

I WORKING PAPERS DI

OLYMPUS

37/2014

Mariantonietta Martinelli

L'individuazione e le
responsabilità del lavoratore in
materia di sicurezza sul lavoro

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS

Registrato presso il Tribunale di Urbino al n. 230 del 12 maggio 2011

“I Working Papers di Olympus” costituiscono una raccolta seriale e progressiva, pubblicata *on line*, di saggi dedicati specificamente al Diritto della salute e sicurezza sul lavoro e si collocano fra le iniziative dell'Osservatorio “Olympus” dell'Università di Urbino Carlo Bo (<http://olympus.uniurb.it>) mirando a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l'attività di monitoraggio della legislazione e della giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro svolta dall'Osservatorio. I saggi inseriti ne “I Working Papers di Olympus” valgono a tutti gli effetti di legge quali pubblicazioni.

Direttore Responsabile

Paolo Pascucci

Comitato Scientifico

Edoardo Ales, Joaquin Aparicio Tovar, Gian Guido Balandi, Maria Vittoria Ballestrero, Mark Bell, Lauralba Bellardi, Antonio Bergamaschi, Franca Borgogelli, Piera Campanella, Umberto Carabelli, Franco Carinci, Bruno Caruso, Carlo Cester, Maurizio Cinelli, Beniamino Deidda, Olaf Deinert, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Gisella De Simone, Giuseppe Ferraro, Lorenzo Gaeta, Enrico Gragnoli, Teun Jaspers, Pietro Lambertucci, Vito Leccese, Bruno Maggi, Sandro Mainardi, Arturo Maresca, Franz Marhold, Lucio Monaco, Luigi Montuschi, Mario Napoli, Luca Nogler, Alessandra Pioggia, Giampiero Proia, Maurizio Ricci, Roberto Romei, Mario Rusciano, Corinne Sachs-Durand, Rosario Santucci, Franco Scarpelli, Silvana Sciarra, Alfonso Stile, Patrizia Tullini, Antonio Vallebona, Antonio Viscomi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli

Comitato di Direzione

Alberto Andreani, Olivia Bonardi, Alessandro Bondi, Laura Calafà, Stefano Giubboni, Michela Marchiori, Gabriele Marra, Gaetano Natullo, Paolo Polidori

Comitato di Redazione

Luciano Angelini e Chiara Lazzari (coordinatori di redazione), Romina Allegrezza, Arianna Arganese, Michela Bramucci Andreani, Stefano Costantini, Silvano Costanzi, Lucia Isolani, Laura Martufi, Natalia Paci

Pubblicazione grafica

Sebastiano Miccoli

Sede

OLYMPUS – Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi Carlo Bo di Urbino

Via Matteotti, 1

I - 61029 Urbino (PU) Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955

<http://olympus.uniurb.it>; olympus@uniurb.it

PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE

I saggi destinati alla pubblicazione su “I Working Papers di Olympus” debbono riguardare prevalentemente tematiche attinenti al Diritto della salute e della sicurezza dei lavoratori analizzate da una o più delle seguenti prospettive: Diritto del lavoro, Diritto penale, Diritto costituzionale, Diritto civile, Diritto processuale civile, Diritto processuale penale, Diritto comunitario, Diritto internazionale, Diritto comparato, Diritto amministrativo, Storia del diritto.

Dato il necessario carattere interdisciplinare della materia, oltre a saggi giuridici possono essere pubblicati anche saggi che si occupino della salute e della sicurezza dei lavoratori da altri punti di vista scientifici – quali, ad esempio, quello economico, statistico, sociologico, medico, psicologico, dell'organizzazione, ingegneristico ecc. – purché tali saggi siano riferibili ad aspetti considerati nella legislazione o nella giurisprudenza.

I saggi debbono essere redatti in formato elettronico e la loro lunghezza, di norma, non deve eccedere complessivamente il numero di 150.000 caratteri spazi inclusi, comprensivi di note e bibliografia.

Gli apparati di note e bibliografici possono essere redatti in una delle seguenti forme:

1) tradizionali note ordinate progressivamente a piè di pagina con il riferimento numerico di ogni nota in esponente nel testo. In tal caso non è necessario un elenco bibliografico finale;

2) riferimenti bibliografici inseriti direttamente nel testo tra parentesi, con l'indicazione del cognome dell'autore, dell'anno di pubblicazione e della pagina citata (es.: Giugni, 1960, 122) – e con un elenco finale in ordine alfabetico di tutti i riferimenti bibliografici effettuati (es.: Giugni G., 1960: *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milano). Nel caso di più opere di uno stesso autore, dopo l'anno va indicata una lettera dell'alfabeto in ordine crescente in relazione alla data di pubblicazione (es.: Giugni, 1960a, 122). Nel caso di cognomi uguali, dopo il cognome va indicata la lettera maiuscola iniziale del nome di battesimo (es.: Zoppoli L., 1984, 111).

I saggi debbono essere inviati al Direttore, esclusivamente per posta elettronica, al seguente indirizzo: paolo.pascucci@uniurb.it.

Tutti i saggi ricevuti, commissionati dalla Direzione o proposti dagli autori, saranno sottoposti alla preventiva lettura di due componenti del Comitato scientifico. La pubblicazione dei saggi proposti dagli autori sarà condizionata al giudizio espresso dai due componenti del Comitato scientifico che li leggeranno in forma anonima. La stessa procedura vale per i saggi in lingua inglese, francese, spagnola e tedesca, i quali, ove ottengano giudizio favorevole, saranno pubblicati nella lingua d'origine.

I saggi pubblicati su “I Working Papers di Olympus” potranno essere successivamente destinati anche a libri o riviste in formato cartaceo purché se ne dia adeguatamente conto in sede di pubblicazione elettronica.

Ogni saggio deve essere accompagnato da un breve *abstract* in italiano e in inglese, dall'indicazione di 6 parole chiave in italiano e in inglese, dall'indirizzo di posta elettronica dell'autore e dalla qualifica accademica o professionale di quest'ultimo.

Mariantonietta Martinelli

L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS – 37/2014 – <http://olympus.uniurb.it>

I contenuti di questa opera sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione - Non opere derivate 2.5 Italia License

Mariantonietta Martinelli è Avvocato del Foro di Trani, Specialista in Diritto del Lavoro e Sicurezza Sociale presso l'Università di Bari

martinelli@lavoro-previdenza.it

Abstract

L'autore analizza, nei suoi aspetti squisitamente giuridici, gli obblighi generali e specifici dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, espressamente previsti dagli artt. 20 e 21 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e, successive modificazioni, la loro natura e il loro specifico contenuto. La disamina prende le mosse dall'evoluzione storica della normativa in materia, mettendo in evidenza la *ratio* che ha indotto il legislatore ad attribuire al lavoratore il nuovo ruolo di *collaboratore di sicurezza* del datore di lavoro e a considerarlo non più solo *soggetto passivo*, dal quale esigere il rispetto e l'esecuzione di ciò che altri soggetti abbiano stabilito, ma *attore*, capace di influire e influenzare, con il suo apporto, il sistema di organizzazione della sicurezza. Analizza anche le conseguenze degli inadempimenti del lavoratore agli obblighi di sicurezza e la loro incidenza sulla imputazione e sulla ripartizione delle responsabilità.

The author analyses in its purely legal aspects, the general and specific obligations of employees in health and safety at work, expressly provided for by Articles 20 and 21 of 9 April 2008 legislative decree n. 81 and, subsequent amendments, their nature and their specific content. The analysis builds on the historical evolution of the legislation, highlighting the rationale that led the legislator to give the worker the new role of health & safety collaborator of the employer, and to no longer consider him a passive subject from whom compliance is required and the execution of what other parties have established is expected. He should be considered actor, instead, able to affect and influence, with his input, the organisational system on safety requirements and their impact on the allocation and distribution of responsibility.

Parole chiave: lavoro, salute e sicurezza, soggetti onerati, lavoratore, obblighi, comportamento, responsabilità
Keywords: work, health and safety, subject burdened worker requirements, behavior, responsibility

ISSN 2239-8066

OLYMPUS

Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Dipartimento di Giurisprudenza – Università di Urbino Carlo Bo

Via Matteotti, 1 – 61029 Urbino (Italy)

Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955 – olympus@uniurb.it

<http://olympus.uniurb.it>

L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro *

di Mariantonietta Martinelli

37/2014

SOMMARIO: 1. L'evoluzione storica della normativa e la disciplina previgente: premessa. – 2. La disciplina vigente: il nuovo ruolo del lavoratore. – 3. Gli obblighi del lavoratore: premessa. 3.a) Gli obblighi generali. 3.b) Gli obblighi specifici. 3.c) Gli obblighi specifici per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto. 3.d) Gli obblighi specifici per i lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare. – 4. Violazione degli obblighi di sicurezza: imputazione e ripartizione della responsabilità fra datore di lavoro e lavoratore. 4.a) Assenza di responsabilità del lavoratore in difetto di cooperazione datoriale. 4.b) Responsabilità concorrente del lavoratore in caso di cooperazione datoriale. 4.c) Responsabilità esclusiva del lavoratore.

1. *L'evoluzione storica della normativa e la disciplina previgente: premessa*

Sin dagli anni cinquanta, il lavoratore oltre che *beneficiario* delle norme prevenzionistiche, è stato annoverato fra i *debitori* dell'obbligo di sicurezza.

Il sistema, tuttavia, non gli aveva attribuito alcun ruolo prevenzionale, nonostante egli operasse, personalmente, all'interno dell'organizzazione produttiva, a diretto contatto con le fonti di rischio e fosse in grado di fornire un contributo estremamente utile per individuarle e fronteggiarle ¹.

Nei primi provvedimenti legislativi in materia, non si rinviene alcuna previsione normativa di tal genere.

L'art. 2087 c.c., infatti, prescrive obblighi di sicurezza esclusivamente a carico dell'imprenditore.

* Il presente lavoro è destinato ad essere pubblicato anche in G. NATULLO (coord.), *Sicurezza del lavoro*, Collana "Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale", Torino.

¹ Cfr. F. STOLFA, *Diritto della sicurezza nel lavoro*, Bari, 2001, p. 26.

La legislazione degli anni cinquanta, che ha regolamentato organicamente la materia della sicurezza, invece, sanciva alcuni obblighi esattamente e puntualmente determinati, anche a carico del lavoratore.

Il d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, in particolare, all'art. 6, prescriveva *doveri di carattere generale*, cui il lavoratore era tenuto, diretti a regolare qualunque tipo di attività. Il medesimo decreto fissava ulteriori *doveri specifici*, inerenti una particolare lavorazione² e all'art. 392 individuava le sanzioni da applicare in caso di violazione di tali prescrizioni.

Il d.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, analogamente, all'art. 5, prescriveva obblighi di *carattere generale*. Vi erano, poi, ulteriori articoli che sancivano diversi *obblighi specifici*³ e, l'art. 60, che prescriveva le sanzioni in caso di violazione degli articoli precedenti⁴.

Vi erano, dunque, nel nostro ordinamento, alcune specifiche, limitate, disposizioni in materia di obblighi di sicurezza a carico dei lavoratori che imponevano loro di attenersi a regole predisposte da altri soggetti, in particolare, dal datore di lavoro.

Sebbene, sin dagli anni cinquanta, il legislatore italiano si fosse mostrato più sensibile rispetto a quello degli altri paesi e avesse approntato un *corpus* normativo con finalità prevenzionistiche, prevedendo anche alcuni obblighi a carico del lavoratore, altissimo è stato, tuttavia, il numero di infortuni e malattie professionali concretamente verificatisi.

² Rispettivamente negli artt.: 19 e 20 (che regolamentavano l'uso delle scale), 24 (che regolamentavano l'uso degli utensili a mano), 34 (che regolamentava il divieto di fumare e di utilizzare apparecchi a fiamma libera nei luoghi in cui vi sia pericolo di incendio), 47 (che vietava la rimozione delle protezioni e dei dispositivi delle macchine), 217 (che vietava di attaccare e o distaccare mezzi di trasporto durante il moto), 218 (che imponeva ai conducenti il blocco dei motori elettrici dei mezzi di trasporto alla cessazione del servizio), 238 (che imponeva precauzioni particolari all'accensione dei forni riscaldati con carburanti), 334 (che impone specifiche precauzioni nei lavori di installazioni elettriche in luoghi pericolosi), 346 (che individuava particolari procedure per i lavori da eseguirsi su macchine, apparecchi e condutture elettriche ad alta tensione), 388 (che imponeva ai lavoratori di segnalare immediatamente al datore di lavoro ogni infortunio).

³ Rispettivamente gli artt. 20 (che imponeva di effettuare l'aspirazione dei gas o vapori nocivi immediatamente vicino al luogo in cui si producono), 21 (che fissava analoghe prescrizioni e specifiche procedure nei lavori che producono polveri), 41 (che vietava di consumare il pasto in locali inadatti), 47 (che imponeva di usare con cura e proprietà i locali e gli arredi dei servizi di igiene e di benessere).

⁴ Le posizioni di vincolo poste a carico dei lavoratori dalla normativa, sono state giustificate dalla dottrina in ragione della rilevanza pubblicistica degli interessi tutelati. V. per tutti M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, 2008, p. 47 e spec. nota 6. Secondo il medesimo autore, la violazione degli obblighi in questione, oltre a valorizzare il profilo pubblicistico aveva una rilevanza disciplinare. Ciò ha trovato conferma nella contrattazione collettiva (che in diversi settori ha inserito, fra i comportamenti rilevanti sul piano disciplinare, anche la violazione delle norme di sicurezza) e nella giurisprudenza, anche se solo di recente.

Ciò in quanto il sistema prevenzionale italiano presentava, prima della riforma di ispirazione europea, una esemplarità solo formale e apparente che veniva poi, nei fatti, smentita.

Al verificarsi di un evento lesivo, infortunio o malattia professionale che fosse, la *magistratura*, chiamata a individuare i soggetti responsabili di omicidi o di lesioni personali e a punirli, infatti, non si è molto interessata del comportamento del lavoratore, delle sue posizioni di vincolo e dei suoi eventuali inadempimenti, imputando le responsabilità unicamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, in considerazione delle loro attribuzioni e competenze, fornendo una interpretazione particolarmente rigorosa e severa delle norme dell'ordinamento prevenzionale: oltre a verificare la violazione delle norme tecniche (non sempre al passo coi tempi ma, al contrario, molto spesso obsolete e inadeguate) ha sempre richiamato l'art. 2087 c.c. – conferendogli una rilevanza pubblicistica – e, più di rado, gli artt. 437, 451 c.p.

Nemmeno la *dottrina* ha mostrato particolare interesse alle posizioni di responsabilità del lavoratore e al suo ruolo.

La spiegazione risiede, probabilmente, nella diffusa convinzione che la normativa in materia di sicurezza avesse natura pubblicistica, piuttosto che privatistica e tutelasse interessi di carattere generale.

Su questo particolare aspetto della sicurezza sul lavoro, dunque, è accaduto, in controtendenza rispetto a quanto di solito accade in ogni altro ambito della materia⁵, che il legislatore si sia mostrato più sensibile rispetto alla dottrina e alla giurisprudenza.

Per lungo tempo, dunque, il lavoratore ha rivestito un ruolo sostanzialmente passivo e marginale, non essendo chiamato a collaborare con gli altri soggetti obbligati alla predisposizione di un ambiente di lavoro sicuro e a mantenere gli *standards* di massima sicurezza tecnologicamente fattibile imposti dalla normativa.

La situazione non è cambiata nemmeno con l'avvento della normativa di ispirazione europea, c.d. di prima generazione.

Il d.lgs. 15 agosto 1991, n. 277 e il d.lgs. 25 gennaio 1992, n. 77, in materia di *prevenzione dei rischi derivanti dall'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici*, in linea con la normativa precedente, sancivano agli artt. 6, il primo e 4, il secondo, doveri di carattere generale a carico dei lavoratori, il cui contenuto era molto simile a quello

⁵ M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 42, secondo il quale “nella maggioranza dei casi, il legislatore recepisce gli impulsi e le istanze che provengono dalla realtà sociale ed economica dei quali si fanno portatrici la dottrina e la giurisprudenza”.

dei d.P.R. degli anni cinquanta, con l'inserimento, per la prima volta, dell'obbligo di sottoporsi alle visite mediche (art. 6, lett. f). Erano, altresì, previste, dal solo d.lgs. n. 277/1991, diverse norme specifiche ⁶.

La presa d'atto della crisi della legislazione precedente e, l'ormai, l'improcrastinabile attuazione delle direttive europee, hanno determinato un cambiamento di prospettiva da parte del legislatore degli anni '90 ⁷.

La normativa italiana, sino ad allora fondata, sostanzialmente, sulla decretazione degli anni cinquanta e sull'art. 2087 c.c., è stata, dunque, fortemente innovata dal d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, ispirato da tutta una serie di direttive europee risalenti ai primi anni novanta, che ha determinato un vero e proprio sconvolgimento tellurico nella materia, assegnando un nuovo ruolo al lavoratore.

L'art. 5, in particolare, prescriveva obblighi di carattere generale cui si aggiungevano una serie di prescrizioni specifiche ⁸ fissando, poi, l'art. 93 le sanzioni da applicare in caso di violazione di quelle prescrizioni.

Le prime manifestazioni di interesse in ordine al ruolo concretamente attribuito ai lavoratori nel sistema prevenzionale da parte della dottrina, sono arrivate, proprio all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994 ⁹.

Si sono susseguiti, poi, ulteriori provvedimenti normativi: il d.lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, che ha generalmente inasprito le sanzioni poste a carico dei lavoratori dalla normativa degli anni cinquanta); il d.lgs. 2 febbraio 2002, n. 25, il d.lgs. 10 aprile 2006, n. 195 e il d.lgs. 25 luglio 2006, n. 257, che hanno abrogato integralmente il d.lgs. n. 77/1992 e il d.lgs. n. 277/1991, recependo e adeguando,

⁶ Si vedano gli artt. 14, comma 2, lett. b; 19; 28; 32, comma 1; 43, comma 4.

⁷ Cfr. S.B. CARUSO, *Il d.lgs. 626: nuovi obblighi, nuovi soggetti, nuove relazioni industriali?*, in S. PAGANO, S.B. CARUSO (a cura di), *Le innovazioni legislative in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Imprese, pubbliche amministrazioni, sindacato nel diritto del lavoro che cambia*, Bari, 1997, p. 44, secondo il quale "il diritto diventa sempre più chiave di volta, elemento strutturale e fattore di promozione di processi di cambiamento sociale economico e anche culturale. Il diritto non si limita, cioè, a registrare il cambiamento ma lo promuove".

⁸ L'art. 12, comma 3, che non consentiva ai lavoratori di rifiutare le designazioni nell'ambito dei servizi di emergenza, gli artt. 39 e 44 che sancivano doveri di carattere generale nell'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, gli artt. 67 e 84 che imponevano di abbandonare immediatamente le aree interessate ed esposte ad agenti cancerogeni mutageni in cui si siano verificati eventi non prevedibili o incidenti che possano comportare un'esposizione anomala o in cui si siano verificate dispersioni nell'ambiente di agenti biologici nocivi e di segnalare immediatamente all'azienda qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.

⁹ L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza del lavoro*, Milano, 1996; L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino 1997; M. FRANCO, *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Milano, 1995; F. STOLFA, *Diritto della sicurezza nel lavoro*, Bari, 2001; AA.VV., *La nuova normativa su prevenzione e sicurezza. Problemi e prospettive dopo il decreto legislativo n. 626/1994*, Milano, 1995; M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in F. CARINCI (dir.), *Diritto del lavoro*, Commentario, VIII, Torino, 2007.

anche alla luce del d.lgs. n. 626/1994, la relativa disciplina in materia di protezione dai rischi da rumore, piombo e amianto.

Il primo problema che ci si è posti in dottrina è stato se la nuova normativa di derivazione europea, avesse abrogato la precedente ovvero se quest'ultima continuasse ad avere efficacia. In assenza di un'esplicita abrogazione della normativa precedente, si nutrivano forti dubbi in ordine alla perdurante vigenza di quasi tutte le norme che nella decretazione degli anni cinquanta prescrivevano doveri generali e doveri specifici a carico dei lavoratori (concernenti particolari lavorazioni o l'uso di determinati macchinari o attrezzature).

I dubbi erano ancora più fondati in considerazione del fatto che gli ambiti di applicazione della riforma di ispirazione europea e dei decreti degli anni cinquanta non coincidevano completamente, permanendo, anzi, ampi settori di attività sottratti alla disciplina della prima e regolamentati solo dai secondi ¹⁰.

2. La disciplina vigente: il nuovo ruolo del lavoratore

Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, in stretta continuità con il d.lgs. n. 626/1994, disciplina e razionalizza l'intera materia della sicurezza, confermando, sostanzialmente, l'impianto normativo precedente, seppur con diverse integrazioni e modifiche.

Ciò è stato rilevato dalla dottrina ¹¹ e ha trovato conferma anche in giurisprudenza ¹².

