavoro, in 4clegal.com, cit.

È evidente che il caso permette di collegare il lavoratore all'inadempienza nella sicurezza, facendolo risultare oltre a debitore di sicurezza (inadempiante), il responsabile dell'accaduto per le lesioni causate al suo collega a causa del suo comportamento.

4.1.2 Conseguenze sull'azienda

La responsabilità dell'accaduto non è rivolta all'azienda ma al lavoratore, a cui è stata fornita una formazione, un equipaggiamento per svolgere le mansioni, i comportamenti da non adottare nel DVR, le procedure di sicurezza per trasportare i materiali pesanti dal preposto.

Il datore di lavoro non ha violato alcuna regola cautelare, la sua condotta non può essere considerata tipica per poter essere accusato dell'accaduto. Quindi, *«la manovra cd. “abnorme” diventa la causa sopravvenuta, da sola sufficiente a determinare la lesione, innescando una categoria di rischio del tutto nuova e incongrua rispetto a quella che il datore di lavoro era originariamente tenuto a presidiare»*⁵¹.

Quando si verificano eventi di questo genere, viene comunque richiesto al datore di implementare maggiormente le procedure di sicurezza per evitare che si possano verificare nuovamente situazioni del genere. Le conseguenze colpiscono l'azienda, che deve coprire le spese mediche del dipendente attraverso l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Questo comporta un aumento tariffario dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro del datore.

Per accertare le cause dell'evento verificatosi, vengono interrotti i lavori nell'attività lavorativa, causando una perdita economica per l'organizzazione aziendale.

Per difendersi contro il lavoratore che ha provocato l'evento, l'azienda intraprenderà azioni legali, sapendo di avere adempiuto a tutti gli obblighi previsti dal DVR, senza alcuna violazione di regole cautelari dal datore e individuando nel lavoratore negligente la causa dell'accaduto.

Gli eventi negativi hanno un impatto anche sull'immagine aziendale, portando i clienti ad evitare aziende in cui i lavoratori si infortunano provocando rischi e ritardi.

⁵¹ PUCCIO A., La condotta “abnorme” del lavoratore e la responsabilità del datore di lavoro, in 4clegal.com, cit.

4.1.3 Effetti sulla società civile

La società deve affrontare le conseguenze per l'accaduto. Il sistema sanitario si prende carico delle spese mediche che il lavoratore necessita per ristabilirsi. L'ente previdenziale Inail copre le spese mediche di cui il lavoratore ha bisogno. L'attenzione mediatica viene catturata da eventi del genere, provocando per l'azienda e per il territorio in cui si è verificato l'evento un impatto negativo. Non può mancare la reazione dei cittadini che protestano per incoraggiare interventi governativi volti ad evitare che situazioni del genere si verifichino.

4.2 Un esempio tratto dalla Giurisprudenza

Nel presente paragrafo viene ripresa la sentenza della Cassazione riguardante il comportamento abnorme del lavoratore, al fine di individuare a chi attribuire la responsabilità dell'accaduto. Il caso è stato oggetto di trattazione da parte della Cassazione Penale, Sezione III, numero 38209 nel luglio 2011. La vicenda verte sulla tragica scomparsa del lavoratore mentre svolgeva l'attività lavorativa. Di preciso si tratta della «[...] morte per insufficienza respiratoria dell'operaio sceso in una vasca di accumulo per rifiuti idrici durante la fase di pulitura senza indossare maschera di protezione e cintura di sicurezza»⁵². L'imputato (il datore di lavoro) è stato prosciolto dalle accuse basandosi sull'art.41 comma 2 del Codice penale. Il motivo dell'assoluzione dell'imputato trova le sue ragioni nell'assenza di regole cautelari violate da quest'ultimo. Infatti, «[...] come appurato nei giudizi di merito – era una persona particolarmente attenta al profilo della sicurezza tanto che *«eseguiva personalmente per la prima volta gli interventi commissionati alla propria impresa, incaricandone i dipendenti solo in successive occasioni; compiva quotidianamente il giro dei cantieri aperti e riprendeva aspramente gli addetti sorpresi a trasgredire le prescrizioni antinfortunistiche»*⁵³.

Il motivo principale dell'assoluzione non fa riferimento al nesso causale tra la condotta e l'evento bensì alla mancanza di infrazioni di regole cautelari da parte del datore di lavoro.

⁵² Cass. pen., sez. III, 7 luglio 2011, n. 38209.

⁵³ Cass. pen., sez. III, 7 luglio 2011, n.38209, cit.

