

La guida sicura: ruolo e responsabilità delle aziende

di Lorenzo Fantini

Avvocato, già dirigente divisioni salute e
sicurezza del Ministero del lavoro

Un principio generale fondamentale

L'articolo 2087 c.c. dispone che: *«l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la **tecnica**, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*

Per «*particolarità del lavoro*» deve intendersi la conoscenza specifica che l'imprenditore deve avere o comunque deve ricercare, anche mediante il supporto di collaboratori esperti, dell'attività lavorativa che vuole intraprendere. Per «*esperienza*» va intesa, l'attenzione, da parte dell'imprenditore e dei suoi collaboratori, ai fatti che accadono nell'esercizio della attività lavorativa e nel proprio settore merceologico.

Per «*tecnica*» si intende che il datore di lavoro ed i suoi ausiliari, secondo criteri di prudenza diligenza e perizia, oltre ad adottare inizialmente ogni accorgimento per garantire l'incolumità dei lavoratori, devono anche seguire l'evoluzione tecnico-scientifica del settore, per garantire la sicurezza

2087 c.c. e sicurezza sul lavoro

L'articolo 2087 c.c. è una «costante» nella giurisprudenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche se penalistica

Per la giurisprudenza essa è una «*norma aperta*» ovvero una «*norma di chiusura del sistema infortunistico*», espressione da intendersi nel senso che essa impone obblighi tecnici al datore di lavoro anche ove manchi una misura preventiva legislativamente individuata (Cass. Civ. Sez. Lav., 5 febbraio 2014, n. 2626; Cass. Civ. Sez. Lav., 30 luglio 2003, n. 11704; Cass. Civ. Sez. Lav., 22 marzo 2002, n. 4129)

La massima sicurezza possibile 1

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adeguarsi alla migliore tecnologia e ai più sofisticati presidi antinfortunistici

Tra le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, vanno annoverate anche le misure organizzative e gestionali in generale (Cass. pen., sez. IV, 9 febbraio 2016, n. 12689; Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 2016, n. 3616; Cass. civ., sez. lav., 5 gennaio 2016, n. 34; Cass. Civ., Sez. Lav., 3 luglio 2008, n. 18376)

La massima sicurezza possibile 2

In azienda occorre adottare **qualunque misura idonea a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori** vigilando anche sui comportamenti imprudenti, negligenti ed imperiti di questi ultimi i quali non valgono ad escludere la responsabilità del datore di lavoro a meno che non siano del tutto “abnormi”, vale a dire totalmente inconferenti con il lavoro e del tutto imprevedibili (Cass. Pen., sez. IV, 21 dicembre 2015, n. 50070; Cass. Pen., sez. IV, 27 maggio 2014, n. 24616)

Un articolo poco considerato del «testo unico»

Articolo 15

«*Misure generali di tutela*»

(manca di sanzioni ma è importantissimo...)

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione (...) c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; (...) f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; (...)

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi

Valutazione dei rischi: un processo dinamico

Articoli 28 e 29, d.lgs. n. 81/2008

La valutazione dei rischi è processo continuo, secondo i principi di cui all'articolo 2087 c.c.

Basti dire che l'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 impone la rielaborazione del DVR in caso di modifiche significative della produzione o dell'organizzazione del lavoro o **«in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione»**

Misure di miglioramento e DVR

L'articolo 28, comma 2, lettera c, impone al datore di lavoro (soggetto unico obbligato) che il DVR contenga: «*il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza*»

La violazione di tale disposizione è sanzionata con l'ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro (articolo 55, comma 3, d.lgs. n. 81/2008)

N.B.: l'ammenda è la sanzione pecuniaria prevista per gli illeciti penali (quindi, **rileva penalmente**)

Dunque non si tratta di un elemento «accessorio» o comunque facoltativo **ma di una parte essenziale ed obbligatoria del processo di valutazione dei rischi e del relativo documento**

Misure di miglioramento e giurisprudenza

Cass. pen., sez. III, 21 giugno 2011, n. 24820

Anche caso di successione ad un precedente proprietario, occorre comunque che il datore di lavoro dimostri che la valutazione dei rischi sia completa, aggiornata e comprenda le misure di miglioramento nel tempo dei livelli di tutela, altrimenti il datore di lavoro (anche se «nuovo») va condannato per violazione delle disposizioni inderogabili di cui al d.lgs. n. 81/2008

Misure di miglioramento e giurisprudenza: una recente condanna

Cass. Civ., Sez. lav., 5 gennaio 2016 n. 34

Il gestore di una tangenziale viene condannato al risarcimento danni in favore del casellante che ha avuto un infarto a seguito di una rapina (ma dopo due mesi e mezzo da essa!) per non aver predisposto misure idonee, in quanto riconosciute come efficaci secondo la «massima sicurezza tecnologicamente possibile», a prevenire l'evento.