Una delle novità più rilevanti, apportata dal d.lgs. n. 81/2008, a conferma di quanto già operato dal d.lgs. n. 626/1994, è stata coinvolgere tutti i soggetti impegnati

¹⁰ Secondo F. STOLFA, *Obblighi e diritti dei lavoratori*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *op. cit.*, p. 253, i decreti degli anni cinquanta, anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994, "continuano quindi a conservare un loro ambito di operatività esclusivo all'interno del quale, evidentemente, continueranno ad applicarsi soltanto le norme di carattere generale con cui essi sanciscono i doveri dei lavoratori (e non quelle del d.lgs. 626/1994). In tutti i casi, invece, in cui i rispettivi ambiti di applicazione coincidono, prevarranno le norme fissate dal d.lgs. 626/1994 in virtù della loro più recente entrata in vigore e per la loro portata più ampia". In senso conforme v. anche: R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 158.

¹¹ In tal senso M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 59.

¹² Cfr. da ultimo Cass. pen., sez. III, 18 giugno 2013, n. 26420, in *www.puntosicuro.it*, 8 luglio 2013, con sintesi curata da G. PORRECA. Questa recentissima sentenza precisa "in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, sussiste continuità normativa tra il D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 4 (concernente gli obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto) – ancorché formalmente abrogato dal D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 304 (Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) – e la vigente normativa antinfortunistica, considerato che il contenuto delle predette disposizioni risulta recepito dal D.Lgs. n. 81 del 2008, artt. 28 e 29, in relazione ai rischi aziendali ed alle modalità di effettuazione della relativa valutazione, disposizioni che tutelano penalmente le predette cautele antinfortunistiche". V. anche Cass. pen., sez. IV, 12 ottobre 2011, n. 42018, in *www.iusexplorer.it*; Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2011, n. 23968, *ivi*.

nell'attività lavorativa, in considerazione del fatto che la sicurezza sul lavoro si ottiene con il contributo di tutti coloro che operano sui luoghi di lavoro, ovviamente, in proporzione alle loro possibilità e alle competenze di ciascuno ¹³.

In conseguenza di ciò, oltre ai soggetti tradizionalmente considerati titolari delle posizioni di garanzia, quali datore di lavoro, dirigenti e preposti – tenuti a garantire il rispetto della disciplina prevenzionale per la tutela dell'incolumità del prestatore di lavoro – anche lo stesso lavoratore è stato onerato di obblighi finalizzati proprio a prevenire il verificarsi di un evento lesivo in danno proprio, di altri lavoratori o di terzi.

È l'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, in particolare, a prescrivere obblighi a carico dei lavoratori in materia di sicurezza.

Il suo ambito di applicazione è alquanto esteso rispetto a quello di cui all'abrogato art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, in considerazione dell'ampia nozione di lavoratore e di soggetti a lui equiparati, fornita dall'art. 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008 ¹⁴.

Tale ultima norma definisce lavoratore colui che “indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato”. Ciò che rileva, dunque, per il legislatore, è che il lavoratore sia inserito nell'organizzazione del datore di lavoro rimanendo, invece, del tutto irrilevante il tipo di rapporto giuridico che lo lega al medesimo.

Il legislatore, in sostanza, ha inteso superare i confini della subordinazione giuridica inserendo, a pieno titolo, nella nozione di lavoratori, tutti i soggetti che, pur non essendo dipendenti del datore di lavoro, forniscano una prestazione in suo favore che, in quanto inserita nella sua organizzazione, li esponga potenzialmente ai rischi per la loro salute e sicurezza derivanti proprio dall'attività da lui svolta.

Mediante l'ampia nozione di lavoratore e tramite la tecnica dell'equiparazione, sono stati, dunque, ricompresi nell'ambito di applicazione del decreto legislativo, come soggetti beneficiari della normativa, tutte le tipologie contrattuali autonome, subordinate, anche flessibili, nonché del c.d. *non lavoro*, compreso il volontariato.

Il predetto art. 20 individua, delinea e dettaglia in maniera ancora più puntuale, rispetto alla normativa previgente, gli obblighi comportamentali del lavoratore.

¹³ Ciò in linea con la direttiva 89/391/CEE, che, all'XI Considerando, ha previsto che “*per garantire un miglior livello di protezione, (...) è indispensabile che [i lavoratori e/o i loro rappresentanti] siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione*”.

¹⁴ Si rinvia a G. NATULLO (coord.), *op. cit.*, per la trattazione completa dell'argomento.

La sua ampia formulazione letterale riprende, in larga misura, il testo del precedente e omologo (ormai abrogato) art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, modificando solo in parte la successione degli adempimenti ivi prescritti e aggiungendo due significative e importanti disposizioni, in precedenza non espressamente contemplate: si tratta della lett. *b*, che impone ai lavoratori di *partecipare ai corsi di formazione e di addestramento* organizzati dal datore di lavoro e della lett. *i*, che impone l'obbligo di *sottoporsi ai controlli sanitari*¹⁵.

Tale norma costituisce, secondo alcuni, il nucleo centrale del sistema di prevenzione soggettivo, fondato, appunto, sulla partecipazione individuale dei singoli lavoratori¹⁶.

Il successivo art. 21 del d.lgs. n. 81/2008, invece, per la prima volta, prescrive obblighi per i lavoratori autonomi (che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 c.c., nonché soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) e per i componenti dell'impresa familiare, di cui all'art. 230-*bis* c.c.; ciò, in considerazione della estensione della nozione di lavoratore innanzi detta¹⁷. Tale norma si applica anche ai volontari, come definiti dalla nuova versione dell'art. 3, comma 12-*bis* del d.lgs. n. 81/2008¹⁸. Si tratta di obblighi in materia di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e tessera di riconoscimento.

È una norma particolarmente rilevante e innovativa in quanto, al primo comma, prescrive alcuni *obblighi* rinvenienti da rischi propri delle attività svolte da tali soggetti con oneri a esclusivo carico dei medesimi; al secondo comma, invece, prescrive alcune *facoltà*.

L'aver previsto il legislatore, anche per tali lavoratori, obblighi sanzionati penalmente, evidenzia in maniera univoca e chiara la sua volontà di *responsabilizzare* tutti i lavoratori, subordinati (compresi gli equiparati) e non, a prescindere dalla tipologia del relativo contratto di lavoro.

¹⁵ Entrambe le norme sono contenute nel comma 2 dell'art. 20.

¹⁶ Così testualmente M. CORRIAS, *I lavoratori*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano Fiori Assago (MI), 2012, p. 215.

¹⁷ L'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008 al comma 11 prescrive che "Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26"; al comma 12 prescrive altresì "Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-*bis* del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21".

¹⁸ L'art. 31, comma 1, lett. *0a*, del d.l. 21 giugno 2013, n. 69, c.d. Decreto del Fare, convertito nella l. 9 agosto 2013, n. 98, ha sostituito l'art. 3, comma 12-*bis* del d.lgs. n. 81/2008 definendo in modo più particolareggiato e dettagliato le caratteristiche dei soggetti rientranti nel campo di applicazione del volontariato.

Gli artt. 59 e 60 del d.lgs. n. 81/2008, infine, sanciscono le sanzioni da applicare ai lavoratori, nel caso di violazione degli artt. 20 e 21.

Il lavoratore non è più considerato soltanto *beneficiario* delle norme prevenzionistiche ma, al contempo, *destinatario* “*iure proprio*” di una serie di precetti antinfortunistici¹⁹ e, talvolta, addirittura, soggetto attivo del reato²⁰.

A lui il legislatore ha assegnato un ruolo nuovo e attivo: egli è stato chiamato “a uscire dalla sua *inerzia* di titolare del credito di sicurezza, il cui soddisfacimento è comunque autonomamente garantito e rafforzato e a farsi protagonista della sicurezza individuale e collettiva”²¹.

Secondo alcuni, il lavoratore è al tempo stesso soggetto/oggetto dell’obbligo di sicurezza²².

Il sistema sicurezza creato da tale normativa – ispirato a metodologie di tipo scientifico e ai principi della qualità totale (nell’ambito della quale a ogni soggetto è assegnato un ruolo preciso e coordinato) – ha così inteso *responsabilizzare* anche il soggetto più direttamente inserito nell’organizzazione aziendale che, proprio per il suo ruolo, per la sua collocazione operativa e per il suo diretto coinvolgimento nel ciclo produttivo, meglio di chiunque altro è in grado di individuare le situazioni di rischio e i possibili rimedi²³. Per questo gli si chiede di 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 lavoro²⁴.

¹⁹ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4397, pubblicato in www.puntosicuro.it, 9 luglio 2013, n. 2895, con sintesi curata da G. PORRECA, che considera importante, in proposito, la disposizione che dettaglia in maniera ancora più puntuale rispetto alla previgente disciplina (in particolare l’art. 6 del d.P.R. n. 547/1955) gli obblighi comportamentali dei lavoratori (art. 20 del d.lgs. n. 81/2008).

²⁰ C. BERNASCONI, *Gli altri garanti della sicurezza sul lavoro*, in F. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, p. 91.

²¹ Così testualmente, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 157. Secondo C. MACALUSO, *Il ruolo del lavoratore nella normativa prevenzionistica tra obblighi e tutele*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2011, 5, p. 265, “Siffatta evoluzione è segnata anche sotto il profilo lessicale e di tecnica di redazione normativa: ... si è giunti alla definizione di obblighi, sottolineando come la situazione giuridica di tali soggetti non debba più essere intesa in maniera generica e indeterminata, ma come essi siano tenuti a uno specifico comportamento la cui osservanza è richiesta dall’ordinamento sulla base del riconoscimento di un diritto soggettivo”.

²² Cfr. V. CONTRAFFATTO, *Sicurezza e salute dei lavoratori: posizioni di garanzia, obblighi, controlli alla luce del D.Lgs. 81/2008*, 2008, in *Approfondimenti e guide alla lettura*, 2008, in <http://olympus.uniurb.it>.

²³ Cfr. F. STOLFA, *Obblighi*, *cit.*, p. 256; C. MACALUSO, *op. cit.*, p. 265. Secondo V. CONTRAFFATTO, *op. cit.*, gli obblighi di sicurezza gravanti sul lavoratore si precisano concretizzandosi nella costituzione di una vera e propria “posizione di garanzia” avente a oggetto la tutela e l’incolumità dei propri colleghi.

²⁴ Art. 20, comma 2, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008.

Non più, dunque, solo *soggetto passivo* dal quale esigere il rispetto e l'esecuzione di ciò che altri soggetti stabiliscano ma *attore* capace di influire e influenzare, con il suo apporto, il sistema di organizzazione della sicurezza; non più solo *creditore di sicurezza* ma anche *debitore* della stessa, obbligato cioè a collaborare con gli altri soggetti della sicurezza in virtù dei compiti di intervento, di segnalazione, di controllo e del suo fattivo contributo nell'organizzazione aziendale.

Ciò in linea con le caratteristiche delle moderne organizzazioni produttive²⁵.

La prestazione di lavoro da lui resa, dunque, deve essere svolta “*in condizioni di sicurezza*”, grazie all'azione del datore di lavoro e dei suoi più stretti collaboratori – che restano gli obbligati principali – ma, al tempo stesso, deve essere “*sicura*” anche grazie al rispetto, da parte sua, degli obblighi impostigli direttamente dalla legge.

Cambia, dunque, l'impostazione di fondo: diversamente dai precedenti normativi tesi, in particolare, a imporre misure tecniche di sicurezza da aggiornare continuamente²⁶ (c.d. sicurezza oggettiva), la normativa di derivazione comunitaria di seconda generazione, ha reso partecipi e *cor-responsabili* tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione del lavoro e, dunque, gli stessi lavoratori – tradizionalmente meri soggetti beneficiari della tutela – in quanto direttamente inseriti nell'organizzazione del lavoro (sicurezza soggettiva)²⁷.

Ciò, per assicurare una migliore tutela e sicurezza dei lavoratori e per raggiungere l'obiettivo della tutela della “sicurezza” globale.

²⁵ Secondo M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 215, “*Il mutamento della struttura delle organizzazioni produttive e la conseguente trasformazione delle condizioni di lavoro e delle professionalità non poteva non influenzare l'organizzazione della sicurezza e, in particolare, la posizione e i compiti del lavoratore*”. Sul punto, v. anche ID., *Sicurezza*, cit., p. 62; C. MACALUSO, *op. cit.*, p. 265 ss. Per la correlazione sempre più esplicita fra tutela della salute e l'organizzazione del lavoro v. anche G. NATULLO, “*Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 5/2012, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 2 ss.; ID., *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, IT – 91/2009, p. 7 ss.

²⁶ Secondo G. COSTAGLIOLA, A. CULOTTA, M. DI LECCE, *Le norme di prevenzione per la sicurezza sul lavoro*, Milano, 1990, p. 37, il precedente sistema di prevenzione era basato su una concezione esclusivamente oggettiva.

²⁷ Per tutti, anche se con riferimento al d.lgs. n. 626/1994, L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in *Lavoro e diritto*, 1995, p. 418 ss., secondo cui, fra l'altro, “*non è tuttavia una questione di mera cooperazione creditoria, come si pone nei tradizionali ambiti civilistici, che anzi si tratta di obblighi per di più sanzionati penalmente*”. V. anche F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 256, secondo cui il sistema di sicurezza creato dal d.lgs. n. 626/1994, “*non può prescindere dalla diretta e piena responsabilizzazione del soggetto più direttamente inserito nell'organizzazione aziendale ...*”. In relazione, invece, al d.lgs. n. 81/2008, per tutti, M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 90 ss. (e ivi ulteriori riferimenti); v. anche, P. SCIORTINO, *L'autotutela nella sicurezza sul lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, p. 2144, secondo cui, il d.lgs. n. 626/1994 ha determinato una “*complessiva riqualificazione della generale posizione obbligatoria*”.

È per questo che il d.lgs. n. 81/2008 ha assegnato al lavoratore il nuovo ruolo di *collaboratore di sicurezza* del datore di lavoro.

Egli è, pertanto, tenuto a partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro; è, altresì, tenuto a osservare le norme poste dal legislatore ed eventualmente dal datore di lavoro in materia di sicurezza; è, comunque, tenuto ad assumere comportamenti avveduti, accorti, prudenti, al fine di tutelare il bene salute sua e degli altri lavoratori e/o terzi.

I suoi comportamenti, a ben vedere, sono quasi sempre la risposta a corrispondenti obblighi/doveri del datore di lavoro. Gli obblighi imputabili al lavoratore sono, infatti, profondamente inseriti in un sequenza obbligatoria dinamica, nella quale l'adempimento di un obbligo, o meglio di un complesso pur funzionalmente unitario di obblighi, è a sua volta, oltre che il contenuto di corrispondenti diritti – si pensi alla formazione – il presupposto, talora puramente fattuale, talaltra propriamente giuridico, dell'insorgere di altri e succedanei obblighi²⁸ che, tuttavia, trovano una forte delimitazione nello stesso art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 che fra gli altri, sancisce per il lavoratore, l'obbligo di cooperazione nell'adozione di misure di sicurezza.

A ben vedere, quest'ultimo obbligo, seppure posto sullo stesso piano di quello dei soggetti tradizionalmente ritenuti destinatari della normativa antinfortunistica e investiti del ruolo di garanti del bene tutelato, deve essere esaminato alla luce dei limiti e in base ai compiti propri di ciascuna figura. Non è, infatti, ipotizzabile che il contributo del lavoratore all'adempimento delle prescrizioni prevenzionali in materia di sicurezza, possa configurarsi come un dovere di intervento in supplenza delle inerzie e/o incurie dei principali soggetti obbligati. Per far ciò, al lavoratore dovrebbero essere attribuiti poteri decisionali e organizzativi di cui, invece, il medesimo non dispone. In conseguenza di ciò, il lavoratore è tenuto ad adoperarsi direttamente e a eliminare e/o ridurre le deficienze e/o i pericoli che dovessero sorgere, solo nei casi di *urgenza* e previo *avviso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*²⁹.

La previsione normativa di numerosi e rilevanti obblighi a carico del lavoratore si pone in una *posizione di complementarità* rispetto al debito di sicurezza dei principali garanti, primo fra tutti il datore di lavoro e 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.

²⁸ Cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 181.

²⁹ Cfr. l'art. 20, comma 2, lett. e, del d.lgs. n. 81/2008.

La giurisprudenza che in materia di sicurezza, come già innanzi detto, per molti anni ha ignorato il comportamento del prestatore di lavoro, solo di recente ha cominciato, finalmente, a prendere atto della “nuova filosofia” in materia e del nuovo ruolo che compete al lavoratore subordinato nel panorama dei molti soggetti destinatari e gravati del dovere di sicurezza.

Con una rilevante e innovativa sentenza ³⁰, dopo una interessante ricostruzione del quadro normativo di riferimento, la Cassazione è arrivata ad affermare il principio secondo il quale il lavoratore è tenuto a svolgere un ruolo di garanzia attiva all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, al fine di tutelare la propria ma anche l'altrui sicurezza, senza, tuttavia, dimenticare che il soggetto primariamente obbligato sia e resti il datore di lavoro.

Le sentenze successive si sono allineate e hanno confermato tale orientamento ³¹.

Ciò che cambia, dunque, anche secondo la giurisprudenza, è l'approccio e la diversa valutazione delle azioni pericolose dei lavoratori.

³⁰ Cass. pen., sez. IV, 7 novembre 2002, n. 37248, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2003, 4, p. 209 ss., con nota di P. SOPRANI, *Il ruolo del lavoratore nel sistema sicurezza: il profilo della responsabilità*, *ivi*, secondo la quale “a seguito della mutata concezione legislativa in tema di “debito di sicurezza” sui luoghi di lavoro, e alla conseguente “nuova filosofia” in materia di igiene e sicurezza dell’“ambiente di lavoro” discendente dal recepimento, nell’ordinamento giuridico italiano di principi sanciti da tutta una serie di direttive comunitarie risalenti ai primi anni novanta, il lavoratore deve considerarsi a sua volta responsabile della sicurezza propria e dei propri compagni di lavoro non diversamente che il datore di lavoro, o chi altri individuato dalla legge come responsabile per conto e in luogo di costui”.

³¹ Cfr., da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 28 aprile 2011, n. 23292, in *Guida al diritto*, 2011, 31, p. 87 secondo la quale “Vale ricordare che la disamina dei “soggetti” della normativa di prevenzione non può limitarsi a considerare quelli tradizionalmente considerati titolari della “posizione di garanzia” (datore di lavoro, dirigente, preposto, ecc.), tenuti cioè a “garantire” il rispetto della disciplina precauzionale per la tutela della incolumità del lavoratore. Anche lo stesso “lavoratore”, infatti, assume un ruolo affatto passivo, essendo onerato anch’egli di obblighi prudenziali finalizzati a prevenire la verificazione dell’infortunio a danno proprio o di altri lavoratori. Importante, in proposito, è la disposizione sopra richiamata *ratione temporis* dalla corte di merito e, oggi, per quanto possa valere, il disposto dell’articolo 20 del d.lgs. 81/2008, che dettaglia una serie di obblighi cautelari “specifici”, posti a carico del lavoratore, la cui violazione integra un addebito a titolo di “colpa specifica”, con gli effetti, in caso di danno alle persone, di cui agli articoli 589, co. 2, e 590, co. 3, c.p.. Di rilievo, in particolare, è l’obbligo imposto al lavoratore di prendersi cura non solo della propria salute e sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, espressamente indicato sia nell’articolo 5 D.Lgs. 626/1994, sia, ora, nel richiamato articolo 20”; Cass. pen., sez. IV, 22 novembre 2009, n. 38445, in R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milanofiori Assago (MI), 2012, p. 210, secondo cui “la posizione del prestatore d’opera subordinata nell’ambito organizzativo di un’impresa ha subito un notevole cambiamento nel senso che egli non è più considerato semplice soggetto passivo, beneficiario inerte di un dovere di sicurezza interamente gravante sul datore di lavoro, ma esso stesso è considerato come partecipante sempre più consapevole del programma di protezione di comune interesse, sicché la distinzione fra chi controlla e chi è controllato tende ad assumere connotati diversi”.

3. *Gli obblighi del lavoratore: premessa*

Con l'introduzione di obblighi specifici a carico del lavoratore – ora sanciti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 – in sostanza, il legislatore ha voluto difendere tale soggetto dalla sua stessa imprudenza ovvero impedire che la temerarietà di alcuni (lavoratori) possa mettere in pericolo l'incolumità degli altri o dei terzi estranei all'attività lavorativa³² ovvero dello stesso datore di lavoro.

Si tratta di obblighi “autonomi” e non mediati dal datore di lavoro, autonomamente sanzionati dalla legge, in caso di violazione.

Essi hanno anche una immediata rilevanza nell'ambito del contratto di lavoro.

Il lavoratore, in quanto parte del contratto di lavoro, ha il dovere di adempiere anche agli obblighi in materia di sicurezza. La sua prestazione non deve essere solo professionalmente adeguata – sul piano del risultato finale – ma anche svolta nel rispetto degli obblighi impostigli dalla normativa di sicurezza e dalle stesse disposizioni approntate in materia, dal datore di lavoro e/o dai suoi più stretti collaboratori.

Ciò, secondo alcuni, in esecuzione dell'obbligazione principale di esplicazione della prestazione di lavoro³³. Ciò, secondo altri, in esecuzione di obbligazioni accessorie e in ossequio al principio dell'*integrazione del contratto* prevista dall'art. 1374 c.c., in forza del quale, il contratto obbliga le parti anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge³⁴. Ciò, secondo altri ancora, in forza del generale canone di correttezza sancito dall'art. 1175 c.c.³⁵, in forza del quale, il datore di lavoro può esigere la collaborazione del lavoratore al suo obbligo di tutelare la salute e sicurezza dei suoi dipendenti.