Non emergono elementi che possano attribuire la colpa al datore di lavoro, non vi è alcuna condotta tipica, in quanto il datore ha fornito la formazione appropriata e ha effettuato personalmente i controlli sul luogo di lavoro. La Cassazione penale individua un'ipotesi di responsabilità penale del lavoratore, quando quest'ultimo con il suo comportamento è in grado di realizzare l'evento, in assenza di violazioni di norme cautelari da parte del datore di lavoro. Pertanto, si può constatare che *«la giurisprudenza prevalente ha ritenuto che la condotta imprudente del lavoratore, per poter sollevare da responsabilità il datore di lavoro, debba presentare i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al processo lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute, sempre nella misura in cui non sia ravvisabile alcuna violazione antinfortunistica da parte del datore di lavoro medesimo»*.⁵⁴

4.3 Conclusioni emerse dai casi analizzati

Il presente capitolo ha chiaramente esplicitato il concetto di lavoratore quale debitore di sicurezza, mettendo in pratica quanto affermato nei capitoli precedenti.

Il primo caso è ipotetico e permette di descrivere in modo più specifico quando il lavoratore si possa ritenere responsabile dell'accaduto in confronto al caso citato tramite sentenza della Cassazione Penale, che è più limitato per tutelare la privacy del lavoratore e dell'azienda.

È possibile constatare come il comportamento negligente o imprudente del lavoratore possa causare conseguenze negative, sia per il lavoratore stesso che per coloro che svolgono la prestazione lavorativa, oltre che per l'azienda e per la società in senso ampio. Le conseguenze variano a seconda della tipologia di inadempienza commessa dal lavoratore, costituendo il responsabile dei comportamenti e atteggiamenti messi in atto.

⁵⁴ GEBBIA M., BORTOLOTTO M., *È necessario provare i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza, Condotta imprudente del lavoratore: la valutazione tra nesso e colpa*, in *Ambiente&sicurezza*, 2013, 28.

Nel primo caso analizzato è il lavoratore inadempiente a risponderne dal punto di vista professionale, legale, economico e sociale. Tuttavia, non solo il lavoratore si trova a dover affrontare gli effetti negativi, perché ne risponde anche il collega che subisce le conseguenze, per quanto riguarda le questioni legate alla salute, all'impatto sulla sua carriera e sulla stabilità economica della famiglia. Attribuire la responsabilità dell'accaduto al lavoratore non è così semplice per il datore. Nella maggiore parte dei casi, si fa riferimento al concorso di colpa o a una responsabilità esclusiva del datore di lavoro, tenuto a rispondere dell'accaduto per *culpa in eligendo* o *vigilando*. Significa che per attribuirgli la responsabilità dell'accaduto è sufficiente che abbia violato una regola cautelare. Il capitolo tratta nel primo caso di un lavoratore responsabile per l'accaduto, con il datore di lavoro che ha adempiuto a tutti i suoi doveri imposti dal TUSL e dall'articolo 2087 del Codice civile, risultando esente da responsabilità. La società stessa a livello sanitario, economico e sociale subisce gli effetti dell'inadempienza sulla sicurezza da parte del lavoratore. Il secondo caso, che viene trattato dalla Cassazione penale, il lavoratore è stato ritenuto come il responsabile della sua stessa scomparsa. In questa circostanza si ribadisce l'assenza d'inadempienze e di violazioni delle regole cautelari da parte del datore di lavoro, che ha adempiuto a tutti i suoi doveri, attribuendo la responsabilità esclusiva all'operato del lavoratore. Questo capitolo consente di fare una riflessione sul tema che viene trattato nell'elaborato: il lavoratore come debitore di sicurezza. Quando si parla di debitore di sicurezza e inadempienze nella sicurezza, il riferimento principale è il datore di lavoro. In molteplici casi, la colpa ricade sul datore di lavoro che non ha adempiuto ai suoi doveri, non ha predisposto nel DVR tutti i rischi ipotizzabili, non ha attuato un sistema di sicurezza adeguato e ha violato regole cautelari. Nei seguenti casi, il datore di lavoro ne risponde per colpa. In altri scenari potrebbe configurarsi un concorso di colpa tra il datore di lavoro e il lavoratore ma in poche occasioni, specialmente nelle tragedie lavorative la colpa ricade sul lavoratore. Ritenere i lavoratori non responsabili dell'accaduto, significa che non costituiscono la fonte di inadempimento in gran parte dei casi, risultando il loro comportamento prudente e adeguato. Il ruolo del lavoratore è fondamentale in ogni realtà aziendale. La sicurezza sul lavoro dipende dal collettivo e non semplicemente dal datore o dalle normative sulla sicurezza.