«Il datore di lavoro l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorché non risultino dettati dalla legge (o altra fonte equiparata), siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli standard di sicurezza normalmente osservati oppure trovino riferimento in altre fonti analoghe (vedi, per tutte: Cass. 2 luglio 2014, n. 15082; Cass. 25 maggio 2006, n. 12445)» (...) «come vetri blindati, telecamere a circuito chiuso etc.»

Guida sicura e valutazione dei rischi

La guida di un veicolo costituisce una attività che deve essere considerata in sede di valutazione dei rischi e, se del caso, deve portare alla adozione di misure di prevenzione e protezione idonee ad evitare o, se impossibile, ridurre il rischio infortuni e malattie professionali

La «portata» e la «ricaduta» giudiziale di tale obbligo dipende dalle situazioni ed è, in particolare, dalle modalità di utilizzo del veicolo

Il trasportatore e la condanna

Se il lavoratore svolge in modo non episodico attività di guida di un veicolo essa fa parte della valutazione dei rischi e il datore di lavoro risponde per omessa valutazione e/o per omessa predisposizione di misure di prevenzione e protezione e/o per omessa vigilanza su di esse

Caso giudiziale: **Cass. pen., 27 novembre 2012, n. 46217**, che conferma la condanna del datore di lavoro per morte di un conducente di un furgone che viaggiava a carico doppio rispetto al consentito e a velocità eccessiva (infatti, il veicolo, a causa dello scoppio di una gomma, finisce fuori strada)

Il trasportatore e l'assoluzione

Se il lavoratore svolge in modo non episodico attività di guida di un veicolo essa fa parte della valutazione dei rischi e il datore di lavoro risponde per omessa valutazione e/o per omessa predisposizione di misure di prevenzione e protezione e/o per omessa vigilanza su di esse

Caso giudiziale: **Cass. lav., 22 gennaio 2014, n. 1312** , che assolve il datore di lavoro in quanto la revisione del camion (il cui impianto frenante aveva «ceduto» causando l'infortunio dell'autista) aveva avuto esito positivo e perché, svolta attività di formazione, informazione e addestramento nei riguardi dell'autista, NON può chiedersi al datore di lavoro di fornire dettagliate ed analitiche informazioni sulle strade e i suoi pericoli, perché l'autista ha una patente «specificata» su questo e dovrebbe essere in grado di riconoscere ed affrontare i relativi pericoli.

L'autista di veicolo aziendale

Nel caso in cui un lavoratore utilizzi un'auto aziendale il datore di lavoro deve controllare che essa sia regolarmente mantenuta e che il lavoratore abbia i titoli per guidarla (patente B non scaduta)

Se si verifica un sinistro, ferma restando la copertura INAIL (eventualmente esclusa solo in casi particolari), il datore di lavoro NON risponde se prova quanto sopra

Caso giudiziale: **Cass. lav., 23 dicembre 2014, n. 27364**, che assolve l'azienda per il danno del dirigente a seguito di incidente con auto aziendale in quanto il danno va provato e va provato il nesso di causalità con condotte «esigibili» dal datore di lavoro. L'infortunio del lavoratore alla guida non è una ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro

Indicazioni operative generali

Considerare la guida come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte di taluni «gruppi omogenei» di lavoratori

Progettare ed adottare le misure di prevenzione e prevenzione idonee di conseguenza. Quindi, anche tenendo conto del progresso della tecnica e segnalando quali possano essere le misure di miglioramento nel tempo da indicare nella valutazione dei rischi (es.: corso di guida sicura)

Di certo occorre garantire controlli sui veicoli e sulla idoneità degli autisti a condurli