Con la stipula del contratto di lavoro, il lavoratore, dunque, assume obblighi di sicurezza in primo luogo nei confronti del datore di lavoro: osservare le disposizioni e le istruzioni da quest'ultimo impartitegli; utilizzare i dispositivi di protezione individuale messi a sua disposizione, ecc. La violazione da parte sua degli obblighi impostigli dalla normativa di sicurezza potrà determinare, nelle realtà produttive più ridotte, persino danni alla integrità fisica dello stesso datore di lavoro; in quelle più complesse e articolate, inciderà, comunque, nella sua sfera giuridica, esponendolo a responsabilità particolarmente gravose: pur se non

³² Cfr. V. CONTRAFFATTO, *op. cit.*

³³ Cfr. E. BALLETTI, *Obblighi dei lavoratori*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2011, p. 215.

³⁴ Cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 181.

³⁵ Cfr. M. FRANCO, *Diritto alla salute*, cit., p. 271. Per una disamina critica delle diverse posizioni ricostruttive cfr. M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 101 ss.

danneggiato direttamente, infatti, il datore di lavoro potrebbe subire ripercussioni indirette da quella condotta inadempiente in quanto lesiva dell'integrità psico-fisica di altri lavoratori e/o di terzi presenti sul luogo di lavoro.

Assume, altresì, obblighi di sicurezza nei confronti degli stessi colleghi di lavoro.

Il sol fatto di operare nell'ambito della stessa organizzazione produttiva determina, infatti, per i lavoratori, la nascita di reciproci obblighi di protezione dell'integrità psico-fisica; determina, altresì, il reciproco affidamento che, nello svolgimento della propria attività ciascuno operi in sicurezza al fine di preservare la salute e l'integrità dell'altro ³⁶.

Assume, infine, obblighi di sicurezza nei confronti della altre persone presenti sul luogo di lavoro.

3.a) *Gli obblighi generali*

L'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 prescrive, per ogni lavoratore, l'obbligo generale di *“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”* ³⁷.

Il testo normativo, salvo piccolissime difformità letterali ³⁸, coincide con l'ormai abrogato comma 1, dell'art. 5, del d.lgs. n. 626/1994 ³⁹.

³⁶ Così opportunamente M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 221 ss. Secondo l'Autore la violazione dell'obbligo di sicurezza del lavoratore nei confronti dei colleghi è soggetta allo stesso regime di responsabilità delle violazioni di obblighi nascenti dal contratto anche se tale posizione di vincolo non ha la propria origine in un atto negoziale ma nel “contatto sociale” che si verifica nell'ambito del luogo di lavoro tra i soggetti che operano nello stesso contesto organizzativo e nel principio di affidamento che può legittimamente sorgere in occasione dello svolgimento di una attività esercitata in forma professionale. Ivi l'autore individua anche la disciplina applicabile alla posizione di vincolo del lavoratore nei confronti dei colleghi e dei terzi.

³⁷ Secondo Cass. pen., sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4397, cit., si tratta di un obbligo di particolare rilievo.

³⁸ “Ogni lavoratore” su “cui ricadono” (art. 20 del d.lgs. n. 81/2008) rispetto a “ciascun lavoratore” su cui “possono ricadere” (art. 5 del d.lgs. n. 626/1994).

³⁹ Uno dei primi commentatori dell'ormai abrogato art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 626/1994, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 157, definì tale norma una “primizia” nel nostro ordinamento essendo, invece, gli obblighi particolari del comma 2, mere riproduzioni di quanto già contenuto nell'art. 4 del d.P.R. n. 547/1955 e 5 del d.P.R. n. 303/1956. Evidenziano differenze semantiche fra tale norma e la direttiva comunitaria, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 169; S.P. EMILIANI, *Il dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso alla luce della normativa comunitaria*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2009, 1, p. 113, secondo cui “la disposizione contenuta nell'art. 13, par. 1, della direttiva 89/391/CEE, è stata recepita dal legislatore italiano con la disposizione contenuta nell'art. 5, primo comma, del d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, di recente ribadita dall'art. 20, primo comma, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 Rispetto al testo dell'art. 13, par. 1 della

Si tratta di una norma di carattere generale, rispetto alle successive specifiche indicazioni contenute nel secondo comma⁴⁰, dal contenuto ampio e non tipizzato⁴¹. È, altresì, sfornita di sanzione penale, in coerenza con il principio fondamentale della necessaria predeterminazione e tassatività delle condotte sanzionate penalmente. Secondo alcuni, tuttavia, tale norma, essendo fonte dell'obbligo di attivarsi, assume, comunque, rilevanza penale, ai sensi dell'art. 40, comma 2 c.p.⁴².

Attesa la sua ampia formulazione, inoltre, essa potrebbe essere utilizzata, indirettamente, anche a fini repressivi, così come accade per l'art. 2087 c.c., al fine di riempire di contenuto le fattispecie delittuose di cui agli artt. 589 e 590 c.p.⁴³.

Secondo alcuni autori, essa avrebbe carattere immediatamente precettivo⁴⁴; secondo altri, costituirebbe il criterio interpretativo della restante parte della

direttiva 89/391 CEE, la disposizione italiana di recepimento ha inspiegabilmente perduto il riferimento alla ragionevolezza che, come detto, può essere chiesta al lavoratore. Quel riferimento, però, può e deve, essere recuperato in via interpretativa, sia tenendo conto dell'obbligo di interpretazione conforme, sia perché, comunque, il riferimento alla ragionevolezza corrisponde al concetto di persona che deve ritenersi accolto dalla nostra costituzione". V. anche, F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p.257.

⁴⁰ C. MACALUSO, *op. cit.*, p. 266. In relazione all'art. 5 del d.lgs. n. 626/1994: M. FRANCO, *La responsabilità del datore e del prestatore di lavoro in materia di sicurezza nel D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1996, I, p. 277.

⁴¹ L'obbligo generale di cui al primo comma dell'art. 20 non può ritenersi esaurito con il rispetto degli obblighi di cui al comma successivo. Ciò sarebbe troppo riduttivo. La norma comprende, invece, anche obblighi non tipizzati ma rilevanti al raggiungimento dell'obiettivo sicurezza. In relazione all'art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, cfr. M. FRANCO, *La responsabilità*, cit., p. 277, secondo il quale tale norma non indica "come necessario il perseguimento di un ben preciso risultato in termini di tutela, com'è invece il caso per gli obblighi che incombono sul datore di lavoro".

⁴² Cfr. G. LAGEARD, M. GEBBIA, *I soggetti penalmente responsabili in materia di sicurezza e igiene sul lavoro*, Milano, 2008, p. 161 ss.

⁴³ Cfr. F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 256. Anche se riferito all'abrogato art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, il ragionamento rileva anche in relazione alla normativa vigente. In giurisprudenza, secondo Cass. pen., sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4397, cit., nota 19, "il concorso di colpa della parte offesa è stata correttamente ricondotta all'omesso utilizzo della maschera antigas, la cui messa a disposizione del lavoratore è stata oggetto di puntuale accertamento da parte dei giudici di merito. Questa conclusione è coerente con gli obblighi che gravano sul lavoratore in quanto anch'egli destinatario iure proprio della normativa antinfortunistica. Importante, in proposito, è la disposizione che dettaglia in maniera ancora più puntuale rispetto alla previgente disciplina (cfr., in particolare, il d.p.r. 547/1955, art. 6), gli obblighi comportamentali del lavoratore (d.lgs. 81/2008, art. 20). Di rilievo, in particolare, è l'obbligo imposto al lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni (art. 20, comma 1) nonché, di particolare rilievo nel caso di interesse, quelli di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro (art. 20, lett. b) e di utilizzare i dispositivi di protezione messi a disposizione (art. 20, lett. d). Si tratta di obblighi cautelari "specifici", la cui violazione integra un addebito a titolo di "colpa specifica", che incidono nella determinazione del concorso di colpa della vittima, come nel caso in esame, ovvero, in caso di danno a terze persone, con gli effetti di cui all'art. 589 c.p., co. 2, e art. 590, co. 3".

⁴⁴ E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 202, secondo il quale tale norma ha un'autonoma portata precettiva in sé; F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 254; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 169; S.P. EMILIANI, *op. cit.*, p. 169.

norma⁴⁵; altri ancora, la ritengono una norma programmatica priva di ogni valenza normativa⁴⁶.

Tale ultima tesi non appare condivisibile. Come meglio si vedrà più oltre, infatti, la norma assume specifica rilevanza, sul piano civilistico ed è destinata a conseguire nell'ordinamento, una valenza che trascende i limiti del contratto di lavoro.

In virtù di tale previsione normativa, ciascun lavoratore è chiamato ad adempiere non soltanto agli obblighi specifici, imposti dal comma successivo e, peraltro, penalmente sanzionati (ad eccezione della lett. *a*) ma anche a porre in essere tutte le azioni e ad assumere tutti i comportamenti idonei alla salvaguardia della salute e della sicurezza proprie e altrui, in proporzione alla formazione ricevuta, alle competenze che possiede e alle condizioni ambientali date⁴⁷.

Il debito di sicurezza che tale norma pone a carico del lavoratore è, infatti, *limitato* alle sue conoscenze e competenze professionali e alla sfera di controllo relativa all'attività da lui espletata.

L'ampio concetto di *prendersi cura*, non comporta, secondo alcuni⁴⁸, soltanto l'obbligo della semplice osservanza delle disposizioni ma impone al lavoratore di prestare un'attenzione consapevole ai suoi comportamenti e di assumere la condotta richiesta dalla specifica situazione. Egli, dunque, dovrà astenersi dall'assumere comportamenti che possano mettere a repentaglio la propria e l'altrui salute e sicurezza ovvero dovrà agire consapevolmente per tutelare e preservare quegli stessi valori.

Il lavoratore, pertanto, potrà essere ritenuto responsabile, non solo nel caso di fattispecie commissive ma anche, di fattispecie omissive improprie, in conseguenza di una mancata azione che aveva il dovere di compiere⁴⁹. È proprio in tale

⁴⁵ Cfr. P. PASCUCCI e A. DELOGU, *Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro*, in G. SANTORO PASSARELLI, (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Torino, 2014, p. 1999. V., anche, M. LAI, *Diritto della salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 115, secondo il quale, la norma non sembra avere un valore puramente programmatico, fungendo da rilevante criterio interpretativo per gli obblighi particolari stabiliti dal comma 2.

⁴⁶ Cfr. in vigenza dell'art. 5 del d.lgs. n. 626/94, V. COTTINELLI, *Obblighi dei lavoratori in materia di salute e sicurezza dall'art. 6 del d.p.r. 547 all'art. 5 del D. L. 626*, in *Dossier Ambiente*, 1994, 28, p. 127 ss., secondo il quale, tale obbligo non implicherebbe alcuna responsabilità in capo al lavoratore rimanendo semplicemente un appello, peraltro, generico alla prudenza e alla diligenza nell'espletamento della prestazione lavorativa.

⁴⁷ M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 217.

⁴⁸ G. TACCONI, *Le responsabilità penali in materia di sicurezza sul lavoro*, Torino, 2005, p. 24.

⁴⁹ Cfr. V. CONTRAFFATTO, *op. cit.*, secondo cui, l'esistenza in capo a un soggetto dell'obbligo di tutelare determinati beni giuridici da ogni tipo di lesione e dell'obbligo di sorveglianza di una fonte di pericolo derivante da un potere di organizzazione e di disposizione su cose o situazioni potenzialmente pericolose determina che l'omissione delle stesse azioni, necessarie alla tutela del

previsione normativa, secondo alcuni, che è rinvenibile una autonoma sfera di azione in capo al lavoratore, rispetto alle condotte dovute in base a regole prestabilite da altri⁵⁰.

Assolutamente condivisibili, le considerazioni operate da un Autore⁵¹, secondo cui l'art. 20, comma 1, evidenzia il legame con l'attività di lavorare. Seppure il suo contenuto risulti ampio, elastico e non tipizzato, in concreto, la maggior parte delle condotte da esso imposte al lavoratore costituiscono proprio una frazione dell'attività di prestazione, dovendo essere necessariamente attuate in occasione dell'esecuzione di questa. In altri termini, l'adempimento dell'obbligazione di sicurezza e l'adempimento della prestazione danno vita a un complesso insieme di attività nell'ambito del quale sarà impossibile determinare quanto è, in senso stretto, comportamento adempiente l'obbligazione di lavorare e quanto costituisce, invece, parte del contegno diretto alla salvaguardia della sicurezza dell'ambiente di lavoro. La prestazione di lavoro, quindi, ai sensi dell'art. 20, comma 1, non è più solo, una prestazione di lavoro da svolgersi nelle condizioni di sicurezza predisposte dal datore di lavoro nell'esercizio del suo potere direttivo, ma anche, una prestazione sicura, da realizzarsi nel rispetto degli obblighi imposti al lavoratore dalla normativa prevenzionistica.

Dell'operato del lavoratore rilevano, dunque, non soltanto il risultato ma anche le modalità di esecuzione della prestazione resa.

In virtù di ciò, l'obbligo di diligenza nell'esecuzione della prestazione, ai sensi dell'art. 2104 c.c., comporta, necessariamente anche, l'assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione degli infortuni (sia quelli che possono riguardare il destinatario immediato del precetto che quelli che possano coinvolgere gli altri lavoratori presenti sui luoghi di lavoro); così come, l'obbligo di obbedienza, si sostanzia nel dovere di osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori e comporta il dovere di osservare anche le norme poste dal legislatore e le misure disposte dal datore di lavoro, per finalità prevenzionali. La sua prestazione dovrà, pertanto, essere resa nel pieno rispetto anche delle regole di sicurezza.

In termini concreti, ciò significa che, in virtù di tale norma, al lavoratore si richiede di compiere tutto quanto rientra nelle sue disponibilità e capacità, per assicurare la propria e l'altrui sicurezza, senza "ragionevoli" attenuazioni e senza limitazioni giustificate dalla carenza dei "mezzi" messi a disposizione del datore di lavoro. Non va, comunque, trascurato che il datore di lavoro deve sempre attivarsi

bene da salvaguardare, viene normativamente equiparata, nel caso si verifichi l'evento vietato, alla causazione dell'evento stesso.

⁵⁰ M. FRANCO, *La responsabilità*, cit., p. 278.

⁵¹ M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 219.

positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l'adozione, da parte dei dipendenti, delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa e deve, inoltre, farsi promotore della formazione, dell'informazione e dell'addestramento dei lavoratori, impartendo loro adeguate istruzioni e dotandoli di idonei mezzi di protezione⁵².

Come già innanzi anticipato, la previsione normativa di cui all'art. 20, comma 1, non comporta, infatti, una erosione e/o una riduzione degli obblighi gravanti sul datore di lavoro, non essendo minimamente venuta meno la sua quota del debito di sicurezza.

Vi è, dunque, una stretta correlazione fra i doveri imposti al lavoratore e quanto il datore di lavoro ha fatto in termini di formazione, istruzione e mezzi⁵³. L'assolvimento da parte del datore di lavoro di tali obblighi posti dalla normativa a suo carico, condiziona, anzi, l'operatività dell'obbligo generale del lavoratore di cui al comma 1 e la sua effettiva portata.

L'avverbio "conformemente", utilizzato dal legislatore, configura proprio un limite all'attribuzione di responsabilità in capo al lavoratore: vi sarà una sua responsabilità, in proporzione alla formazione ricevuta, alle adeguate istruzioni impartitegli e ai mezzi di protezione assegnatigli. Più il lavoratore è formato, istruito e dotato di idonei strumenti e mezzi di tutela, più responsabilità graveranno su di lui e più il datore di lavoro potrà pretendere da lui in materia di sicurezza, in considerazione del fatto che costui ha diritto di attendersi che il lavoratore, usando la normale diligenza, adempia esattamente ai propri doveri anche in tale materia.

Un obbligo di tal genere, responsabilizza, dunque, il lavoratore, è destinato a incidere profondamente nei rapporti giuridici interni all'azienda⁵⁴, come meglio si vedrà più oltre e dovrebbe determinare un aumento dei livelli di tutela e di protezione conferendo, complessivamente, maggiore effettività al sistema sicurezza, che proprio su questo piano non aveva dato buoni risultati⁵⁵.

⁵² Cfr. Cass. pen., sez. IV, 20 settembre 2012, n. 36262, pubblicata in *www.puntosicuro.it*, 11 febbraio 2013, n. 3023, con sintesi curata da G. PORRECA; Cass. pen., sez. IV, 14 dicembre 2010, n. 5005, in *www.iusexplorer.it*, con nota di I. SALVEMME, secondo cui, anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro è titolare di un obbligo di protezione nei confronti dei lavoratori.

⁵³ Cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 170. In giurisprudenza cfr. Cass. pen., sez. IV, 20 settembre 2012, n. 36262, in <http://olympus.uniurb.it>.

⁵⁴ Sul punto cfr. F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 256.

⁵⁵ M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 216; v. anche ID., *Sicurezza*, cit., p. 72.

Fra i beneficiari della tutela, la norma in esame non indica solo i lavoratori ma anche le “*altre persone*” presenti sul luogo di lavoro.

Ci si è chiesti se tale ampia formulazione comprenda non solo i lavoratori ma anche i terzi che per qualsiasi motivo si trovino “*sul luogo di lavoro*”.

In dottrina, la tesi dominante sembra escludere una interpretazione così estensiva⁵⁶ anche se non manca chi propende per la stessa⁵⁷.

La giurisprudenza ha, invece, reiteratamente affermato che le norme antinfortunistiche siano poste a tutela sia dei lavoratori, sia di chiunque sia presente anche *occasionalmente* sul luogo di lavoro⁵⁸. Secondo tale orientamento, le norme antinfortunistiche non sono dettate soltanto per la tutela dei lavoratori, ossia per eliminare il rischio che i lavoratori (e solo i lavoratori) possano subire danni nell'esercizio della loro attività, ma sono dettate anche a tutela dei terzi, cioè di tutti coloro che, per una qualsiasi legittima ragione, accedono agli ambienti destinati all'attività lavorativa ovvero ai cantieri o comunque in luoghi ove vi sono macchinari e/o attrezzature che, se non munite dei presidi antinfortunistici voluti dalla legge, possono essere causa di eventi dannosi.

Le disposizioni prevenzionali sono quindi da considerare emanate nell'interesse di tutti, finanche degli estranei al rapporto di lavoro, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere, quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa, purché, la loro presenza nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia tali caratteri di anormalità, atipicità ed eccezionalità⁵⁹. Ciò per evitare che un evento dannoso possa verificarsi a causa

⁵⁶ Sono contrari a tale estensione E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 202, secondo il quale sono da escludere coloro la cui presenza sia meramente estemporanea e non correlata funzionalmente all'attività aziendale nonché coloro che non si pongano in relazione alla condotta attiva o omissiva del lavoratore; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, secondo cui, il lavoratore non può essere chiamato a rispondere di rischi che egli non è stato messo in grado di poter dominare; M. FRANCO, *La responsabilità*, cit., p. 280, secondo cui rientrano tra i beneficiari della tutela solo i soggetti esposti ai rischi che il lavoratore è stato preparato a fronteggiare; F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 257, secondo il quale deve trattarsi di persone la cui presenza sia in qualche modo prevedibile da parte del lavoratore con la diligenza professionale così come specificamente arricchitasi in sede formativa.

⁵⁷ P. PALLADINO, *Gli illeciti dei lavoratori*, in F. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), *op. cit.*, p. 422.

⁵⁸ Cfr. fra le altre, Cass. pen., sez. IV, 6 novembre 2009, n. 43966, in *www.insexplorer.it*; Cass. pen., sez. IV, 1 luglio 2009, n. 37840, *in*; Cass. pen., sez. IV, 20 aprile 2005, n. 11351, in *Guida al diritto*, 2006, 20, p. 102; Cass. pen., sez. IV, 8 novembre 2005, n. 14175, in *Rivista penale*, 2007, p. 226 ss.

⁵⁹ Cfr. da ultimo: Cass. pen., sez. IV, 17 ottobre 2013, n. 42647, in *Diritto e giustizia online*, 2013, 18 ottobre, con nota di C. BOSSI. Conforme, anche Cass. pen., sez. IV, 12 giugno 2012, n. 23147, pubblicata in *www.puntosicuro.it*, 24 settembre 2012, con sintesi curata da G. PORRECA, che aggiunge “*in caso di lesioni e di omicidio colposi, perché possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, è necessario e sufficiente che sussista tra siffatta violazione e l'evento dannoso un legame causale, il quale ricorre tutte le volte che il fatto sia ricollegabile alla inosservanza delle norme stesse secondo i principi dettati dagli artt. 40 e 41 c.p.. In tale evenienza, dovrà ravvisarsi l'aggravante di cui all'art. 589 c.p., comma 2, e art. 590 c.p., comma 3, nonché il requisito della perseguibilità d'ufficio delle lesioni gravi e gravissime,*

dell'omessa adozione di misure e accorgimenti imposti ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore. Tale principio cautelare ha, secondo la Cassazione, una valenza generale e inderogabile, tale da imporsi nell'interesse di tutti, finanche degli estranei al rapporto di lavoro.