CONCLUSIONI

L'elaborato analizza la figura del lavoratore in tutti i suoi aspetti. Il termine "lavoratore" è correlato al termine "sicurezza" imprescindibile nel loro legame. Il lavoratore con l'evoluzione della normativa sulla sicurezza è diventato una delle figure responsabili dopo il riconoscimento dal d.lgs.81/2008. Egli risponde per le sue inadempienze come il datore di lavoro, introducendo casi in cui vi è la responsabilità di entrambi. Per delimitare la responsabilità del lavoratore da quella del datore di lavoro, nell'elaborato è presente un paragrafo sulla figura dell'imprenditore, che consente al lettore di comprendere quanto sia importante il ruolo del datore nella sicurezza. Vengono individuati i doveri e i casi in cui non è responsabile per l'accaduto, tranne per il concorso di colpa. Per il lavoratore ricevere una formazione e recepire il documento di informazione è importante. Il datore di lavoro è chiamato a impartire la formazione al lavoratore, che dev'essere partecipe nel riceverla. Il lavoratore è chiamato a rispondere del suo operato, che deve svolgere in maniera prudente, diligente e adeguata. Concludendo, il lavoratore oltre ad essere debitore di sicurezza, è responsabile per le inadempienze da lui causate. Nel secondo capitolo sono state individuate le cause di inadempienza del lavoratore in riferimento alla sicurezza. Queste possono essere attribuite a fattori soggettivi che individuano la causa dell'inadempienza nelle conoscenze, nel comportamento e nell'atteggiamento del lavoratore. Si tratta di individui che non rappresentano il modello ideale, agendo con negligenza, imprudenza, imperizia nell'attività lavorativa, causando inadempimenti nella sicurezza. Il tema centrale riguarda il comportamento anormale del lavoratore, che è stato analizzato approfonditamente: è importante individuare quando tale comportamento può essere etichettato come anormale e cosa implica. Ciò consente di individuare nel lavoratore una responsabilità esclusiva in materia di sicurezza, in situazioni in cui per il datore non era possibile prevedere il comportamento anomalo del prestatore di lavoro, avendo adempiuto a tutti gli obblighi previsti dal TUSL.

Uno dei motivi dell'inadempienza del lavoratore è rappresentato dai fattori organizzativi. Il datore di lavoro riveste un ruolo centrale e in parte costituisce la causa delle inadempienze del lavoratore causate dal contesto organizzativo predisposto. Per motivi di coesione sociale il lavoratore può essere indotto ad avere atteggiamenti negligenti e imprudenti per conformarsi al gruppo lavorativo in cui è stato inserito, gruppo che non promuove una cultura della sicurezza. Le inadempienze del lavoratore generano

molteplici effetti negativi su diversi soggetti, tra cui il lavoratore stesso, i suoi colleghi, l'azienda in cui svolge l'attività lavorativa, la società civile in cui vive. Le conseguenze negative sono indicate nel terzo capitolo, con l'obiettivo di sottolineare l'importanza che ha il ruolo del lavoratore nella sicurezza, tematica che è di primaria importanza al giorno d'oggi. Se negli anni 50' il concetto di sicurezza era statico, oggi è un valore dinamico e coinvolge attivamente il lavoratore. Dall'inadempienza del lavoratore si può osservare come gli effetti derivanti ricadano su molteplici soggetti. Nel quarto capitolo viene concretizzato quanto affermato nei precedenti capitoli, introducendo casi aziendali per evidenziare il ruolo del lavoratore nella sicurezza e cosa può produrre in termini negativi una sua inadempienza. La legislazione italiana tutela adeguatamente il lavoratore, soggetto debole nel rapporto di lavoro. Individuare casi aziendali in cui al lavoratore viene attribuita la responsabilità per l'accaduto non è così semplice. Il datore deve soddisfare rigidi requisiti prima di venire escluso da alcuna responsabilità per l'accaduto. Perché questo si verifichi, non deve avere posto in essere una condotta tipica che gli attribuirebbe, nel caso di inadempienza del lavoratore, la responsabilità, e dunque non deve avere commesso alcuna violazione di norme cautelari. Questo al fine di fare rientrare il comportamento del lavoratore come rischio elettivo, sufficiente a determinare l'evento. Nel sistema italiano il lavoratore viene punito per le sue inadempienze, anche se spesso non viene individuato come responsabile dell'accaduto, in quanto il datore di lavoro non ha adempiuto ai suoi doveri. Perciò il tema sul comportamento abnorme del lavoratore è fondamentale, perché introduce situazioni in cui il lavoratore risponde per l'inadempienza a causa del suo comportamento, considerato sufficiente a produrre l'evento. Le inadempienze nella sicurezza non sono le inadempienze che solitamente un lavoratore commette, nella maggiore parte dei casi queste riguardano gli orari di lavoro o la scarsa produttività. Qui si tratta di situazioni che si traducono anche in eventi tragici. Per questo motivo è il datore di lavoro che ne risponde personalmente, anche quando l'evento deriva dall'inadempienza del lavoratore. È evidente che il lavoratore viene protetto dal sistema normativo italiano, tranne nelle vicende in cui il suo comportamento è così particolare da coinvolgerlo, escludendo la responsabilità del datore.

