

QUALCHE RIFLESSIONE SUL DEBITO DI SICUREZZA IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA

*Avv. Prof. Angelo Merlin
Presidente | Assoreca*

Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE



CONVEGNO
Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

SICUREZZA IN AZIONE
I COMPORTAMENTI CHE
SOSTENGONO IL CAMBIAMENTO

19.11.2024 | H 15.00 - 18.00

 **AMBIENTE LAVORO**
BOLOGNA FIERE | 19 - 21 Novembre 2024

1. Prevenzione e organizzazione

- ❖ Dalla visione fatalistica (= l'infortunio «*può succedere*» e, quindi, è necessario prevedere solo una garanzia assicurativa) alla stabilizzazione del principio di **prevenzione** (art. 2 comma 1° lett. *n*) del d.lgs. 81/2008).
- ❖ Prevenzione che deve essere improntata all'**organizzazione** e all'effettività delle funzioni («*individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri*», art. 28 comma 2° lett. *d*) del d.lgs. 81/2008).
- ❖ La prevenzione e l'organizzazione sono profondamente connesse: la prevenzione è il risultato auspicato di una corretta organizzazione in grado di eliminare o, il più delle volte, ridurre al minimo i rischi lavorativi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

1. (segue)

- ❖ L'infortunio di un lavoratore rappresenta, quindi, un fallimento dell'organizzazione.
- ❖ Di fronte a *deficit* organizzativi aziendali colpire (dal punto di vista della responsabilità penale) la singola, e le singole persone fisiche, non è sufficiente e produce scarsi effetti sul piano della prevenzione generale e speciale immolando solo «*capri espiatori*» (la punizione del capro espiatorio organizzativo darà la sensazione che il problema è stato risolto e tutto potrà continuare come prima, senza particolari costi e sforzi di miglioramento).
- ❖ A questa esigenza ha dato risposta la disciplina di cui al d.lgs. 231/2001; disciplina che andrebbe concretamente ripensata anche per evitare che alla persona fisica sia riservato un trattamento più intransigente di quello destinato all'ente considerato che i mezzi e le capacità conoscitive e predittive di cui gode la prima non possono che essere inferiori rispetto a quelle del secondo.

2. La pluralità dei protagonisti della prevenzione

- ❖ Il sistema prevenzionistico è tradizionalmente fondato su diverse figure di garanti (il garante è chi ha **competenza** nella **gestione del rischio** lavorativo) che incarnano distinte funzioni e diversi livelli di responsabilità organizzativa e gestionale.
- ❖ I criteri della competenza e gestione del rischio devono orientare all'individuazione di chi avrebbe dovuto intervenire e come avrebbe dovuto fare per impedire l'evento infortunistico.
- ❖ Il diritto penale dovrebbe operare una selezione di responsabilità nonostante la portata estensiva di alcune clausole (es. art. 40 cpv che genera i doveri di garanzia, art. 110 c.p. in materia concorsuale o art. 113 c.p. in materia di cooperazione colposa) che conducono, più che ad isolare le posizioni, ad estenderle.
- ❖ La giurisprudenza è solitamente poco incline ad una ricognizione selettiva dei ruoli per limitare l'estensione spesso esorbitante delle responsabilità, tanto più all'interno delle organizzazioni di maggiore complessità.

2. (segue)

- ❖ Se tutti i soggetti dell'organizzazione hanno un ruolo attivo nella realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro, anche i lavoratori devono contribuire alla loro protezione e di quella dei colleghi, una volta che siano stati adeguatamente formati, informati, addestrati e muniti delle idonee attrezzature (art. 20 comma 1° del d.lgs. 81/2008).
- ❖ Organizzare la gestione di un rischio (che è quello che si chiede al datore di lavoro) significa coinvolgere molteplici soggetti tra i quali anche il lavoratore.
- ❖ Un datore di lavoro che abbia adempiuto a tutti i suoi doveri dovrebbe essere legittimato a confidare nell'adeguamento del lavoratore allo *standard* richiesto e non essere costretto ad immaginare e prevedere comportamenti erronei, dissonanti rispetto alle competenze acquisite ed a congegnare forme di vigilanza difficilmente esigibili (art. 18, comma 3° *bis* del d.lgs. 81/2008).
- ❖ Come allocare la responsabilità tra datore di lavoro e lavoratore incide, e non di poco, sulla mentalità con la quale gli stessi lavoratori affrontano i rischi di infortuni, nonché sul grado di collaborazione che essi stessi prestano nel prevenire eventi antinfortunistici a proprio od altrui danno.

2. (segue)

- ❖ Nella valutazione del comportamento colposo del lavoratore, l'alternativa fra una sua responsabilizzazione per l'evento subito e una sua tendenziale deresponsabilizzazione, è fattore tutt'altro che trascurabile rispetto alla possibilità di rendere sempre più compartecipata ed efficace la cultura della prevenzione.
- ❖ La giurisprudenza largamente maggioritaria mantiene un atteggiamento molto cauto valorizzando la teoria del «*rischio eccentrico o esorbitante*» e, quindi, confinando nella eccezionalità le ipotesi di esclusione della responsabilità penale del datore di lavoro (solo quando il comportamento del lavoratore e le sue conseguenze presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute).
- ❖ Diverse sono le critiche che la dottrina penalistica muove all'impostazione giurisprudenziale (e diverse sono le soluzioni proposte) ma rimane il fatto che il quadro normativo nel suo complesso converge nella conclusione che «*l'azione volontaria di una persona libera, informata e capace di intendere e volere, non può essere fonte dell'altrui responsabilità colposa*».

2. (segue)

- ❖ Se il «*fattore umano*» è molto spesso la causa principale degli infortuni sul lavoro, è necessario che anche l'interpretazione giudiziale della normativa valorizzi di più la responsabilità (senza confondere le posizioni giuridiche) di **tutte** le figure chiamate a partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema aziendale di prevenzione anche quali destinatari *iure proprio* della normativa antinfortunistica.
- ❖ La normativa aiuta ed ispira i comportamenti corretti, **ma da sola non è sufficiente** e, quindi, c'è veramente bisogno di processi di interiorizzazione e socializzazione attenti alla cultura dell'organizzazione e alla diffusione di valori e approcci che possano essere appresi sul lavoro.
- ❖ Investendo sul **fattore umano** si può concorrere alla creazione di un clima organizzativo in cui si possano diffondere valori comuni, che ispirano comportamenti rispettosi, corretti e adeguati, puntando alla sicurezza e al completo stato di benessere fisico, psichico e sociale di tutte le persone coinvolte.