Talvolta, la giurisprudenza ha precisato che le norme antinfortunistiche sono poste a tutela non di qualsiasi terzo, ma di coloro che versino in una situazione analoga a quella dei lavoratori e che si trovino sul luogo di lavoro per una qualsiasi ragione a questo connessa ⁶⁰.

Secondo alcuni, il dovere di cura che incombe sul prestatore di lavoro deve comunque essere contenuto entro i limiti della normalità ⁶¹.

3.b). *Gli obblighi specifici*

L'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, individua una serie di obblighi specifici a carico dei lavoratori subordinati e a essi equiparati (nelle lettere *a-i*) che arricchiscono la sua posizione debitoria.

Sostanzialmente ripropone, con le debite differenze, che saranno evidenziate volta per volta, quanto già prescritto dall'ormai abrogato art. 5, comma 2, del d.lg. n. 626/1994.

Gli obblighi ivi contenuti non esauriscono ma, comunque, specificano, il dovere generale di "prendersi cura" di cui al comma 1 ⁶².

Pur trattandosi di obblighi specifici, la norma contiene previsioni piuttosto generali che individuano i comportamenti cui il lavoratore dovrà attenersi in riferimento a specifiche situazioni.

ex art. 590 c.p., u.c., anche nel caso di soggetto passivo estraneo all'attività ed all'ambiente di lavoro, purché la presenza di tale soggetto nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia tali caratteri di anormalità, atipicità ed eccezionalità da far ritenere interrotto il nesso eziologico tra l'evento e la condotta inosservante e purché, ovviamente, la norma violata miri a prevenire incidenti come quello in effetti verificatosi".

⁶⁰ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 5 gennaio 1999, n. 7924, in *www.iusexplorer.it*; Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 1995, n. 2840, *ivi*.

⁶¹ In relazione all'art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, cfr. M. FRANCO, *La responsabilità*, cit., p. 277.

⁶² In relazione all'abrogato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 626/1994, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 174 ss., ha operato una classificazione tipologica dei suddetti obblighi a seconda dei rispettivi contenuti. Individua, così un dovere di osservanza delle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro, un dovere di corretta utilizzazione degli strumenti di lavoro e dei dispositivi di sicurezza e di protezione, un dovere di segnalazione e attivazione, un dovere di sottoporsi ai controlli sanitari, un dovere di contribuire all'adempimento degli obblighi di sicurezza.

La loro violazione, comporterà l'applicazione di sanzioni penali (a eccezione della lett. *a*) e, ovviamente di sanzioni civili.

Il primo dovere prescritto dalla lett. *a*, è quello di *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.*

Si tratta di un obbligo di carattere generale, già presente nell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 626/1994, all'ultimo posto della lista (lett. *b*), che, invece nel d.lgs. n. 81/2008, avanza all'apice degli obblighi particolari. Con lo spostamento in prima linea di tale norma, il legislatore ha, evidentemente, voluto conferire maggior rilievo alla posizione nuova in cui viene a trovarsi il lavoratore in quanto titolare di un proprio e autonomo ruolo nel sistema prevenzionale⁶³.

Il lavoratore, infatti, come innanzi evidenziato, è chiamato a collaborare e partecipare attivamente all'assolvimento del dovere generale di sicurezza, risultandone egli stesso pienamente *cor-responsabilizzato*, in considerazione dell'autonoma sfera di azione riconosciutagli dal legislatore.

Secondo alcuni, l'attività di cooperazione del lavoratore è, pertanto, attratta nell'area dell'obbligo, in quanto rivolta non solo alla tutela del lavoratore ma di tutti i soggetti che operano nel contesto lavorativo⁶⁴.

Costituisce insieme alla lett. *i* del medesimo comma 2, la specificazione dell'obbligo di *prendersi cura* di cui al comma 1.

Anche questa potrebbe, dunque, essere considerata una norma di chiusura, idonea a ricomprendere tutte le altre fattispecie non espressamente regolate dalle lettere successive.

La sua struttura ampia ed elastica, propria di ogni norma di chiusura, la rende, altresì, idonea ad adattarsi alle varie esigenze che il perseguimento dell'obiettivo sicurezza richiede nelle varie realtà produttive.

Anch'essa è sprovvista di sanzione penale, proprio per la sua genericità e l'impossibilità di predeterminare e conoscere preventivamente le condotte da sanzionare penalmente.

⁶³ Cfr. E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 204; M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 225.

⁶⁴ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 255. In relazione all'art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 179; F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 255.

La successiva lettera *b* del medesimo comma 2, dell'art. 2, del d.lgs. n. 81/2008, sancisce l'obbligo di *osservare le disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale*⁶⁵.

Condivisibile è la tesi di chi ritiene tale obbligo, una specificazione del generale dovere di obbedienza sancito dall'art. 2104, comma 2, c.c.⁶⁶.

Una norma di tal genere, consente, infatti, al datore di lavoro (e i suoi più stretti collaboratori), nell'esercizio del potere direttivo, di prevedere, in aggiunta, a quanto già sancito dal legislatore in materia, ulteriori specifiche e concrete norme di comportamento adeguate all'ambiente produttivo in cui il lavoratore opera⁶⁷. Consente, altresì, a dirigenti e preposti, di intervenire puntualmente e, forse meglio, del datore di lavoro che, come giustamente osservato, nelle imprese moderne, caratterizzate da una maggiore complessità e articolazione organizzativa, è il soggetto forse meno presente sul luogo di lavoro⁶⁸.

Le *disposizioni e istruzioni* cui la norma fa riferimento sono qualsiasi ordine, direttiva, indicazione data al lavoratore in qualunque forma e con qualsiasi modalità.

Secondo altri, invece, si tratterebbe di una previsione superflua proprio in considerazione dell'esistenza, nel nostro ordinamento, dell'art. 2104, comma 2 c.c.⁶⁹. Quest'ultimo orientamento non pare condivisibile sia in considerazione del bene giuridico tutelato⁷⁰ sia perché la norma speciale è assistita da sanzione penale propria: la sua violazione comporterà, infatti, l'applicazione dell'art. 59, comma 1

⁶⁵ Tale norma riproduce, pressoché testualmente, la formulazione letterale della ormai abrogata lett. *a* del d.lgs. n. 626/1994 che aveva innovato e arricchito la previsione contenuta nell'art. 6 del d.P.R. n. 547/1955 eliminando il riferimento alle disposizioni normative contenute nel d.P.R. n. 547/1955 e ampliando il novero dei soggetti (dirigenti e preposti) che potevano impartire le disposizioni.

⁶⁶ Cfr. E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 204. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 226.

⁶⁷ Cfr. A. DI CASOLA, *Il ruolo dei lavoratori subordinati e autonomi*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, ed. 2010, p. 303.

⁶⁸ Cfr. F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 258; A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 303.

⁶⁹ Cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 174 ss.

⁷⁰ La rilevanza del bene giuridico tutelato giustifica l'anomalia consistente nel fatto che la norma in oggetto punisce condotte determinate da atti di esercizio di un potere privato e non, come normalmente accade, da altre fonti normative. Sul punto cfr. A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 303; F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 256.

lett. *a*⁷¹; integra anche un addebito a titolo di “colpa specifica”, che incide nella determinazione del concorso di colpa della vittima⁷².

In dottrina, vi è stato anche chi ha ritenuto che la norma in commento, individuando una nuova fonte di obbligo, configurerebbe una sorta di responsabilità ulteriore rispetto all'illecito disciplinare, correlata all'inosservanza delle disposizioni datoriali⁷³. Tale tesi appare condivisibile.

Secondo altri, resta aperto il problema già rilevato, con riferimento alla normativa previgente, di verificare se il comportamento esigibile dal lavoratore sia limitato al rispetto delle regole tipizzate, discendenti da “disposizioni” e “istruzioni” o se debba estendersi ad altre condotte valutabili alla stregua della “formazione” e “dei mezzi forniti” di cui all'art. 20, comma 1. Se da quest'ultima norma si desume l'esistenza di un autonomo raggio d'azione del lavoratore, allora può configurarsi in capo al medesimo lavoratore, un obbligo di garanzia, di portata più ampia, rispetto al contenuto delle singole disposizioni penalmente sanzionate di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008⁷⁴.

Un'ultima notazione riguarda il fatto che tale obbligo, conformemente alle altre previsioni normative, è finalizzato a garantire la protezione non solo del singolo ma dell'intera collettività.

La lettera *c*, comma 2, dell'art. 20 prescrive l'obbligo di *utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza*.

⁷¹ La sanzione prescritta dall'art. 59, lett. *a* è l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro. Tale norma è stata richiamata, ad es., in sede di inchiesta amministrativa, ai sensi dell'art. 56 del d.P.R. n. 1124/1965, nel verbale DTL Bari, su richiesta INAIL Barletta, isp. Fallacara, del 29 maggio 2013, visionabile in www.lavoro-previdenza.it. Si è ipotizzata, in particolare, a carico del lavoratore infortunato, la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. *b*. A seguito dell'infortunio, gli ispettori, dopo aver esaminato la documentazione aziendale e aver raccolto le dichiarazioni delle parti, non hanno ravvisato fatti penalmente rilevanti a carico del datore di lavoro ipotizzando, di contro, a carico del lavoratore infortunato, proprio la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. *b*. Conseguentemente costoro hanno trasmesso il verbale di inchiesta amministrativa alla competente Procura della Repubblica.

⁷² Cass. pen., sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4397, cit.; Cass. pen., sez. IV, 6 dicembre 2011, n. 4397, in *Diritto e giustizia online*, 2012, 7 febbraio, con nota di A. FERRETTI.

⁷³ Cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 175 ss. Secondo E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 205, si tratterebbe di una sorta di responsabilità aggravata nel caso di condotta inadempiente del lavoratore: oltre che sul piano della violazione della normativa di sicurezza, anche sotto il profilo dell'inosservanza delle disposizioni impartitegli in tal senso dal datore di lavoro o dai suoi superiori gerarchici.

⁷⁴ Cfr. sul punto, P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 426.

Ripropono con irrilevanti modifiche, la formulazione letterale della ormai abrogata lett. *b*, del d.lgs. n. 626/1994 ⁷⁵.

La nozione di “*attrezzature di lavoro*” è desumibile dall’art. 69 del d.lgs. n. 81/2008 che, sebbene circoscritta ai soli effetti del titolo III, pare richiamabile in questa sede sulla base di un’interpretazione logico-sistematica. Quelle di “*sostanze*” e di “*preparati pericolosi*”, essendo rilevante l’elemento del pericolo, possono essere individuate proprio in relazione alla loro potenzialità di arrecare danni.

Una formulazione di tal genere, amplia il novero degli strumenti sui quali il lavoratore deve operare correttamente ed è da preferire, in quanto più tecnica e implicante un’attenzione meno generica e più specifica.

In dottrina si è sostenuto che questa norma di carattere ampio e precettivo, deve essere integrata dalle disposizioni specifiche contenute, rispettivamente, negli artt. 36 (informazione) e 37 (formazione) oltre che nei Titoli III, IX, X, e XI ⁷⁶.

In virtù di tale previsione normativa, il lavoratore, nell’esecuzione della prestazione lavorativa, deve adottare i comportamenti ivi indicati che finiscono per condizionare le modalità di esecuzione e le caratteristiche della stessa prestazione.

Condivisibile è la tesi ⁷⁷ secondo cui, i comportamenti prescritti dalla lett. *c*, non solo devono essere osservati nell’esecuzione della prestazione lavorativa, ma ne costituiscono materialmente una parte di essa.

Una parte della dottrina ha ritenuto, inoltre, che sebbene l’art. 20, comma 2, lett. *c*, non fornisca alcun parametro per valutare la correttezza dell’utilizzo dei beni ivi previsti, deve ritenersi che, in linea con i principi generali, i criteri da utilizzare siano quelli elaborati in materia di responsabilità colposa. La suddetta correttezza, quindi, è da vagliare sia in considerazione degli ordinari canoni di diligenza, prudenza, perizia, sia della conformità alle normative vigenti, nonché alle istruzioni e alle direttive ricevute ⁷⁸.

In giurisprudenza, si segnala una pronuncia della Corte di legittimità che nel confermare la condanna dell’imputato, ha osservato che “*gli obblighi incumbenti sul lavoratore non si esauriscono nel dovere di comunicazione al datore di lavoro di deficienze e condizioni di pericolo conosciute in relazione ai mezzi ma richiamano anche quello di utilizzare correttamente i macchinari, le attrezzature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi*

⁷⁵ La norma utilizza una terminologia più corretta rispetto a quella previgente: “usare con cura” è stato sostituito da “utilizzare correttamente”.

⁷⁶ Cfr. A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 303.

⁷⁷ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 219.

⁷⁸ Cfr. P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 247.

di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza; sicché la loro violazione non può ritenersi circoscritta all'ambito del rapporto di lavoro e della prevenzione antinfortunistica ma può comportare anche la responsabilità personale del lavoratore verso terzi danneggiati in conseguenza dell'inadempimento”⁷⁹.

La sua violazione comporterà l'applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. *a*⁸⁰.

Non apportano nessuna rilevante modifica, rispetto alla disposizione precedente, la lett. *d*, che prescrive l'obbligo di *utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione dei lavoratori*; la lett. *f*, che prescrive di *non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo* e la lett. *g*, che sancisce l'obbligo di *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*.

Si tratta, ancora una volta, di disposizioni di carattere generale che non indicano specifici comportamenti da assumere ma richiedono diligenza e competenza tecnica nell'espletamento della prestazione lavorativa inibendo iniziative estemporanee del lavoratore ovvero comportamenti autonomi che possano compromettere la sicurezza individuale e collettiva.

Anche il contenuto precettivo di tali obblighi va integrato con quanto disposto dai titoli specifici nonché dal corretto adempimento del contenuto degli artt. 36 e 37 riguardanti l'informazione e la formazione.

In relazione alla lett. *d*, alcuni ritengono che nel concetto di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale vadano ricomprese anche le operazioni di riconsegna e deposito degli stessi⁸¹.

Quanto alla lett. *f*, i doveri ivi contenuti sembrano porre un argine all'autonoma iniziativa del lavoratore nell'espletamento della prestazione: le condotte vietate e, in caso di violazione, sanzionate, consistono nella rimozione o nella modifica dei dispositivi sopra menzionati e sono comprensive dell'asporto, dell'eliminazione e dell'alterazione degli stessi⁸².

⁷⁹ Cass. pen., sez. IV, 6 agosto 2009, n. 32215, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 211.

⁸⁰ La sanzione prescritta è l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro.

⁸¹ Ciò correlando l'art. 20, comma 2, lett. *d*, con l'art. 77 del d.lgs. n. 81/2008 che impone al datore di lavoro l'obbligo di stabilire non solo le condizioni di uso di tali dispositivi, ma anche le procedure da seguire al termine dell'utilizzo per la loro restituzione. Cfr. P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 248.

⁸² Cfr. Cass. civ., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597, in *Diritto e giustizia online* 2012, 23 novembre, con nota di G. MARINO. La Cassazione, ha condannato esclusivamente un lavoratore normalmente esperto, che aveva causato l'infortunio per una sua manovra estremamente pericolosa e non necessaria per il compito assegnatogli, escludendo la responsabilità del datore di lavoro.

Così come, l'autorizzazione richiesta dalla norma che rende lecita la condotta altrimenti vietata, deve essere rilasciata da un soggetto legittimato, intendendosi tale, il titolare dei poteri di direzione o di coordinamento nei confronti del lavoratore. Questa previsione è stata operata dal legislatore al fine di scongiurare la creazione di nuovi pericoli o, addirittura, un innesto a catena di incidenti ⁸³.

In relazione alla *lett. g*, il divieto ha per oggetto due tipologie di condotta: quelle che *esorbitano* dalla competenza dell'agente e quelle che *possono pregiudicare* la sua sicurezza o quella di altri lavoratori. In entrambi i casi si tratta di comportamenti posti in essere autonomamente dal soggetto attivo, ossia al di fuori di qualsiasi ordine o disposizione dei suoi superiori gerarchici o di chi ha poteri di coordinamento.

Quanto all'ambito della nozione di "competenza" cui la norma fa riferimento, secondo alcuni ⁸⁴, coincide con le mansioni affidate dal datore di lavoro con "l'aggiunta di quelle a esse accessorie rientranti nelle normali prassi aziendali"; secondo altri ⁸⁵, tale nozione dovrà essere individuata con riferimento non solo alle mansioni attribuite al lavoratore ma anche alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi dallo stesso ricevuti.

Restano valide, inoltre, le perplessità già evidenziate dalla dottrina in relazione alla normativa previgente, in merito al riferimento che la norma fa ai soli "lavoratori" anziché alle "altre persone presenti sul luogo di lavoro" di cui al comma 1 e all'utilizzo della disgiuntiva "ovvero" piuttosto che della congiunzione "e" che consente di punire con sanzione penale anche comportamenti del lavoratore che non rientrano nella propria competenza ancorché innocui ⁸⁶.

La violazione delle tre norme appena esaminate comporterà l'applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. *a* ⁸⁷.

⁸³ Così A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 305.

⁸⁴ Cfr. F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 259.

⁸⁵ Cfr. P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 432.

⁸⁶ Così A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 305.

⁸⁷ La sanzione prescritta è l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro. La violazione dell'art. 20, comma 2, lett. *g*, è stata richiamata, ad es., in sede di inchiesta amministrativa, ai sensi dell'art. 56 del d.P.R. n. 1124/1965, nel verbale DTL Bari, su richiesta INAIL Barletta, isp. Fallacara, del 29 maggio 2013, visionabile in www.lavoro-previdenza.it, si è ipotizzata, in particolare, a carico del lavoratore infortunato, la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. *g*. A seguito dell'infortunio, gli ispettori, dopo aver esaminato la documentazione aziendale e aver raccolto le dichiarazioni delle parti, non hanno ravvisato fatti penalmente rilevanti a carico del datore di lavoro ipotizzando, di contro, a carico del lavoratore infortunato, proprio la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. *g*. Conseguentemente costoro hanno trasmesso il verbale di inchiesta amministrativa alla competente Procura della Repubblica.

Secondo la giurisprudenza, la violazione della lett. *d*, integra anche un addebito a titolo di “colpa specifica”, che incide nella determinazione del concorso di colpa della vittima ⁸⁸.

Particolarmente rilevante è per il lavoratore l’obbligo sancito dalla lett. *e* dell’art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, “*di segnalare immediatamente*” al datore di lavoro e agli altri soggetti della *line* aziendale, “*le deficienze*” dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza ⁸⁹ nonché “*qualsiasi eventuale condizione di pericolo*”, di cui venga a conoscenza, “*adoperandosi direttamente, in caso di urgenza*”, fatto salvo l’obbligo di cui alla lett. *f*, “*per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo*” nei limiti delle sue competenze e possibilità.

Da un punto di vista squisitamente letterale, si rilevano pochissime variazioni rispetto alla ormai abrogata lett. *d* del d.lgs. n. 626/1994.

La norma prescrive due obblighi a carico del lavoratore: quello di segnalare immediatamente e quello, più attivo, di adoperarsi direttamente.

Con tale norma, il legislatore ha voluto limitare le possibilità di iniziativa diretta del lavoratore, consentendole nei soli casi di pericolo grave e incombente: il suo intervento finalizzato a *eliminare* o, quantomeno *ridurre*, non è più riferito, come nella norma abrogata, alle generiche “deficienze o pericoli” bensì alle “*situazioni di pericolo grave e incombente*”. Ha voluto, altresì, ampliare il suo dovere di informare chi è preposto a intervenire, obbligandolo a farlo anche quando il pericolo non è grave e immediato ⁹⁰.

Il legislatore, in sostanza, in considerazione dei rischi che potrebbero derivare da comportamenti avventati dei lavoratori, ha voluto limitare solo ai casi di urgente necessità, il loro intervento in autonomia, ampliando, invece, il dovere di informare i superiori gerarchici in caso di qualsivoglia pericolo ⁹¹.

Il dovere di segnalazione deve riguardare qualsiasi anomalia, guasto e/o malfunzionamento dei mezzi e dispositivi di protezione e deve essere effettuata non appena i lavoratori vengano a conoscenza delle carenze e/o della situazione di

⁸⁸ Cass. pen., sez. IV, 6 dicembre 2011, n. 4397, cit. V., anche Cass. pen., sez. IV, 6 agosto 2009, n. 32215, cit. in nota 79.

⁸⁹ P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 429, secondo cui incerta è l’individuazione dei mezzi: se cioè debba farsi riferimento ai soli mezzi di trasporto ovvero anche alle attrezzature di lavoro, sostanze e preparati pericolosi.

⁹⁰ Tale formulazione letterale ha un contenuto più ampio rispetto all’art. 13, comma 2, lett. *d*, della direttiva n. 391/1989 che prescriveva, invece, l’obbligo di segnalazione solo in caso di pericolo grave e immediato.

⁹¹ Cfr. A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 304.

pericolo, indipendentemente da un pericolo incombente. Ciò, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

A proposito dell'ampiezza dell'obbligo di segnalazione, secondo un orientamento della giurisprudenza, tale dovere "sussiste con esclusivo riguardo alle carenze che si manifestino improvvisamente durante il lavoro e non con riguardo alle carenze preesistenti che il datore di lavoro avrebbe dovuto conoscere ed eliminare di propria iniziativa ⁹²"; secondo altro orientamento, deve essere sempre osservato dai lavoratori anche quando essi abbiano la certezza che le deficienze protettive siano già note ai datori di lavoro e ai suoi più stretti collaboratori "*risolvendosi l'omessa segnalazione, in una colpevole inerzia dei lavoratori la quale pur non interrompendo il nesso di causalità tra il comportamento omissivo dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti e gli eventi dannosi subiti dai lavoratori, può concretarsi in un loro concorso nella produzione dei medesimi eventi*" ⁹³.