Il lavoratore è diventato a tutti gli effetti una delle figure responsabili della sicurezza. La normativa del TUSL è molto attenta agli obblighi del datore nella sicurezza sul lavoro.

A partire dagli anni 80' il lavoratore è un soggetto responsabile della sicurezza, con a suo carico obblighi e doveri al fine di responsabilizzarlo e ridurre al minimo le inadempienze. Il lavoratore come debitore di sicurezza è un tema attuale e di notevole importanza, ogni giorno si apprendono notizie che riguardano il lavoratore e la sicurezza, anche se principalmente riguardano il datore di lavoro e i sistemi di sicurezza. Da non sottovalutare è il ruolo attivo degli stessi lavoratori. Con un'adeguata formazione, la ricezione del documento di informazione e un comportamento diligente è possibile ridurre il rischio di inadempienze in materia di sicurezza da parte del lavoratore. Per questo rivestono un ruolo chiave tutte le figure presenti all'interno dell'azienda. In questo modo, il lavoratore che adempie al debito di sicurezza rende l'ambiente lavorativo il più sicuro possibile per tutti. È impossibile azzerare il rischio sulla sicurezza ma il ruolo del lavoratore negli anni è cresciuto esponenzialmente, rendendolo responsabile per il suo operato. Il cambiamento non avviene solamente da una normativa più attenta alla sicurezza, bensì dal singolo lavoratore dedicato alla sicurezza sul lavoro.

Figura 6: giornata mondiale della salute e sicurezza sul lavoro



Fonte: Sicurezza sul lavoro, in Fismic.it. Consultabile online: <https://www.fismic.it>

BIBLIOGRAFIA

- ALES E., *Diritto Della Sicurezza Sociale*, in CANAVESI G.- CASALE D., CASILLO R., ESPOSITO M., LUDOVICO G., VIANELLO R., Milano, 2021, 122.
- BENEDETTI M., *Responsabilità e risarcimento 2023: Profili sostanziali e processuali*, Milano, 2023, 272.
- BERNASCONI C., *Il debito di sicurezza sui luoghi di lavoro: brevi considerazioni sulla sua problematica latitudine*, in *Discrimen*, 2018, 479-480.
Consultabile online: <https://discrimen.it>
- BERNASCONI C., *Il debito di sicurezza*, cit., 480.
- BERTO F., *Società, amministratori e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Studiolegaleberto.net*, 29 luglio 2022. Consultabile online: <https://studiolegaleberto.net>
- BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2020, 49.
- CASTRONUOVO D., *Sicurezza Sul Lavoro Profili penali*, in CURI F., CAGLI S.T., TORRE V., VALENTINI V., 2 ed. Torino, 2021, 114–115.
- CATANOSO C. G., *Sicurezza sul lavoro: cosa facilita l'essere umano*, in *Puntosicuro.it*, 23 giugno 2022. Consultabile online: <https://www.puntosicuro.it>
- DARI A., *Che cosa è il rischio: alcuni concetti fondamentali di base*, in *Ingenio-web.it*, 1° maggio 2023. Consultabile online: <https://www.ingenio-web.it>
- DEIDDA B., *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, in GARGANI A., Torino, 2012, 81.
- DE MARZO G., *Lavoro e diritto penale*, in MERLO A., Milano, 2021, 146.