Quanto all'obbligo del lavoratore di adoperarsi direttamente in caso di urgenza, previsto dalla seconda parte della lett. e, occorrerà tener conto delle "competenze", intese come capacità del lavoratore, nell'ambito dei compiti a lui attribuiti e delle "possibilità", vale a dire, della sua complessiva condizione, in considerazione della formazione, delle disposizioni e delle istruzioni ricevute nonché dei mezzi messi a sua disposizione.

Questa norma deve essere coordinata con il successivo art. 44 del d.lgs. n. 81/2008 ⁹⁴.

Per la dottrina, non sembra esserci una grande differenza fra le due norme ⁹⁵. In virtù di ciò, secondo un Autore, il lavoratore nell'ambito delle proprie "competenze

⁹² Cfr. Cass. pen., sez. IV, 18 maggio 2001, n. 20145, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2001, p. 1688. Più rigorosa appare la posizione di Cass. pen., sez. IV, 5 dicembre 2003, n. 4981, *ivi*, 2004, p. 1919, secondo cui "*diverso è però il caso dell'attribuzione al lavoratore di una specifica funzione che venga da lui personalmente svolta e che lo ponga in grado di valutare l'esistenza di rischi, derivanti anche dalla sua attività per gli altri lavoratori o per le persone presenti nell'ambiente di lavoro.... In questa situazione sembra alla Corte che possa adottarsi un orientamento più rigoroso diretto a responsabilizzare il lavoratore che in questo caso non si limita ad assumere un atteggiamento passivo nell'ambiente di lavoro ma opera in una situazione di rischio specifico che si concretizza anche per la sua inerzia*".

⁹³ Cass. pen., sez. IV, 14 ottobre 2008, n. 1763, in *Il Foro italiano*, 2009, 4, II, c. 197. In riferimento alla disciplina previgente, cfr. Cass. civ., sez. III, 21 aprile 1995, n. 4493, in *Giustizia Civile Massimario*, 1995, p. 889.

⁹⁴ Quest'ultima norma da un lato autorizza il lavoratore ad allontanarsi dal posto di lavoro nel caso in cui si verificano condizioni di pericolo e, dall'altro, qualora prenda delle iniziative volte ad evitare le conseguenze di tali pericoli, impedisce che il suo intervento possa arrecargli pregiudizio, salvo il caso in cui si renda colpevole di grave negligenza.

⁹⁵ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 227. V. anche approfonditamente E. BALLETTI, *op. cit.*, spec. p. 206 ss.; A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 304, secondo il quale, la previsione di cui alla lett. e del comma 2, dell'art. 20, del d.lgs. n. 81/2008 appare maggiormente in armonia con quanto stabilito nell'art. 44 che esime il lavoratore da eventuali responsabilità correlate a danni ulteriori eventualmente provocati, se non in presenza di una sua grave negligenza.

e possibilità”, deve agire sulle deficienze dei mezzi e dei dispositivi che sono causa di pericolo e, qualora ciò non sia possibile, intervenire solo sulle conseguenze ⁹⁶.

La violazione di tale norma comporterà l'applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. *a* ⁹⁷.

Costituisce, invece, una novità per il lavoratore, l'obbligo sancito dalla lett. *b*, dell'art. 2, comma 2, di *partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro* ⁹⁸.

Questa disposizione di carattere generale, prevista per la prima volta dal d.lgs. n. 81/2008, è stata favorevolmente accolta dalla dottrina che ha osservato come la previsione di un obbligo di tal genere, ponga in evidenza il ruolo centrale della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ⁹⁹.

Nella normativa previgente, vi erano, invece, solo diverse disposizioni di carattere particolare che sancivano specificamente tale obbligo.

Introducendo una norma di tal genere, la formazione non è più considerata solo un *diritto* ma, anche, un *obbligo* per il lavoratore ¹⁰⁰.

La previsione del vincolo partecipativo ai corsi di formazione e addestramento rafforza, conseguentemente, i corrispondenti obblighi di informazione e formazione gravanti sul datore di lavoro.

Se, infatti, il lavoratore non ha ricevuto adeguata informazione e formazione, quando ponga in essere comportamenti negligenti, imprudenti, imperiti, non potrà agevolmente assumersi, che gli eventi letali che ne conseguano, siano il frutto di condotte anomale e imprevedibili, in quanto la imperizia del comportamento sarebbe direttamente ricollegabile alla sua mancata formazione e informazione da parte del datore di lavoro, che resta il soggetto responsabile ¹⁰¹.

⁹⁶ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit. 227.

⁹⁷ La sanzione prescritta è l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro.

⁹⁸ Oltre all'obbligo generale di cui alla lett. *b*, del d.lgs. n. 81/2008 non vanno dimenticati gli obblighi particolari correlati ai ruoli rivestiti e sanciti dall'art. 43, comma 3, per gli incaricati della gestione delle emergenze e dall'art. 37, comma 10 e 11 per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

⁹⁹ Cfr. D. VENTURI, *Lavoratore: definizione e obblighi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro, dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009)*, Milano, 2009, p. 375; P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 432 ss. Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 228; C. MACALUSO, *op. cit.*, p. 266; A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 306. Per la rilevanza della formazione nella legislazione comunitaria, v. S.P. EMILIANI, *op. cit.*, p. 123.

¹⁰⁰ P. PASCUCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 1/2011, p. 26, in <http://olympus.uniurb.it>.

¹⁰¹ Cfr. da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 27 febbraio 2014, n. 9693, in www.dplmodena.it, secondo cui il datore di lavoro è sempre penalmente responsabile, per il mancato adempimento obbligatorio alla formazione e informazione sui luoghi di lavoro, che non può essere delegato agli stessi lavoratori

Se, tuttavia, gli artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008, così come la normativa previgente del resto, obbligano il datore di lavoro a impartire informazione, formazione e addestramento ai lavoratori, questi ultimi, in forza di tale norma, sono obbligati, dal canto loro, a partecipare a quei programmi, al fine di rendere efficace ed effettiva quella formazione, piuttosto che lasciarla un mero adempimento organizzativo formale di carattere burocratico.

La violazione dell'obbligo prescritto dalla norma, da parte del lavoratore, assume rilevanza, nel caso in cui si tratti di programmi di formazione organizzati dal datore di lavoro. Ci si è chiesti, in dottrina, se sia penalmente rilevante un'analogia violazione relativa a corsi predisposti da altri soggetti. Secondo alcuni¹⁰², qualora vi sia un'espressa richiesta di partecipazione da parte del datore di lavoro o dei suoi più stretti collaboratori, il rifiuto del lavoratore integra la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. *b* e determina la contravvenzione di cui all'art. 59 del d.lgs. n. 81/2008.

Le attività di informazione, formazione e addestramento servono, in sostanza, per trasferire al lavoratore le conoscenze possedute dal datore di lavoro in ordine alla pericolosità dell'attività svolta. Solo il lavoratore che conosce i pericoli cui è esposto, può correttamente prendersi cura di sé stesso e dei compagni.

Il sistema tracciato dal legislatore è quanto mai chiaro: poiché attori della sicurezza sono tanto il datore di lavoro che il lavoratore, entrambi debbono avere il medesimo bagaglio conoscitivo.

La formazione del lavoratore in materia di sicurezza rappresenta, dunque, il passaggio fondamentale e obbligato per trasformarlo, da mero esecutore di regole e procedure prestabilite da altri, in soggetto attivo e responsabile in materia.

La necessità di un "travaso di conoscenza" dal primo al secondo è conseguenza di una scelta del legislatore, ben scolpita nel dato normativo¹⁰³.

Il legislatore, in sostanza, con l'inserimento di un tale obbligo, ha voluto, ancora una volta, responsabilizzare lo stesso lavoratore, prevedendo addirittura una sanzione penale in caso di sua violazione¹⁰⁴. Una previsione normativa di tal genere evidenzia lo stretto legame esistente tra competenze possedute e responsabilità nell'adempimento degli obblighi di sicurezza ed è perfettamente in linea, con il

attraverso il mero invito a prendere lettura del piano operativo di sicurezza. V. anche, Cass. pen., sez. IV, 29 novembre 2011, n. 11112, in *Diritto e giustizia online*, 2012, 21 marzo.

¹⁰² Cfr. P. PALLADINO, *op. cit.*, p. 433.

¹⁰³ M. GROTTI, *Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità della colpa*, in *Diritto penale contemporaneo*, in <http://www.penalecontemporaneo.it>, 2012, p. 4.

¹⁰⁴ Si tratta dell'art. 59, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008.

ruolo attivo, conferito al lavoratore e con la sua corresponsabilizzazione nella generale obbligazione di sicurezza.

Qualcuno si è chiesto se ciò possa essere rilevante sul piano dell'accertamento delle responsabilità, in caso di infortunio ¹⁰⁵.

In effetti, una previsione di tal genere, pare destinata a incidere sull'accertamento e sulla imputazione delle responsabilità fra i vari soggetti obbligati.

Secondo alcuni, ciò dovrebbe aiutare a ridurre l'alea di rischio – la cui gestione incombe sul datore di lavoro – dal momento che, quanto più il lavoratore sarà messo in grado di gestire autonomamente il rischio, tanto più il datore di lavoro vedrà limitata la propria responsabilità ¹⁰⁶.

Se, dunque, i momenti dedicati all'addestramento e alla informazione/formazione saranno ben organizzati dal datore di lavoro e tarati alle specifiche esigenze aziendali, se il lavoratore vi parteciperà attivamente, la prestazione lavorativa e i suoi comportamenti avranno un'impronta spiccatamente prevenzionistica. Il lavoratore, infatti, sarà tenuto ad adottare i comportamenti specifici e tipizzati impostigli dalla legge e dalle eventuali disposizioni dei suoi superiori gerarchici. Dovrà, altresì, comportarsi e agire secondo i principi e le competenze non tipizzate, acquisite in occasione degli interventi formativi o comunque richiestigli dalla diligenza professionale, che si attaglia al ruolo rivestito, in modo da poter perseguire la tutela della salute (considerata bene giuridico di interesse generale) ma anche da evitare comportamenti disattenti, avventati se non addirittura imprudenti, e/o negligenti che possano essere dannosi per se stesso e per gli altri. Ciò, in ossequio al principio di *prendersi cura*, sancito dal comma 1, dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008.

Secondo alcuni ¹⁰⁷, un obbligo di tal genere è già insito in quello generale di osservanza delle disposizioni e, comunque, delle istruzioni impartite dal datore di lavoro, ovvero di cura e aggiornamento del proprio bagaglio professionale, oltreché, da ultimo, nel dovere di contribuire all'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza di cui alla lett. *a*, del comma 2, dell'art. 20.

Tale tesi non pare divisibile.

¹⁰⁵ P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza*, cit., p. 27.

¹⁰⁶ M. GROTTI, *op. cit.*, p. 6.

¹⁰⁷ Cfr. E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 209; M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 95.

L'inserimento di un obbligo di tal genere è, quantomai significativo e opportuno, e trova causa, nella rilevante portata e nel ruolo centrale attribuito dal d.lgs. n. 81/2008 alla formazione dei lavoratori.

La formazione consente, infatti, al datore di lavoro di ridurre ragionevolmente il rischio che i lavoratori possano essere inadempienti al dovere di sicurezza che essi hanno verso se stessi e verso gli altri e può consentire ai medesimi lavoratori, se costantemente aggiornati e formati, di svolgere proprio quel ruolo attivo nell'organizzazione diretta della sicurezza lavoro prescritto dal legislatore.

Un lavoratore che ha ricevuto una corretta e adeguata formazione, che ha esperienza, che conosce l'impresa dall'interno e pratica correttamente metodi e procedure di lavoro, può, meglio di chiunque altro soggetto, individuare i rischi anche potenziali dell'attività che svolge e dell'ambiente in cui opera e, meglio di chiunque altro soggetto contribuire, con il suo impegno, alla prevenzione degli stessi.

Più il lavoratore sarà informato, addestrato e formato, maggiore sarà la sua attenzione, la sua consapevolezza, l'impegno. Maggiore, sarà, conseguentemente, la sua responsabilità in materia di sicurezza. Egli sarà, quindi, di norma, chiamato a rispondere degli eventi rientranti nell'area di rischio che è stato addestrato a gestire.

Una previsione di tal genere, in sostanza, dovrebbe determinare una riduzione della pretesa dell'ordinamento di un assiduo e diretto controllo da parte del datore di lavoro sull'operato del lavoratore. Questi, infatti, ha motivo di contare sull'esatto adempimento dell'obbligazione di lavoro da parte del lavoratore e attendersi, da costui, l'uso della normale diligenza nell'eseguire la sua prestazione.

Se, infatti il lavoratore ha diritto di aspettarsi che il datore di lavoro lo metta nelle condizioni migliori per lavorare, il datore di lavoro ha, dal canto suo, il corrispondente diritto di attendersi, una volta compiuto quanto gli spetta, che il lavoratore faccia quel che deve; ha, cioè, il diritto di fare affidamento sull'esatto adempimento, da parte del lavoratore, del proprio dovere di sicurezza¹⁰⁸.

L'ultimo obbligo sancito dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 è contenuto nella lett. *i* e impone al lavoratore di *sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal d.lgs. n. 81/2008 o, comunque disposti dal medico competente.*

Tale disposizione ripropone quanto già previsto dall'ormai abrogato art. 5, lett. *g*, del d.lgs. n. 626/1994, specificando che i controlli sanitari, ai quali il lavoratore è

¹⁰⁸ Cfr. C. BERNASCONI, *op. cit.*, p. 91 ss. e, in particolare, nota 98.

tenuto a sottoporsi, sono quelli previsti dal d.lgs. n. 81/2008 “o comunque, quelli disposti dal medico competente”.

Un obbligo di tal genere era previsto anche dalla legislazione degli anni cinquanta ma, solo in relazione a specifiche situazioni indicate dalla legge stessa ¹⁰⁹.

L'aver la norma in commento, reso obbligatori *anche i trattamenti disposti dal medico competente*, costituisce, secondo alcuni, una sorta di “norma in bianco”, piuttosto ampia, che lascia la determinazione del controllo sanitario obbligatorio al medico competente, nei limiti sanciti, per tale figura, dal successivo art. 41 ¹¹⁰.

Si tratta di controlli sanitari destinati a verificare l'idoneità del lavoratore alle mansioni specifiche (così come si desume dall'art. 41 del medesimo d.lgs. n. 81/2008) ovvero l'assenza di controindicazioni al lavoro.

In dottrina, ci si è posti il problema della compatibilità delle norme sulla sorveglianza sanitaria, di cui alla normativa prevenzionistica, con l'art. 5 della l. n. 300/1970, che sancisce il divieto, per il datore di lavoro, di compiere accertamenti sanitari sull'idoneità fisica del lavoratore, fatta salva, la facoltà di poterla effettuare, per il tramite di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Se, infatti la legislazione prevenzionistica legittima gli accertamenti sanitari finalizzati a verificare l'attitudine psico-fisica del lavoratore a svolgere i compiti assegnatigli, la norma dello Statuto dei lavoratori, li inibisce, fatta eccezione per l'ipotesi prevista dal comma 3.

Secondo alcuni, l'art. 5 sarebbe stato implicitamente abrogato dalle disposizioni sulla sorveglianza sanitaria di cui al d.lgs. n. 81/2008, in quanto incompatibile con le stesse ¹¹¹. Secondo altri ¹¹², invece, l'art. 5 continua a rimanere vigente considerando le discipline giuridiche in questione sotto il profilo funzionale. Così operando, si individua, dietro l'accertamento sanitario di cui all'art. 5, l'interesse del datore di lavoro all'espletamento delle visite facoltative, mentre, in relazione all'accertamento obbligatorio di cui alla normativa prevenzionistica, l'interesse del lavoratore alla tutela della sua salute dal rischio specifico al quale è esposto

¹⁰⁹ Ci si riferisce a quanto sancito dagli artt. 33 e 34 del d.P.R. n. 303/1956 che stabilivano criteri meno stringenti in ordine all'effettuazione delle visite. Va altresì evidenziato che in vigenza di tali norme, la giurisprudenza riteneva sanzionabile disciplinarmente il rifiuto di sottoporsi ai predetti controlli opposto dal lavoratore.

¹¹⁰ Cfr. D. VENTURI, *op.cit.*, pp. 375-376.

¹¹¹ L'art. 304, lett. d, del d.lgs. n. 81/2008, abroga “ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso”. Sul punto cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 178. Si veda anche E. BARBIERI, *Prime considerazioni generali sul d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1995, p. 317.

¹¹² Cfr. M. FRANCO, *La responsabilità*, cit., p. 262 ss.

nell'esecuzione della prestazione. L'abrogazione dell'art. 5, secondo tale tesi, potrebbe rivelarsi controproducente per la tutela del lavoratore che sarebbe esposto al giudizio del medico competente, fortemente condizionato dal datore di lavoro.

Per altri ¹¹³, infine, l'art. 5 continuerebbe a rimanere in vigore con le garanzie ivi previste, in quanto gli accertamenti sanitari ivi prescritti, atterrebbero alla generale idoneità fisica del lavoratore, mentre, quelli di cui al d.lgs. n. 81/2008 atterrebbero alla idoneità alla mansione specifica.

Fra le tesi appena esposte pare preferibile la prima in quanto più conforme alla lettera della norma in commento ¹¹⁴.

La violazione di tale norma comporterà l'applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. a ¹¹⁵.

3.c) *Gli obblighi specifici per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto*

L'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, prescrive un *obbligo specifico*, per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto. Costoro devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità e l'indicazione del datore di lavoro. Il medesimo obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività, nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto ¹¹⁶.

Una disposizione di tal genere è nuova rispetto alla normativa previgente e, trova causa, nella maggiore attenzione e sensibilità prestata dal legislatore allo spinoso tema degli appalti e dell'utilizzo, negli stessi, di lavoratori irregolari.

L'introduzione della tessera di riconoscimento consente la facile e immediata identificazione, sui luoghi di lavoro, di tutti i lavoratori estranei al committente, che possono anche operare e interagire con i suoi lavoratori. Consente, altresì, di individuare prontamente eventuali lavoratori irregolari.

¹¹³ Cfr. V. BAVARO, *L'incerto "corto circuito" tra l'art. 5 dello statuto dei lavoratori e l'art. 16 del d.lgs. 626/1994*, in M. RICCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Bari, 1999, p. 87.

¹¹⁴ Sul punto M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 97. L'autore, tuttavia, manifesta preoccupazione in considerazione della sensibile diminuzione delle garanzie del lavoratore a seguito dell'accoglimento della tesi dell'abrogazione.

¹¹⁵ La sanzione prescritta è l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro.

¹¹⁶ L'art. 20 riproduce il contenuto dell'art. 6, comma 1, della l. n. 123/2007, abrogato dall'art. 304 del d.lgs. n. 81/2008.

I maggiori e più usuali problemi legati alle attività svolte da lavoratori autonomi o in regime di appalto e/o subappalto, riguardano le interferenze tra lavoratori di più imprese ¹¹⁷, con conseguente aumento dei rischi e il frequente utilizzo di lavoratori irregolari.

La presenza di una norma di tal genere consente, quindi, sia agli altri lavoratori presenti *in loco* ¹¹⁸ che agli ispettori del lavoro, eventualmente intervenuti, di individuare, immediatamente e facilmente, tale categoria di lavoratori.

Consente, inoltre, di individuare, immediatamente, i vari soggetti titolari di specifici obblighi in materia antinfortunistica e di definire i rapporti fra gli stessi intercorrenti e le eventuali responsabilità su di loro gravanti.

Un obbligo di tal genere, è sancito anche da altre disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 ¹¹⁹.

Il suo inserimento fra quelli prescritti dall'art. 20, che riguarda ciascun lavoratore, evidenzia la volontà del legislatore di responsabilizzare maggiormente i lavoratori autonomi e quelli che svolgono attività in regime di appalto o subappalto.

Si tratterebbe, in sostanza, di una norma rafforzativa degli obblighi già specificamente prescritti per ciascuna delle categorie di lavoratori ivi indicati.

Non è, dunque, condivisibile il ragionamento di coloro che hanno ritenuta, tale norma, assorbita dalle altre appena citate ovvero superflua ¹²⁰.

Né può ritenersi il suo inserimento nel comma 3, dell'art. 20, del d.lgs. n. 81/2008, una svista del legislatore: se così fosse, il d.lgs. n. 106/2009 avrebbe provveduto a eliminarla.

¹¹⁷ Cfr. E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 211; A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 307.

¹¹⁸ Sul punto v. D. VENTURI, *op. cit.*, p. 376.

¹¹⁹ Si tratta dell'art. 18, lett. *u*, che prescrive, per i datori di lavoro e i dirigenti di imprese che operano in regime di appalto o subappalto, l'obbligo di munire della suddetta tessera i propri lavoratori; dell'art. 21, comma 1, lett. *c*, che prevede, per i lavoratori autonomi, l'obbligo di dotarsi di analoga tessera, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo dove si svolgano attività nel predetto regime e dell'art. 26, comma 8, che prescrive, per il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, l'obbligo di essere munito di tale tessera. Nel caso di violazioni agli artt. 20, comma 3 e 21, comma 1, lett. *c*, commesse dai lavoratori, è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro; nel caso di violazione dell'art. 26, comma 8, commessa dal datore di lavoro, la sanzione ammonta a un importo compreso tra i 100 e i 500 euro, da moltiplicarsi per ciascun lavoratore rispetto al quale si è verificata la violazione.

¹²⁰ Cfr. sul punto E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 211 ss.; A. DI CASOLA, *op. cit.*, p. 307 ss.

3.d) *Gli obblighi specifici per i lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare*

L'art. 21 del d.lgs. n. 81/2008, per la prima volta, prescrive degli obblighi specifici anche per i lavoratori autonomi (che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 c.c., ovvero sono soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) e per i componenti dell'impresa familiare, di cui all'art. 230-*bis* c.c.

Ciò, in considerazione della estensione della nozione di lavoratore, che comprende tutti i soggetti che, pur non essendo dipendenti del datore di lavoro, forniscano una prestazione in suo favore che, in quanto inserita nella sua organizzazione, li esponga, potenzialmente, ai rischi per la loro salute e sicurezza, derivanti proprio dall'attività da questi svolta ¹²¹.

Tale norma si applica anche ai volontari, come definiti dalla nuova versione dell'art. 3, comma 12-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008 ¹²².

Il legislatore consapevole delle peculiarità di questi lavoratori, ha limitato l'ambito di applicazione della normativa, imponendo solamente il rispetto di alcuni obblighi specifici in materia di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e tessera di riconoscimento.

Ciò, trova causa, nella diversità oggettiva delle modalità di svolgimento del lavoro autonomo rispetto a quelle del lavoro subordinato. Il legislatore ha dovuto modulare, infatti, l'applicazione della normativa sulla sicurezza, in modo da imporre, anche ai lavoratori autonomi, gli adempimenti che fossero compatibili con le attività proprie ¹²³.

Il regime di tutela di carattere generale, approntato dall'art. 21, è, dunque, certamente più limitato, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, rispetto a quello di cui all'art. 20.

¹²¹ L'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008 al comma 11 prescrive che "Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26"; al comma 12 prescrive altresì "Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-*bis* del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21".

¹²² L'art. 31, comma 1, lett. *0a*, del d.l. n. 69/2013, c.d. Decreto del Fare, convertito dalla l. n. 98/2013, ha sostituito l'art. 3, comma 12-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, definendo in modo più particolareggiato e dettagliato le caratteristiche dei soggetti rientranti nel campo di applicazione del volontariato.

¹²³ L. FANTINI, *I componenti l'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *op. cit.*, p. 394.

Alcuni hanno ritenuto tale scelta del legislatore, parzialmente condivisibile ¹²⁴.

Molto efficacemente, si è rilevato che la tutela approntata per i lavoratori autonomi dall'art. 21, presenta una fonte bidirezionale ¹²⁵: sono previsti sia obblighi che facoltà che costoro possono esercitare, ancorché con oneri a proprio carico, in relazione ai rischi propri delle attività svolte.

Quanto agli obblighi, la lett. *a*, del comma 1, dell'art. 21, in particolare, impone ai soggetti in questione, di *utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III* del d.lgs. n. 81/2008. Il legislatore prescrive, dunque, l'obbligo di utilizzare apparecchiature munite di marchio CE – in modo idoneo a garantire la sicurezza del lavoro, tenuto conto, dell'ambiente in cui sono inserite e delle modalità con cui sono utilizzate – e di sottoporre le stesse a controlli periodici.

La lett. *b* prescrive, invece, di *munirsi di dispositivi di protezione individuale e di usarli, conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III* del d.lgs. n. 81/2008 ¹²⁶.

Il legislatore prescrive, dunque, che i dispositivi di protezione individuale di cui questi lavoratori si siano dotati debbano essere adeguati ai rischi da prevenire e non comportare, invece, di per sé, un rischio maggiore, tener conto delle esigenze ergonomiche o di salute e poter essere adatti alle necessità dell'utilizzatore.

Per entrambi gli obblighi, dunque, il legislatore effettua un rinvio ad altre norme del T.U.

La lettera *c*, infine, con una formulazione letterale pressoché identica a quella di cui al comma 3, dell'art. 20, prescrive, l'obbligo di *munirsi di apposita tessera di riconoscimento*, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, quando costoro svolgano la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si espletino attività in regime di appalto o subappalto ¹²⁷.

¹²⁴ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 231. Secondo l'autore a esempio sarebbe stato opportuno prevedere, anche per il lavoratore autonomo, l'obbligo di segnalare le situazioni di pericolo di cui venga a conoscenza ovvero astenersi dal rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza di segnalazione e di controllo.

¹²⁵ Così testualmente P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, IT – 73/2008, p. 49.

¹²⁶ Si tratta rispettivamente degli artt. 69-73 per quanto riguarda le attrezzature di lavoro e degli artt. 74-79 per i DPI.

¹²⁷ Tali lavoratori sono anche soggetti all'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 quando sono chiamati a svolgere lavori in regime di appalto all'interno dell'azienda di un datore di lavoro.

La violazione dei minimali obblighi, appena illustrati, comporta l'applicazione delle sanzioni penali prescritte dall'art. 60, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 ¹²⁸.

Il legislatore ha, altresì, saggiamente previsto, per i lavoratori autonomi e gli equiparati, delle facoltà, in relazione ai rischi propri delle attività da loro svolte, con oneri a proprio carico. Si tratta della facoltà di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, secondo quanto prescritto dall'art. 41 e di fruire della formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrata sui rischi propri delle attività da loro svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37 e, fatti salvi, gli obblighi previsti da norme speciali.

Si tratta certamente di due aspetti fondamentali che, giustamente, il legislatore non ha trascurato, in considerazione del fatto che tali soggetti sono chiamati a operare in luoghi che non conoscono, molto spesso interagendo con altri lavoratori ed essendo esposti a rischi analoghi a quelli di un lavoratore subordinato.

Con tale previsione normativa, in sostanza, il legislatore ha voluto evitare che il committente, incautamente, possa affidare lavori e/o servizi a soggetti esterni, privi di formazione (e senza sorveglianza sanitaria), con conseguente assunzione di rilevanti responsabilità.

In dottrina, si è giustamente rilevato che lasciare all'iniziativa dei lavoratori autonomi e degli equiparati tali facoltà, anche in considerazione del fatto che il costo resta interamente a loro carico, può scoraggiare il ricorso alle stesse ¹²⁹.

Tale orientamento è parzialmente condivisibile, in considerazione del fatto che il datore di lavoro, che ricorra ai lavoratori autonomi, dovrà descrivere la situazione nei documenti aziendali di valutazione dei rischi ovvero nel DVR e nel DUVRI. In considerazione di ciò, pare assai probabile che il committente non consenta l'ingresso in azienda a imprese familiari e/o a lavoratori autonomi privi di formazione o che non si siano sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

A supporto di quanto appena detto, si consideri il tenore dell'Allegato XVII, che ritiene vincolante, per tali categorie di lavoratori (autonomi e/o equiparati),

¹²⁸ Tale articolo prevede, alla lett. *a*, l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 21, comma 1, lett. *a* e *b* e alla lett. *b*, la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per ciascun soggetto per la violazione dell'art. 21, comma 1, lett. *c*. Sembrano tutt'ora esclusi dal sistema sanzionatorio tracciato dall'art. 60, i lavoratori c.d. occasionali, le prestazioni d'opera intellettuale, di cui all'art. 2230 c.c., coloro che effettuano l'insegnamento privato supplementare, coloro che prestano assistenza domiciliare ad anziani, bambini, ammalati e disabili, i telelavoratori autonomi. V. sul punto, A. PALMA, *Gli illeciti dei componenti l'impresa familiare, dei lavoratori autonomi, dei piccoli imprenditori e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo*, in F. GIUNTA, D. MICHELETTI (a cura di), *op. cit.*, p. 437 ss.

¹²⁹ Così M. LAI, *op. cit.*, pp. 119-120. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 231.

l'esibizione al committente della documentazione utile a verificare la loro idoneità tecnico professionale.

In conseguenza di ciò, un lavoratore autonomo ovvero un appaltatore avrà tutto l'interesse a dimostrare al committente la sua idoneità tecnico-professionale attestando anche, di essersi sottoposto a sorveglianza sanitaria e di aver frequentato corsi di formazione.

4. *Violazione degli obblighi di sicurezza: imputazione e ripartizione della responsabilità fra datore di lavoro e lavoratore*

L'enfatizzazione del ruolo del lavoratore, il suo essere soggetto attivo della sicurezza, evidenziano che a costui il legislatore non chiede, semplicemente, di astenersi da condotte pericolose ma di impegnarsi, fattivamente e consapevolmente, nell'attuazione del disegno di prevenzione antinfortunistica, in stretta collaborazione con il datore di lavoro e gli altri soggetti obbligati¹³⁰.

Ciò, secondo una condivisibile interpretazione¹³¹, impedisce di trasformare l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro, in una fonte automatica di responsabilità oggettiva, basata esclusivamente sulla errata e criticabile interpretazione della posizione di garanzia attribuita a quest'ultimo dall'ordinamento.

La condotta del lavoratore, i suoi comportamenti, vengono ad assumere particolare rilevanza in materia e, di essi, si dovrà, pertanto, tenere conto, per gli effetti che ne possano derivare: come si è già rilevato, nelle realtà produttive più ridotte, la violazione da parte sua, degli obblighi prudenziali sanciti dalla legge, infatti, può determinare danni alla integrità fisica dello stesso datore di lavoro, dello stesso lavoratore, degli altri colleghi e/o di terzi; nelle realtà più complesse e articolate, può incidere, comunque, nella sfera giuridica del datore di lavoro che pur se non danneggiato direttamente, può subire ripercussioni indirette da quella condotta inadempiente in quanto lesiva dell'integrità psico-fisica del lavoratore agente, degli altri lavoratori e/o dei terzi presenti sul luogo di lavoro.

Gli inadempimenti del lavoratore agli obblighi di sicurezza vengono a determinare, dunque, una inevitabile ricaduta sugli altri soggetti obbligati ma incidono anche, profondamente, sulla imputazione e ripartizione delle responsabilità in ordine all'evento dannoso.

¹³⁰ In dottrina, ha ritenuto *insoddisfacente* l'impostazione tradizionale, in considerazione proprio del nuovo ruolo ascritto in tema di sicurezza al lavoratore, E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 217. V. anche M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 235 ss.

¹³¹ M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 238.

4.a) *Assenza di responsabilità del lavoratore in difetto di cooperazione datoriale*

Come si è già visto, condizione necessaria e sufficiente per la configurabilità di responsabilità in capo al lavoratore inadempiente agli obblighi di sicurezza è che il datore di lavoro abbia, a sua volta, adempiuto agli obblighi, soggettivi e oggettivi, posti dalla legge a suo carico ¹³². Si tratta, in particolare, degli obblighi di prevenzione tecnica e organizzativa, di informazione e formazione e, infine, di vigilanza e controllo.

La *posizione di garanzia* di cui egli è titolare, gli impone di apprestare tutti gli accorgimenti e le cautele necessari a garantire la massima protezione del bene protetto – la salute e l'incolumità del lavoratore appunto – posizione che esclude che il datore di lavoro possa fare affidamento sul diretto, autonomo, rispetto da parte del lavoratore delle norme precauzionali. Gli impone, altresì, di informare e formare il lavoratore e, infine, di adoperarsi e di vigilare perché la concreta esecuzione del lavoro avvenga nel rispetto delle norme prevenzionali date.

Secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale ¹³³, il datore di lavoro è sempre considerato responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non avendo alcun effetto esimente, per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni, l'eventuale concorso di colpa del lavoratore.

Il datore di lavoro, in sostanza, è il principale soggetto obbligato tenuto a predisporre le prescrizioni antinfortunistiche, a dotare il lavoratore delle attrezzature necessarie e degli idonei dispositivi di protezione, a informare, istruire,

¹³² Cass. pen., sez. IV, 25 ottobre 2007, n. 3448, in *www.iusexplorer.it*, secondo cui “*In tema di infortuni sul lavoro, l'insosservanza delle norme di prevenzione da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti ha valore assorbente rispetto al comportamento dell'operaio, la cui condotta può assumere rilevanza ai fini penalistici solo dopo che da parte dei soggetti obbligati siano adempiute le prescrizioni di loro competenza*”.

¹³³ Fra le ultime, v. Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 2013, n. 27779, in *Diritto e giustizia online*, 2013, 26 giugno e, comunque, in *www.iusexplorer.it*. V. anche Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2007, n. 238, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2007, p. 1637 (s.m.) con nota di F. PUCCINELLI, *La responsabilità del datore di lavoro per infortuni al lavoratore: l'art. 2087 c.c. tra onere della prova e concorso di colpa dell'infortunato*. Si vedano altresì: Cass. civ., sez. lav., 16 settembre 2006, n. 19559, in *Giustizia civile Massimario*, 2006, 9; Cass. civ., sez. lav., 14 marzo 2006, n. 5493, *ivi*, 2006, 3; Cass. civ., sez. lav., 8 marzo 2006, n. 4980, *ibidem*; Cass. civ., sez. lav., 28 luglio 2004, n. 14270, *ivi*, 2004, 7-8; Cass. civ., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7328, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2005, II, p. 103 con nota di S. BELLUMAT, *Responsabilità dell'imprenditore e concorso di colpa del lavoratore in materia di danno da infortunio*; Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2003, n. 6377, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2003, p. 1069, con nota di G. VECA, *Osservazioni in materia di infortunio sul lavoro e concorso della condotta del lavoratore*; Cass. civ., sez. lav., 8 aprile 2002, n. 5024, *ivi*, 2001, p. 1216, con nota di S. PIZZOTTI, *La responsabilità del conduttore assicurato e la responsabilità del coassicuratore delegatario, in caso di incendio della cosa locata*.

formare, addestrare il lavoratore e, infine, a vigilare sull'adempimento degli obblighi gravanti sui lavoratori.

L'inosservanza delle norme prevenzionali da parte del datore di lavoro, del dirigente e del preposto, ha quindi valore assorbente rispetto al comportamento del lavoratore, la cui condotta, pertanto, può assumere rilevanza, solo dopo che da parte dei soggetti obbligati, siano state adempiute le prescrizioni di loro competenza.

In tal caso, non sarà ascrivibile alcuna responsabilità al lavoratore né potrà essere attribuita alcuna efficacia causale al suo comportamento né potrà, infine, attribuirsi alcun effetto esimente al suo eventuale concorso di colpa, che abbia dato occasione all'evento, dal momento che tale evento lesivo è da ricondurre proprio alle omissioni e/o alle mancate o insufficienti misure e cautele approntate dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori¹³⁴.

Nessuna rilevanza, in tali condizioni, assume il comportamento del lavoratore che, per quanto negligente o persino assurdo, non risulti imprevedibile, ad es., perché già ripetutamente tollerato in precedenza¹³⁵.

Secondo il consolidato e costante orientamento della giurisprudenza¹³⁶, il responsabile principale è, e resta, il datore di lavoro, atteso che le norme antinfortunistiche sono dettate al fine di ottenere la sicurezza delle condizioni di lavoro e di evitare incidenti ai lavoratori in ogni caso: il dovere prevenzionale incombente su di lui deve, appunto, estendersi a tutelare il lavoratore, non solo

¹³⁴ Sul punto cfr. Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2007, n. 238, cit. In tale sentenza che conferma il precedente orientamento, si richiama il principio di diritto secondo cui “*in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali si ha concorso di colpa del lavoratore quando lo stesso abbia concorso a cagionare l'evento con comportamenti negligenti o imprudenti ulteriori rispetto a quelli appartenenti al rischio professionale le cui conseguenze pregiudizievole le norme sulla prevenzione infortuni intendono prevenire, con precetti rivolti al datore di lavoro e la cui osservanza è a esso rimessa?*”. V. anche Cass. civ., sez. lav., 14 marzo 2006, n. 5493, in *Giustizia civile Massimario*, 2006, 3. Secondo Cass. civ., sez. lav., 12 aprile 2000, n. 4708, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2000, II, p. 65, il sistema di prevenzione, e la normativa ad esso collegata, presuppone la colpa del lavoratore, che pertanto deve considerarsi normalmente immanente alle situazioni riconducibili all'art. 2087 c.c.

¹³⁵ Cass. pen., sez. IV, 31 maggio 2012, n. 21205, in *Diritto e giustizia online*, 2012, 4 giugno, con nota di A. FERRETTI, *Il lavoratore ha dato occasione all'evento? Non è esclusa la responsabilità del datore*.

¹³⁶ Cfr. da ultimo, Cass. civ., sez. lav., 11 aprile 2013, n. 8861, in *www.iusexplorer.it*; Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2013, n. 536, in *DL Rivista critica di diritto del lavoro*, 2012, 4, p. 1086 (s.m.) con nota di A. GARLATTI; Cass. civ., sez. lav., 31 luglio 2012, n. 13701, in *www.iusexplorer.it*; Cass. civ., sez. lav., 25 febbraio 2011, n. 4656, in *Giustizia civile Massimario*, 2011, 2, p. 303; Cass. pen., sez. IV, 27 dicembre 2010, n. 45358, in <http://olympus.uniurb.it>; Cass. civ., sez. lav., 10 settembre 2009, n. 19494, in *Giustizia civile Massimario*, 2009, 9, p. 1290; Cass. pen., sez. IV, 27 marzo 2009, n. 18998, in *www.iusexplorer.it*; Cass. civ., sez. lav., 23 aprile 2009, n. 9689, in *Giustizia civile Massimario*, 2009, 4, p. 673; Cass. pen., sez. IV, 29 febbraio 2008, n. 16465, in *Guida al diritto*, 2008, 22, p. 63 (s.m.); Cass. pen., sez. IV, 29 settembre 2005, n. 38877, in *Cassazione penale*, 2007, 2, p. 744. V. anche Cass. pen., sez. IV, 9 ottobre 1992, in *Giustizia penale*, 1993, II, p. 628.

dagli incidenti derivanti dalla sua *disattenzione*, dalla sua *inesperienza*, dalla sua *eccessiva sicurezza* ovvero ancora della sua *assuefazione al pericolo* ma, anche, da quelli ascrivibili a sua *imperizia*, *negligenza*, *imprudenza*.

Secondo tale consolidato orientamento, il datore di lavoro deve salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, non solo, dai rischi derivanti da incidenti e/o fatalità ma, appunto, anche da quelli che possano scaturire dalle loro stesse negligenze, disattenzioni imprudenze o disobbedienze alle istruzioni o prassi raccomandate, purché, ovviamente, connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa¹³⁷.

In tal caso, la condotta del lavoratore, che sia contraria alle disposizioni impartite ovvero al comune senso di prudenza, non vale, comunque, a interrompere il nesso causale tra l'omissione datoriale e l'evento lesivo¹³⁸.

Secondo tale orientamento, in sostanza, il lavoratore merita una tutela "a oltranza", anche nel caso in cui ponga in essere condotte certamente concausali rispetto all'evento lesivo¹³⁹.

Si segnalano, tuttavia, alcune pronunce che, ai fini della responsabilità civile, hanno evidenziato, pur in caso di inadempimento all'obbligo di sicurezza da parte dello stesso datore di lavoro, l'importanza di un'indagine preventiva sul nesso di causalità in presenza di un concorso di cause colpose o di cooperazione colposa del lavoratore, giungendo, in tali casi, a ridurre proporzionalmente, ma non a escludere, la misura della responsabilità datoriale¹⁴⁰.

I risultati esegetici, sostanzialmente univoci, raggiunti dalla giurisprudenza, ai fini della individuazione della responsabilità e, conseguentemente, della colpa del datore di lavoro, in sostanza, attribuiscono rilevanza decisiva all'elemento della

¹³⁷ Ciò, ovviamente, vale anche nei confronti del lavoratore autonomo atteso l'obbligo generale di eliminazione delle fonti di pericolo gravante su tutti i lavoratori interessati ad attività con reciproca collaborazione.

¹³⁸ Cass. pen., sez. IV, 4 maggio 2012, n. 16888, in <http://www.lex24.ilsole24ore.com>; Cass. pen., sez. IV, 7 aprile 2011, n. 13763, in <http://www.ambientediritto.it>.

¹³⁹ G. DE SANTIS, *Le altre posizioni soggettive rilevanti*, in V. MASIA, G. DE SANTIS (a cura di), *La tutela penale della sicurezza del lavoro*, Napoli, 2006, p. 62.

¹⁴⁰ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 14 aprile 2008, n. 9817, in *Guida al diritto*, 2008, 22, p. 52 (s.m); Cass. civ., 11 aprile 2006, n. 8386, in *Giustizia civile Massimario*, 2006, 4, secondo cui il datore di lavoro "può provare il concorso di colpa del lavoratore infortunato nella determinazione dell'infortunio al fine di ridurre proporzionalmente la percentuale di risarcimento a suo carico"; Cass. civ., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7328, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2005, II, p. 103, con nota di S. BELLUMAT; Trib. Monza, 2 dicembre 2000, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 2001, p. 117; Pret. Taranto, 26 giugno 1993, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1994, p. 159.

prevedibilità e della *evitabilità dell'evento dannoso* verificatosi, con l'ordinaria diligenza professionale, richiesta al datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008¹⁴¹.