- GEBBIA M., BORTOLOTTO M., *È necessario provare i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbitanza, Condotta imprudente del lavoratore: la valutazione tra nesso e colpa*, in *Ambiente&sicurezza*, 2013, 28. Consultabile online: <https://www.ambientesicurezzaweb.it>
- MARTINELLI M., *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro*, in *I Working papers di Olympus*, 2011, 10. Consultabile online: <https://olympus.uniurb.it>
- MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore per il proprio infortunio. Studio sulla tipicità passiva nel reato colposo*, in *Discrimen*, 2018, 337. Consultabile online: <https://discrimen.it>
- MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore*, cit., 337-338.
- MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore*, cit., 341.
- MICHELETTI D., *La responsabilità esclusiva del lavoratore*, cit., 342-343.
- PANZERI D., *Come fare la valutazione dei rischi*, in *Sicurezzaperlavoro.it*, Consultabile online: <https://www.sicurezzaperlavoro.it>
- PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in *Linkedin*, 30 settembre 2022. Consultabile online: <https://it.linkedin.com/pulse/quali-fattori-aumentano-il-rischio-di-errore-umano-sul-ermes-paoletti>
- PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in *Linkedin*, cit.
- PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in *Linkedin*, cit.

- PAOLETTI E., *Quali fattori aumentano il rischio di errore umano sul lavoro?*, in *Linkedin*, cit.
- PAOLUCCI F., *Percezione del rischio e sicurezza sul lavoro*, in *Puntosicuro.it*, 12 settembre 2012. Consultabile online: <https://www.puntosicuro.it>
- PUCCIO A., La condotta “abnorme” del lavoratore e la responsabilità del datore di lavoro, in *4clegal.com*, 13 marzo 2020. Consultabile online: <https://www.4clegal.com>
- PUCCIO A., La condotta “abnorme” del lavoratore e la responsabilità del datore di lavoro, in *4clegal.com*, cit.
- TAMMARO E., *La responsabilità del lavoratore*, Milano, 2022, 108.
- VALLEBONA A., *Breviario Di Diritto Del Lavoro*, 13 ed. Torino, 2021, 286.
- VALLEBONA A., *Breviario di Diritto*, cit., 286.

GIURISPRUDENZA

- Cass. pen., sez. lav., 5 aprile 2017, n. 17163.
- Cass. pen., sez. lav., 27 dicembre 2018, n.58272.
- Cass. pen., sez. lav., 7 maggio 2020, n. 8621.
- Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885.
- Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885. cit.
- Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885. cit.
- Cass. pen., sez. lav., 2 novembre 2018, n.49885. cit.
- Cass. pen., sez. III, 7 luglio 2011, n. 38209.
- Cass. pen., sez. III, 7 luglio 2011, n.38209, cit.

APPENDICI

- MACCARRONE C., *Sicurezza sul lavoro: definizione, legge e normativa*, in Infonotizianews.it, 10 novembre 2019. Consultabile online: <https://infonotizianews.it>
- MURRI D., *Infortunio e malattia professionale: qual è la differenza*, in IlGiornale.it, 30 agosto 2023. Consultabile online: <https://www.ilgiornale.it>
- ROBERTO R., *Lo smarrimento del concetto di occasione nella giurisprudenza di legittimità in materia di infortunio sul lavoro*, in Questionegiustizia.it, 28 giugno 2022. Consultabile online: <https://www.questionegiustizia.it>

RINGRAZIAMENTI

Le prime persone a cui esprimo la mia gratitudine sono i miei genitori, Alessandra e Stefano, per il loro costante sostegno in ogni tappa del mio percorso. Mi hanno incoraggiato a proseguire lo studio e aiutato a superare momenti difficili.

Desidero ringraziare mia sorella Virginia e Andrea che si sono dimostrati essere un pilastro di supporto in ogni fase della mia vita, contribuendo in modo significativo nel mio percorso.

Un sentito ringraziamento non può mancare per mio nonno Romano che ha sempre creduto in me e ai miei nonni che sono costantemente con me.

Ringrazio il professore Caruso, relatore nella realizzazione di questo progetto e il suo assistente, l'Avvocato Carraro, per avermi fornito prezioso supporto nella stesura dell'elaborato.

Esprimo la mia gratitudine ai miei stimati compagni universitari, in particolare alle mie amiche Martina e Sara, per avere condiviso con me l'arduo cammino degli esami e per avere trascorso tre anni che rimarranno indelebili nella mia memoria.

Ai miei più cari amici Federico, Marco, Mattia e Pietro, veri compagni di avventure nella vita, desidero rivolgere il mio più sentito ringraziamento per essere rimasti sempre al mio fianco.

Un grazie speciale va a Letizia, per essere la mia solida spalla in ogni momento, per la sua inestimabile comprensione e il costante sostegno nei momenti più difficili.

Desidero altresì ringraziare tutti coloro che mi hanno sostenuto in questo percorso.