Anche in dottrina, si è affermato che, nel caso di difetto di cooperazione datoriale, viene meno in sé la stessa eventualità di una responsabilità concorrente del lavoratore¹⁴².

Nell'ipotesi di assenza e/o di inidoneità delle misure di prevenzione adottate dai soggetti obbligati, primo fra tutti il datore di lavoro ovvero, in mancanza di attività di informazione/formazione/addestramento ovvero, di vigilanza, in conclusione, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza, nessuna responsabilità può essere attribuita al lavoratore, restando unici soggetti responsabili proprio il datore di lavoro e i suoi più stretti collaboratori, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze¹⁴³.

In caso di inadempimento del datore di lavoro a tali obblighi, al lavoratore, viene altresì riconosciuta la facoltà di sollevare la c.d. eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.)¹⁴⁴ e di potersi quindi rifiutare di eseguire la prestazione lavorativa (cfr. art. 44, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008)¹⁴⁵.

¹⁴¹ Cass. civ., sez. lav., 11 aprile 2013, n. 8861, in *Diritto e giustizia*, 2013, che amplia notevolmente l'ambito di prevedibilità in presenza di un lavoratore inesperto e di giovane età; Cass. civ., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597, *ivi*, 2012; Cass. pen., sez. IV, 31 maggio 2012, n. 21205, *ivi*, 2012, secondo cui, ove l'azienda abbia omissso le misure di sicurezza obbligatorie, nessuna rilevanza esimente può assumere il comportamento del lavoratore; Cass. pen., sez. IV, 21 marzo 2012, n. 11112, *ivi*, 2012 che attribuisce particolare rilevanza, al fine di fondare la responsabilità datoriale, a un deficit di formazione. Tutte le pronunce sono rinvenibili per esteso in www.insexplorer.it. In dottrina, A. AVETTA, A. CASTELNUOVO, *La responsabilità civile nelle malattie professionale e negli infortuni sul lavoro*, Milano, 2003, p. 63 ss.

¹⁴² Cfr. E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 214.

¹⁴³ Cfr. sul punto, E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 218 ss., secondo cui, “*nel caso di difetto di cooperazione datoriale, viene meno in sé la stessa eventualità di una responsabilità del lavoratore. Con la mancata cooperazione datoriale che, anzi, nell'ipotesi rileva essenzialmente ad aggravante della posizione del datore indubbiamente reputabile quale responsabile del verificarsi dell'evento dannoso per non avere messo in condizione il lavoratore di adempiere agli obblighi di sicurezza*”.

¹⁴⁴ Cfr. M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 142 ss.; P. ALBI, *Eccezione di inadempimento e obbligo di sicurezza*, nota a Trib. Ravenna, 16 gennaio 2009, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, II, p. 551 ss.; P. FABRIS, *Il rifiuto di adempiere del lavoratore per omissione di misure di sicurezza*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, 9, p. 881 ss. In giurisprudenza, da ultimo, v. Cass. civ., sez. lav., 5 novembre 2012, n. 18921, in *Il Foro italiano*, 2012, 12, I, c. 3285. V. anche, Cass. civ., sez. lav., 9 maggio 2005, n. 9576, in *Giustizia civile Massimario*, 2005, 5; Cass. civ., sez. lav., 30 agosto 2004, n. 17314, *ivi*, 2004, 7-8.

¹⁴⁵ Secondo C. TIMELLINI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2009, p. 77, questa norma costituisce una specificazione dei principi di carattere generale sanciti dagli artt. 1218 e 1460 c.c.

4.b) *Responsabilità concorrente del lavoratore in caso di cooperazione datoriale*

Se i principali soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza abbiano adempiuto ai propri doveri/obblighi di informazioni, formazione, preparazione e cooperazione, può assumere rilevanza, nella imputazione e ripartizione delle responsabilità, il comportamento inadempiente agli obblighi di sicurezza del lavoratore, che se pur non esonera il datore di lavoro da responsabilità, ben può cooperare colposamente a causare l'evento dannoso.

La prestazione da lui resa senza l'osservanza delle prescrizioni per la tutela e la salute della sicurezza del lavoro, pone, infatti, in essere una condotta inadempiente che pur non essendo sufficiente a far venir meno la responsabilità del datore, concorre con essa. Si determina, in tal caso, un concorso di cause colpose.

La condotta colposa¹⁴⁶ del lavoratore dovrà essere valutata in relazione alla violazione e alle mancanze del datore di lavoro e degli altri soggetti obbligati.

Gli inadempimenti agli obblighi di sicurezza incombenti sul lavoratore, devono, dunque, essere esaminati, alla luce dei *limiti* fissati dalla legge, in base ai *compiti assegnati al lavoratore* e alla *posizione* da lui ricoperta.

Il lavoratore sarà chiamato a rispondere dell'inosservanza degli obblighi posti a suo carico dalla legge e, dunque, saranno a lui ascrivibili responsabilità, concorrenti con quelle degli altri soggetti obbligati, solo in quanto sia stato dal datore di lavoro, effettivamente, posto in condizione di poter adempiere a quegli stessi obblighi.

Non è, infatti, ipotizzabile che il contributo del lavoratore all'adempimento delle prescrizioni prevenzionali in materia di sicurezza, possa configurarsi come un dovere di intervento, in supplenza delle inerzie e/o incurie dei principali soggetti obbligati¹⁴⁷.

Adeguate informazioni, formazione, preparazione e cooperazione datoriale, in materia di sicurezza, in sostanza, creano le condizioni indispensabili per far sorgere, anche in capo al lavoratore, le sue responsabilità¹⁴⁸, consentendo al datore di lavoro e/o ai colleghi, un legittimo affidamento sul fatto che ciascun lavoratore, nello svolgimento della propria attività, possa assumere un comportamento idoneo a

¹⁴⁶ Per una disamina giurisprudenziale sulla condotta colposa del lavoratore, v. G. BELLAGAMBA, G. CARITI, *La responsabilità penale per infortuni sul lavoro*, Torino, 1998, p. 105 ss.

¹⁴⁷ Cass. pen., sez. IV, 23 gennaio 2008, n. 3448, in R. DUBINI, *Compiti e responsabilità antinfortunistiche del lavoratore*, in <http://www.puntosicuro.it>, 30 gennaio 2014, n. 3245.

¹⁴⁸ V. P. PASCUCCI, *La nuova disciplina*, cit., p. 27, per l'intima connessione che la legge ha istituito fra *formazione e lavoro sicuro*.

preservare la salute e l'integrità fisica sua e degli altri, ossia possa rispettare l'obbligo di protezione posto dalla legge a suo carico ¹⁴⁹.

Se, dunque, il lavoratore ha diritto di aspettarsi che il datore di lavoro lo metta nelle condizioni migliori per lavorare, il datore di lavoro ha, da parte sua, il corrispondente diritto di attendersi, una volta compiuto quanto gli spetta, che il lavoratore faccia quel che deve; ha, insomma diritto di fare affidamento sull'esatto adempimento da parte del lavoratore del proprio dovere.

Secondo la giurisprudenza, la condotta del lavoratore, che sia contraria alle disposizioni impartite, ovvero al comune senso di prudenza, non vale, comunque, a interrompere il nesso causale tra l'omissione datoriale e l'evento lesivo ¹⁵⁰.

Può tuttavia, concorrere a determinarlo.

Vi è, infatti, una stretta correlazione fra il *facere* del datore di lavoro e quello del lavoratore: più il datore di lavoro *coopera* all'adempimento degli obblighi di sicurezza incombenti sul lavoratore, più lo forma, lo istruisce, lo dota di mezzi e strumenti di protezione, più il lavoratore acquisisce consapevolezza dei suoi obblighi e, conseguentemente, delle sue responsabilità, in caso di inadempimento, attendendo alla sua prestazione con maggior impegno ma anche con maggiore diligenza e obbedienza nel pieno rispetto delle regole di sicurezza ¹⁵¹.

In tal caso, è ragionevolmente prevedibile un comportamento corretto e adempiente del lavoratore ¹⁵².

Ma, conviene ribadirlo, secondo la giurisprudenza, l'errore sulla legittima aspettativa in ordine alla condotta prudente del lavoratore, non è invocabile da parte del datore di lavoro e degli altri soggetti obbligati, non solo per la illiceità della

¹⁴⁹ Il *principio di affidamento*, in materia colposa, non è, tuttavia, di automatica applicazione allorquando il garante precedente (il datore di lavoro, titolare dell'obbligo di sicurezza) abbia posto in essere una condotta colposa che abbia avuto efficacia causale nella determinazione dell'evento, unitamente alla condotta colposa del garante successivo (il lavoratore). In tale evenienza, è ravvisabile la responsabilità del primo, in base al principio di equivalenza delle cause di cui all'art. 41, comma 1, c.p.

¹⁵⁰ Cass. pen., sez. IV, 4 maggio 2012, n. 16888, in <http://www.lex24.ilsole24ore.com>; Cass. pen., sez. IV, 7 aprile 2011, n. 13763, in <http://www.ambientediritto.it>.

¹⁵¹ È stato sottolineato dalla dottrina che dalla coazione, l'accento si sposta sulla comunicazione razionale e sul dovere di porre i lavoratori in grado di esserne partecipi. Così G. DE SANTIS, *op. cit.*, p. 65.

¹⁵² Cfr. da ultimo, Cass. civ., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597, in www.iusexplorer.it. In dottrina cfr. F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 263, secondo cui da un lavoratore correttamente informato e formato il datore di lavoro può legittimamente attendersi un comportamento più consapevole e responsabile con una conseguente e ipotizzabile attenuazione dell'obbligo di vigilanza.

propria condotta omissiva, ma anche, per il mancato svolgimento delle attività dirette a evitare l'evento, quando si sia nella possibilità concreta di impedirlo¹⁵³.

Il datore di lavoro è, infatti, in ogni caso, chiamato a vigilare e controllare il lavoratore nell'espletamento della sua prestazione. Egli dovrà verificare, in particolare, che i lavoratori rispettino la normativa e le disposizioni impartite, utilizzino i mezzi e i dispositivi di protezione ricevuti in dotazione e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di compiere atti o manovre rischiose, ovvero instaurino prassi di lavoro non corrette¹⁵⁴, potendo il medesimo datore, non essere chiamato a rispondere, ancorché in concorso con il lavoratore, solo ove dimostri di aver vigilato attivamente sul suo operato, ovvero rimanendone corresponsabile, ove il lavoratore, intenzionalmente, sia venuto meno al suo obbligo formativo¹⁵⁵.

Ci si è chiesti, fino a che punto debba spingersi l'attività di controllo e di vigilanza del datore di lavoro. In giurisprudenza, una recente sentenza¹⁵⁶, ha affermato che l'obbligo di vigilanza non implica un controllo costante su ogni lavoratore né il dovere di assicurare la presenza del preposto dietro ogni lavoratore o di organizzare il lavoro in modo da moltiplicare verticalmente i controlli fra dipendenti, richiedendosi, solo, una diligenza rapportata al concreto lavoro da svolgere e, cioè, alla ubicazione del medesimo, all'esperienza e specializzazione del lavoratore, alla sua autonomia, alla prevedibilità della sua condotta, alla normalità della tecnica di lavorazione.

In dottrina, condivisibile è il ragionamento di chi¹⁵⁷ ha sostenuto che l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro debba essere interpretato tenendo conto del livello di competenza acquisita dal lavoratore anche grazie alla formazione ricevuta. Ciò non

¹⁵³ Così, Cass. pen., sez. III, 5 marzo 2014, n. 13987, in *www.iusexplorer.it*, secondo cui "In tema di infortuni sul lavoro, l'errore sulla legittima aspettativa che non si verificano condotte imprudenti dei lavoratori non è invocabile da parte del datore di lavoro, il quale, per la sua posizione di garanzia, risponde dell'infortunio sia a titolo di colpa diretta per non aver negligenziosamente impedito l'evento lesivo ed eliminato le condizioni di rischio che a titolo di colpa indiretta, per aver erroneamente invocato a sua discriminante la responsabilità altrui qualora le misure di prevenzione siano state inadeguate"; V. anche Cass. pen., sez. IV, 3 febbraio 2011, n. 4114, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 213 ss. *Contra*, Cass. pen., sez. IV, 9 febbraio 1993, in *www.iusexplorer.it*.

¹⁵⁴ Cass. pen., sez. IV, 08.10.2008, n. 39888, in *Diritto e giustizia online*, 2008.

¹⁵⁵ Cass. pen., sez. IV, 11 agosto 2010, n. 31679, in <http://olympus.uniurb.it>, secondo la quale, il datore di lavoro non deve limitarsi a informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste ma deve attivarsi e controllare fino alla pedanteria che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro.

¹⁵⁶ Cass. civ., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597, in *Diritto e giustizia online*, 2012, 23 novembre, con nota di G. MARINO, *La condotta pericolosa del lavoratore esclude la responsabilità del datore*. Dello stesso avviso sembra essere Cass. pen., sez. IV, 7 aprile 2014, n. 15490, in <http://olympus.uniurb.it>.

¹⁵⁷ P. PASCUCCI, *La nuova disciplina*, cit., p. 28, il quale giustamente ha ritenuto che "l'immagine del datore di lavoro che insegue spasmodicamente il lavoratore, attimo dopo attimo, per impedirgli di farsi male appare sfuocata rispetto a una realtà in cui il lavoratore, almeno per quanto concerne la disciplina della sicurezza, nonostante il permanere della sua debolezza contrattuale, tende a essere sempre meno un capite deminutus e a divenire co-protagonista attivo della propria salute e sicurezza".

determina un esonero dal dovere di vigilanza del datore di lavoro, ma, piuttosto, riconduce tale obbligo, entro una sfera di ragionevolezza da valutare, a seconda delle caratteristiche di ciascun lavoratore, della formazione da lui ricevuta e, soprattutto, di come egli abbia interiorizzato tale formazione.

Laddove il lavoratore adeguatamente e sufficientemente informato e formato non abbia assolto minimamente agli obblighi di sicurezza, ovvero lo abbia fatto in modo non corretto e/o non conforme a quanto prescritto dalla legge e/o disposto dal datore di lavoro, i suoi comportamenti *commissivi*, ovvero *omissivi*, potranno concorrere a causare l'evento dannoso e determineranno il sorgere di responsabilità a suo carico ¹⁵⁸ che non potranno non essere valutate e non assumere rilievo.

La dottrina, sul punto è di pieno conforto. Secondo alcuni, il nuovo ruolo attribuito al lavoratore dal legislatore, l'inserimento, fra gli obblighi di cui all'art. 20, della partecipazione ai programmi di formazione e di addestramento, dovrebbero condurre a modificare certe posizioni di particolare rigore espresse, in passato, dalla giurisprudenza ¹⁵⁹. Dello stesso parere, era già chi, in relazione al d.lgs. n. 626/1994, aveva affermato che “*sarebbe comunque opportuno, a nostro avviso, che quantomeno sul piano del concorso di colpa, il quid di novità dell'art. 5 e dei diritti di informazione e formazione che sono a esso connessi (...) venisse valorizzato dalla giurisprudenza più di quanto non sia accaduto in passato*” ¹⁶⁰.

Si è altresì ritenuto, che potrebbe esercitare una efficacia esimente, rispetto alle responsabilità civili e penali degli altri soggetti onerati, specie quando, le azioni pericolose siano il frutto di condotte volontariamente inosservanti specifiche istruzioni di lavoro ricevute ¹⁶¹.

Una impostazione di tal genere, nella imputazione e ripartizione delle responsabilità fra i vari soggetti obbligati, comporta che, oltre alla verifica e alla prova dell'inadempimento datoriale, del nesso di causalità tra questo e l'evento stesso, di una eventuale impossibilità non imputabile al datore di lavoro, occorrerà anche verificare, se il lavoratore abbia rispettato i doveri/obblighi impostigli dalla

¹⁵⁸ Cass. pen., sez. IV, 28 aprile 2011, n. 23292, in *www.iusexplore.it*.

¹⁵⁹ G. DE SANTIS, *op. cit.*, p. 61 secondo il quale ciò ha rilievo, ad es., in merito alla presenza del datore di lavoro sul luogo di lavoro.

¹⁶⁰ R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 188. Secondo tale autore le maggiori sollecitazioni rivolte ai lavoratori hanno un ruolo preciso e importante nel quadro del modello di gestione della sicurezza sotteso al nuovo disegno prevenzionistico e quindi a una nuova filosofia di organizzazione del lavoro ma non sono finalizzate nel breve e medio periodo ad alterare in misura significativa i criteri di ripartizione delle responsabilità conseguenti al verificarsi di un evento dannoso.

¹⁶¹ Cfr. in particolare, M. LAI, *op. cit.*, p. 120; M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 235; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 185 ss.; F. STOLFA, *Soggetti attivi e passivi dell'obbligo di sicurezza: individuazione e responsabilità A) Datore di lavoro e dirigenti*, in G. NATULLO (coord.), *op. cit.*

legge, in particolare, dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008. E, qualora costui non lo abbia fatto, occorrerà verificare, se il suo inadempimento si ponga in rapporto causalmente efficiente rispetto all'evento dannoso e, in quale misura.

La condotta colposa del lavoratore, secondo l'unanime giurisprudenza, non assurge a causa sopravvenuta, da sola, sufficiente a produrre l'evento, quando sia, comunque, riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta¹⁶².

In sede di valutazione della sussistenza del concorso di colpa e della ripartizione delle responsabilità, bisognerà tenere conto delle mansioni svolte dal lavoratore – posto che alcune, implicano una diligenza particolarmente elevata – delle sue qualità professionali, della sua esperienza, della ripetitività delle mansioni e del tipo di condotta posta in essere dal lavoratore durante l'espletamento della prestazione.

Se, dunque, con la sua condotta avventata, disattenta ovvero negligente, imprudente o imperita, il lavoratore adeguatamente informato e formato abbia determinato o contribuito a causare l'evento dannoso, ne risponderà in termini di *concorso di colpa*¹⁶³ e il datore di lavoro che resta il principale soggetto obbligato (sia quando *ometta* di adottare le idonee misure protettive, sia quando non *accerti* e non *vigili* che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente), vedrà una proporzionale riduzione delle sue responsabilità¹⁶⁴.

La condotta colposa del lavoratore è destinata a ripercuotersi, inevitabilmente, anche sulla quantificazione del danno risarcibile¹⁶⁵.

Nel momento in cui il datore di lavoro adempie agli obblighi di sicurezza e appronta precauzioni volte specificamente a prevenire le condotte colpose del lavoratore e a neutralizzarne gli effetti pericolosi, il lavoratore è posto, secondo alcuni¹⁶⁶, nelle condizioni di attuare una effettiva *autotutela*. E, tanto più, il

¹⁶² Così Cass. pen., sez. IV, 3 ottobre 2013, n. 44747, in *Diritto e giustizia online*, 2013, 7 novembre, con nota di A. FERRETTI, *La condotta colposa del lavoratore infortunato non esonera il delegato alla sicurezza in caso di carenza di direttive organizzative*.

¹⁶³ Ciò, in quanto avrebbe dovuto applicare nell'adempimento dei suoi obblighi la diligenza *ex art.* 1176, comma 2, c.c. Cass. pen., sez. IV, 14 dicembre 2010, n. 5005, in *Cassazione penale*, 2012, 4, p. 1476 (s.m.), con nota di I. SALVEMME, *Osservazioni a Cass. pen., sez. IV, 14 dicembre 2010, n. 5005*.

¹⁶⁴ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 31 luglio 2012, n. 13701, in *www.iusexplorer.it*.

¹⁶⁵ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 237; v. *ivi* anche la nota 358, con riferimenti di giurisprudenza e dottrina. Secondo l'Autore, assume rilievo in queste ipotesi, l'art. 1227 c.c., che, come è noto, disciplina il concorso colposo del creditore nella produzione del danno e ne afferma la rilevanza proprio in sede di determinazione del risarcimento. Tale norma si ritiene applicabile in tutte le ipotesi di concorso colposo del danneggiato. N. SAPONE, *I danni nel rapporto di lavoro*, Milano, 2009, p. 132 ss.

¹⁶⁶ Così N. SAPONE, *op. cit.*, p. 132 ss. secondo cui “*se, ad esempio, il datore di lavoro predispone idonei corsi di formazione e addestramento circa le modalità d'uso delle attrezzature aziendali e i rischi specifici connessi a tale uso, si riduce la condizione di debolezza del lavoratore, posto che si riduce la difficoltà di accesso alle informazioni*”

lavoratore è in grado di attuarla, quanto più, abbia ricevuto adeguate informazioni e formazione.

Al lavoratore inadempiente, saranno, pertanto, ascrivibili responsabilità di natura penale, amministrativa e civile.

In passato, era diffusa la tendenza a escludere nei confronti dei lavoratori la contestazione di reati contravvenzionali in materia di sicurezza. Oggi, la presenza degli artt. 20 e 21 del d.lgs. n. 81/2008, induce a ritenere che, in caso di accertata violazione delle predette norme, tali reati siano contestati e il lavoratore sia sanzionato ai sensi degli artt. 59 e 60 del d.lgs. n. 81/2008¹⁶⁷.

Il verificarsi di un evento dannoso e, dunque, l'accertamento di un danno alle persone, potrà comportare per il lavoratore, l'imputazione, a suo carico, della colpa specifica, con la conseguenza che potranno essere contestate anche le fattispecie aggravate di cui agli artt. 589, comma 2 e 590, comma 3 c.p.¹⁶⁸.

Il comportamento colposo del lavoratore e il suo concorso nella determinazione dell'evento, non potranno non rilevare anche ai fini della qualificazione e quantificazione del danno, per la riconduzione dell'obbligazione di sicurezza all'interno del sinallagma contrattuale.

circa i rischi dell'ambiente di lavoro nonché la difficoltà nell'impiego delle fonti di rischio. E, precisamente, si riduce in misura proporzionale alla completezza della formazione e dell'addestramento".

¹⁶⁷ L'art. 59 del d.lgs. n. 81/2008 presidia il rispetto degli obblighi di cui all'art. 20. Alla lett. *a* del comma 1 sanziona con la pena alternativa dell'arresto fino a un mese e/o dell'ammenda da 200 a 600 euro i reati contravvenzionali di cui all'art. 20, comma 2, lett. *b, c, d, e, f, g, h* ed *i*, e 43, comma 3, primo periodo; alla lett. *b* del comma 1 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro punisce la violazione dell'articolo 20, comma 3. L'art. 60, invece, presidia il rispetto degli obblighi di cui all'art. 21. Prevede due contravvenzioni e due illeciti amministrativi a carico dei componenti dell'impresa familiare, dei lavoratori autonomi, dei coltivatori diretti del fondo, dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, degli artigiani e dei piccoli commercianti. La pena alternativa dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda da 200 a 600 euro, punisce la inosservanza degli obblighi previsti dall'art. 21, comma 1, relativi all'utilizzo di attrezzature di lavoro conformi e all'uso di dispositivi di protezione individuale. La sanzione amministrativa da 50 a 300 euro, invece, punisce il mancato possesso della tessera di riconoscimento negli appalti e, per i lavoratori autonomi, anche l'omessa esibizione della tessera. In conformità ai principi generali in materia penale e in materia amministrativa, sanciti, rispettivamente, dagli artt. 42 c.p. e 3 della l. n. 689/1981, gli illeciti sono punibili sia a titolo di dolo che di colpa. È accaduto, inoltre, che in sede amministrativa, funzionari del Servizio Ispezione della Direzione Territoriale del Lavoro di Bari abbiano ravvisato, a carico del lavoratore, la violazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 e hanno trasmesso il verbale di inchiesta alla competente Procura della Repubblica, per le determinazioni del caso, non avendo ravvisato fatti penalmente rilevanti a carico del datore.

¹⁶⁸ Cass. pen., sez. IV, 28 aprile 2011, n. 23292, in *www.insexplorer.it*; Cass. pen., sez. IV, 6 dicembre 2011, n. 4397, in *Diritto e giustizia online*, 2012, 7 febbraio, 2, con nota di A. FERRETTI, *Concorso di colpa per il lavoratore infortunato che non utilizza i dispositivi di protezione*.

Secondo una parte della dottrina ¹⁶⁹, è invocabile, in tal caso, l'art. 1227 c.c., che disciplina il concorso di colpa del creditore nella produzione del danno e ne afferma la rilevanza, proprio in sede di determinazione e quantificazione. La disposizione in esame sancisce, in via generale, la regola della rilevanza del concorso colposo nella produzione dell'evento dannoso, nell'ambito della responsabilità contrattuale e, in virtù del richiamo operato dall'art. 2056 c.c., anche in quella aquiliana ¹⁷⁰.

La giurisprudenza, in passato, raramente, ha dato applicazione al criterio di cui all'art. 1227 c.c., escludendo la possibilità di ridurre la misura del risarcimento, in ragione della colpa concorrente del lavoratore danneggiato, *“una volta che sia accertato che la situazione di pericolo è imputabile a titolo primario all'imprenditore”* ¹⁷¹.

Di recente, tuttavia, sembra aver cambiato rotta. Si segnalano alcune decisioni di legittimità e di merito che, disattendendo il precedente orientamento, richiamano, invece, l'importanza di una indagine preventiva sul nesso di causalità, prevedendo una ripartizione delle responsabilità e, dunque, una riduzione proporzionale di quella a carico del datore di lavoro, laddove sia ravvisabile un concorso di cause colpose o una cooperazione colposa del lavoratore ¹⁷². Ciò proprio in considerazione del mutato ruolo del lavoratore, rinvenibile nella legislazione vigente.

La rilevanza del concorso di colpa del lavoratore viene valutata anche ai fini dell'*azione di regresso* dell'istituto assicuratore, per il recupero dell'indennità pagata all'assicurato.

¹⁶⁹ Così testualmente, M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 234 ss. V. anche L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2001, p. 506, secondo cui *“la misura del risarcimento dovrebbe essere diminuita ove si dimostri che l'infortunio si sia verificato per avere il lavoratore violato, con negligenza o imprudenza, le disposizioni impartite, ovvero quando non abbia utilizzato in maniera corretta i dispositivi individuali di sicurezza”*. A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e insicurezza dell'impresa: la barbarie del diritto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1995, p. 791. N. SAPONE, *op. cit.*, p. 128 ss. che esamina la giurisprudenza sull'argomento.

¹⁷⁰ Cass. civ., sez. III, 3 aprile 2014, n. 7777, in *www.iusexplorer.it*.

¹⁷¹ Cass. civ., sez. lav., 18 febbraio 2004, n. 3213, in *Il Foro italiano*, 2004, I, c. 3129 con nota di O. DI PAOLA; Cass. civ., sez. lav., 16 giugno 1998, n. 6000, *ivi*, 1999, I, c. 1531; Cass. civ., sez. lav., 29 maggio 1997, n. 4782, in *Giustizia civile Massimario*, 1997, p. 869. N. SAPONE, *op. cit.*, p. 128 ss., che dà conto della giurisprudenza che ritiene inapplicabile l'art. 1227 c.c.

¹⁷² Cass. civ., sez. lav., 23 aprile 2009, n. 9698, in *Diritto e giustizia online*, 2009; Cass. civ., sez. lav., 14 aprile 2008, n. 9817, in *Giustizia civile Massimario*, 2008, 4, p. 577; Cass. civ., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7328, cit., che applica il criterio di riduzione di responsabilità di cui all'art. 1227 c.c., quando la condotta negligente o imprudente sia attuata autonomamente dal lavoratore, anche se *“tollerata dal datore di lavoro”*. V. anche Trib. Firenze, 20 ottobre 2005, in *DL Rivista critica di diritto del lavoro*, 2006, 2, p. 511 (s.m.), con nota di SERAFINI; Trib. Marsala, 21 giugno 2005, in *Giurisprudenza di merito*, 2005, 10, p. 2231 (s.m.); Trib. Vicenza, 12 marzo 2004, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2005, 1, p. 212, con nota di A. RUSSO.

Il comportamento inadempiente del lavoratore, è destinato, infine, a rilevare anche sul versante disciplinare interno al rapporto di lavoro.

Oltre all'impegno di adempiere la sua prestazione con diligenza, obbedienza e professionalità, il lavoratore è, infatti, tenuto a lavorare in sicurezza, osservando tutti gli obblighi di legge e le eventuali disposizioni e procedure indicate dal datore di lavoro e dai suoi più stretti collaboratori e a utilizzare tutti i mezzi a sua disposizione, compresi i dispositivi di protezione individuale. Non v'è dubbio, dunque, che nell'ambito del sinallagma contrattuale, il suo comportamento inadempiente è fonte di responsabilità disciplinare.

Qualora il lavoratore non assolva minimamente agli obblighi di sicurezza, ovvero lo faccia in modo non corretto e/o non conforme, il datore di lavoro, che come si è innanzi detto, è, comunque, obbligato a vigilare e a controllare il suo operato, potrà reagire al suo inadempimento, non solo mediante semplici esortazioni e/o richiami ma anche, con l'adozione di provvedimenti disciplinari che, nei casi più gravi e/o di reiterato inadempimento, potranno comportare addirittura il suo licenziamento.

I suoi inadempimenti costituiscono, infatti, infrazioni disciplinari, che il datore di lavoro, titolare del potere direttivo/disciplinare, è chiamato a sanzionare con provvedimenti proporzionati, in quanto possono costituire un danno e rappresentare un pericolo e un rischio per chiunque si trovi nell'ambiente di lavoro.

Alle mancanze del lavoratore in materia di sicurezza, dunque, il datore di lavoro reagirà sanzionando il lavoratore, con il licenziamento, in caso di comportamenti più gravi, tenendo conto del suo ruolo e della sua posizione all'interno dell'azienda, del grado di diligenza da lui esigibile, della effettiva imputabilità a lui della mancanza e delle informazioni, della formazione, dell'addestramento e dei mezzi di protezione ricevuti¹⁷³.

¹⁷³ Cfr. da ultimo, Cass. civ., sez. lav., 5 agosto 2013, n. 18615, in www.puntosicuro.it del 30 novembre 2013, secondo cui, è operato per giusta causa il licenziamento di un lavoratore, se questi si rifiuta insistentemente di utilizzare i dispositivi di protezione individuale necessari per salvaguardare, durante l'attività, la sua salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Secondo alcuni, l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, non costituirebbe una mera facoltà ma, sarebbe un vero e proprio obbligo¹⁷⁴, fonte di responsabilità penale per il medesimo¹⁷⁵.

Tale orientamento appare condivisibile, in considerazione del fatto che l'esercizio del potere disciplinare contribuisce alla ulteriore responsabilizzazione del lavoratore e alla realizzazione dell'obiettivo sicurezza.

La dottrina¹⁷⁶ concordemente riconosce, comunque, in capo al lavoratore, una responsabilità di natura disciplinare, proporzionata, ovviamente, alla gravità dell'inadempimento commesso, ogni volta che il lavoratore assuma comportamenti contrari alle norme prevenzionistiche e violi gli obblighi di sicurezza.

Anche la giurisprudenza pare, ormai, pacificamente allineata sul punto¹⁷⁷.

La responsabilità disciplinare, tuttavia, può essere imputata solo ai lavoratori subordinati, soggetti, come innanzi detto, al potere direttivo/disciplinare del datore di lavoro¹⁷⁸.

Per tutti gli altri lavoratori, varranno, invece, le forme di responsabilità civilistica, eventualmente previste nei relativi contratti di lavoro.

Un ruolo importante in tale ambito, è auspicabile venga svolto dalla *contrattazione collettiva* con la predeterminazione e tipizzazione delle condotte inadempienti nonché delle corrispondenti sanzioni applicabili¹⁷⁹. Dopo un iniziale disinteresse, in tempi recenti, *“in diversi settori, gli attori sindacali hanno finalmente tenuto in debito conto*

¹⁷⁴ Cfr. E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 219 ss. Secondo l'Autore in corrispondenza di una quota-parte dell'obbligazione di sicurezza a carico del lavoratore, ex art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 e norme collegate, si delinea una ridefinizione della posizione responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza. Costui sarebbe chiamato a rispondere non soltanto, degli obblighi di sicurezza su di sé gravanti ma anche, delle condotte da lui assunte al fine dell'assolvimento degli obblighi rilevanti in capo al lavoratore oltretché, pure, dei comportamenti da lui posti in essere, per ovviare all'eventuale loro inadempimento.

¹⁷⁵ In giurisprudenza v. Cass. pen., sez. IV, 6 ottobre 1995, n. 12297, in *Cassazione penale*, 1997, p. 846; Cass. pen., sez. III, 2 marzo 1993, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1993, p. 398; Cass. pen., sez. IV, 12 aprile 1991, in *Cassazione penale*, 1992, p. 3131.

¹⁷⁶ Cfr. R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 185 ss.; E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 213 ss.; F. STOLFA, *Obblighi*, cit., p. 255; V. CONTRAFFATTO, *op. cit.*; M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 128 ss.

¹⁷⁷ Cass. civ., sez. lav., 26 marzo 2010, n. 7345, in *Diritto e giustizia*, 2010; Cass. civ., sez. lav., 26 gennaio 1994, n. 774, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1995, II, p. 118, con nota di O. BONARDI, *Rifiuto da parte del lavoratore di misure di protezione e licenziamento disciplinare*.

¹⁷⁸ Così, P. PASCUCCI, *Dopo la legge*, cit., p. 111 nota n. 336.

¹⁷⁹ Sul punto, C. ZOLI, *Gli obblighi e i diritti individuali dei lavoratori dipendenti*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1995, p. 806 secondo cui, la previsione nella contrattazione collettiva potrebbe ridurre *“i margini di discrezionalità del datore prima e del giudice poi”*.

la nuova disciplina prevenzionistica recependone i contenuti più significativi e, in particolare, le disposizioni relative al comportamento del lavoratore”¹⁸⁰.

Un ruolo importante potrà essere svolto, altresì, dai c.d. *modelli organizzativi*, di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008. Con la loro introduzione, infatti, è necessario e, non più procrastinabile, prevedere, al loro interno, un idoneo e apposito *Sistema Disciplinare* che sanziona compiutamente, il mancato rispetto delle misure di sicurezza ivi previste da parte dei lavoratori.

4.c) *Responsabilità esclusiva del lavoratore*

Secondo il consolidato e risalente univoco orientamento della giurisprudenza, è ravvisabile una responsabilità esclusiva del lavoratore, in caso di *dolo* – che in questa materia si identifica con l'autolesionismo – o di c.d. *rischio elettivo*, da lui posti in essere¹⁸¹.

Un comportamento di tal genere è idoneo a interrompere il nesso di causalità tra la condotta colposa del datore di lavoro e l'evento pregiudizievole derivatone

Anche lo svolgimento di attività potenzialmente rischiose può determinare una sua condotta gravemente colposa che, se ha avuto efficacia determinante, nella causazione dell'evento, determina il sorgere di responsabilità esclusiva a suo carico¹⁸².

¹⁸⁰ Cfr. M. CORRIAS, *I lavoratori*, cit., p. 231 ss. che svolge una interessante rassegna della contrattazione collettiva.

¹⁸¹ Si ritiene *elettivo*, il *rischio* generato da una attività lavorativa non avente rapporto, anche indiretto, con lo svolgimento dell'attività lavorativa o esorbitante dai limiti della stessa, a cui il lavoratore si è volutamente e arbitrariamente esposto. In giurisprudenza, da ultimo v. Cass. civ., sez. lav., 4 febbraio 2014, n. 2455, in *Diritto e giustizia online*, 2014, 5 febbraio, con nota di G. MARINO; Cass. civ., sez. lav., 11 febbraio 2013, n. 3173, *ivi*, 2013, 12 febbraio; Cass. civ., sez. lav., 7 febbraio 2012, n. 1716, in *DL Rivista critica di diritto del lavoro*, 2012, 1, p. 265 (s.m.), con nota di A. GARLATI. V. anche Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2003, n. 6377, in <http://www.insexplorer.it>; Cass. pen., sez. IV, 7 novembre 2002, n. 37248, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2003, 4, p. 209 ss.; Cass. civ., sez. lav., 13 ottobre 2000, n. 13690, in *Giustizia civile Massimario*, 2000, p. 2135. In dottrina, G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, 1995, p. 64 ss.; M. CORRIAS, *Sicurezza*, cit., p. 148.

¹⁸² Cass. pen., sez. IV, 7 novembre 2002, n. 37248, cit., p. 209 ss., secondo cui “*se rimane ininfluente il contenuto delle disposizioni (e l'esistenza stessa di tali disposizioni) impartite dal datore di lavoro e soggetti suoi sostituti, in relazione causale con l'evento, quando la condotta antiggiuridica e colpevole del lavoratore si sia inserita nella sequenza causale fino a essere da sola idonea a determinare l'evento stesso, a maggior ragione la responsabilità datoriale (o del direttore di cantiere, come nel caso di specie) rimane esclusa quando il lavoratore tali disposizioni abbia violato, per dolo o anche per colpa, determinando così da sé solo la causazione dell'evento*”. Cass. pen., sez. IV, 2 aprile 2009, n. 14437, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 212.

Ciò poiché nell'espletamento di tale attività, il lavoratore deve rispettare l'obbligo di adottare le modalità che si appalesino, in concreto, le meno pericolose, ovvero deve astenersi dallo svolgimento delle stesse.

È, altresì, ravvisabile una sua responsabilità esclusiva, quando il suo comportamento, per il carattere *anomalo* o *esorbitante*, rispetto alle sue mansioni o alle procedure aziendali e/o alle direttive organizzative ricevute, risulti del tutto *imprevedibile* e, come tale, *inevitabile*, nonostante la corretta e puntuale attuazione in azienda del sistema prevenzionale voluto dalla legge.

Il comportamento del lavoratore, per assumere i connotati di unica causa efficiente dell'evento, deve essere, in sostanza, *abnorme*¹⁸³ e, dunque, fuori da qualsiasi controllo da parte delle persone preposte: deve essere stato posto in essere, ad es., del tutto autonomamente e al di fuori delle mansioni attribuitegli (e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro)¹⁸⁴, ovvero deve essere consistito in qualcosa di assolutamente imprevedibile da parte del datore di lavoro, ovvero pur rientrando nelle mansioni che gli sono proprie, sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte che il lavoratore potrebbe compiere nella esecuzione del lavoro, ovvero, infine, deve essere stato realizzato dal lavoratore con dolo, cioè con la *consapevolezza* di violare le cautele impostegli¹⁸⁵.

In altre parole, per ravvisare la responsabilità esclusiva del lavoratore ed escludere la continuità delle posizioni di garanzia, è necessario che il garante sopravvenuto (lavoratore) abbia posto nel nulla situazioni di pericolo create dal predecessore (datore di lavoro) o eliminandole o modificandole, in modo tale da non poter più essere a quest'ultimo attribuite, essendo intervenuto un comportamento del lavoratore che, per stranezza e imprevedibilità, sia al di fuori di ogni possibilità di controllo delle persone preposte.

La condotta del datore di lavoro, in tal caso, pur essendo colposa e, quindi, antecedente remoto dell'evento dannoso, finisce con l'essere neutralizzata e privata

¹⁸³ Cass. pen., sez. III, 26 settembre 2013, n. 46706, in <http://www.iusexplorer.it>; Cass. pen., sez. IV, 29 gennaio 2013, n. 4514, in <http://olympus.uniurb.it>; Cass. pen., sez. IV, 10 febbraio 2011, n. 13763, in <http://www.iusexplorer.it>; Cass. civ., sez. lav., 22 dicembre 2011, n. 28205, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, 3, II, p. 733 (s.m.), con nota di A. GABRIELE; Cass. civ., sez. lav., 25 febbraio 2011, n. 4656, in *Giustizia civile Massimario*, 2011, 2, p. 303.

¹⁸⁴ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 28 gennaio 2013, n. 4206, in <http://olympus.uniurb.it>; Cass. civ., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597, in *Diritto e giustizia online*, 2012, 23 novembre, con nota di G. MARINO.

¹⁸⁵ Cfr. da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 2013, n. 27779, in *Diritto e giustizia online*, 2013, 26 giugno e, comunque, in www.iusexplorer.it; Cass. civ., sez. lav., 11 aprile 2013, n. 8861, *ivi*; Cass. civ., sez. lav., 22 dicembre 2011, n. 28205, *ivi*. V. anche, l'ampia rassegna di giurisprudenza, in P. SOPRANI, *op. cit.*, p. 211 ss. V. anche Cass. pen., sez. IV, 27 novembre 1996, n. 952, in www.iusexplorer.it.

di qualsiasi rilevanza efficiente rispetto alla verifica dell'evento e, per l'effetto, addebitabile al lavoratore ¹⁸⁶.

È necessario, dunque, che il lavoratore abbia posto nel nulla situazioni di pericolo create dal datore di lavoro o eliminandole o modificandole in modo tale da non poter essere più a quest'ultimo attribuite: in tal caso, pur essendo la condotta del datore di lavoro (o degli altri suoi collaboratori responsabilizzati dalla normativa) colposa e, persino, di per sé idonea a causare l'evento dannoso, essendo intervenuto, successivamente, un comportamento del lavoratore assolutamente eccezionale, esorbitante e imprevedibile, quella condotta datoriale non assume efficienza causale rispetto all'evento, restandone il lavoratore l'unico responsabile ¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 27 dicembre 2010, n. 45358, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 214; Cass. pen., sez. IV, 27 dicembre 2010, n. 45359, *ivi*. È questo il principio di interruzione del nesso causale sancito dall'art. 41, comma 2, c.p., secondo cui, la causa sopravvenuta, del tutto eccezionale e imprevedibile, assolutamente slegata da quelle che l'hanno preceduta, finisce per assurgere a causa esclusiva nella verifica dell'evento dannoso e mitiga l'operatività della posizione di garanzia dei soggetti obbligati nei confronti del lavoratore. Per una puntuale ricostruzione giurisprudenziale sul punto, si rinvia a P. SOPRANI, *op. cit.*, p. 211 ss.

¹⁸⁷ Cfr. da ultimo, Cass. civ., sez. lav., 4 febbraio 2014, n. 2455, in *Diritto e giustizia online*, 2014, 5 febbraio, con nota di G. MARINO; Cass. pen., sez. IV, 28 gennaio 2013, n. 4206, in <http://olympus.uniurb.it>; Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2013, n. 536, in <http://www.iusexplorer.it>. Si richiamano anche, tutte le sentenze indicate nella nota 133.