

# **MORTI BIANCHE: LE DUE FACCE DI UNA MEDAGLIA CHIAMATA SICUREZZA**

*Maria Lucia Dileo\**

Sommario: 1. Introduzione. 2. Il sistema legislativo. 3. I dati della sicurezza. 4. Conclusioni.

## **1. Introduzione**

Basta davvero un'associazione come l'ANIML<sup>1</sup> a rendere giustizia? La mia domanda non vuole essere una critica all'attività svolta dall'associazione, che indubbiamente è in prima linea per la lotta ad un fenomeno che lascia abbondantemente parlare di se.

In questo caso non vige quel motto comune "*purché se ne parli*", il tema è ormai associato alla cronaca nera del nostro Paese.

Eppure se analizzassimo il problema come si fa comunemente nella vita quotidiana, tracciando su un foglio bianco una linea che separi i "pro" dai "contro", noteremmo una forte discrasia. Ai primi, gli innumerevoli provvedimenti legislativi che nel corso del tempo hanno cercato di rafforzare il tema della sicurezza attraverso l'introduzione di nuove figure professionali e l'inasprimento di sanzioni; si contrappongono i secondi, le migliaia di vite

stroncate sul posto di lavoro o alterate da infortuni.

Va di moda definire queste "morti bianche", un vero e proprio ossimoro che contrappone ad un termine così forte come quello della morte, ed in particolare di queste morti, un colore che è simbolo di purezza.

Per questo è opportuno non cadere nell'errore di credere che si tratti di morti prive di responsabili, di un disegno chiamato destino che trova applicazione.

Vorrei partire proprio dal foglio "pro e contro" per capire come mai non c'è armonia e quale sarebbe la possibile soluzione.

## **2. Il sistema legislativo**

Non è un caso se la necessità di un sistema normativo teso a disciplinare la sicurezza nei luoghi di lavoro, si avverte nel secolo XIX, nel pieno sviluppo dell'industria e della crescita economica; ove il codice del 1865 individua una responsabilità in capo al datore di lavoro meramente obbiettiva.

Oggi il centro nevralgico della sicurezza è rappresentato dall'art. 2087 del codice civile del 1942<sup>2</sup>. In poche parole si racchiudono principi e regole che definiscono il concetto di **sicurezza tecnologicamente**

---

\* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari il 20 luglio 2012.

Dalla tesi di laurea: Morti bianche: quali responsabilità per il datore di lavoro?

<sup>1</sup> L'Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro (ANMIL) è nata nel 1943 ed è attualmente riconosciuta come un Ente morale con personalità giuridica di diritto privato, cui è affidata la tutela e la rappresentanza delle vittime di infortuni sul lavoro, delle vedove e degli orfani dei caduti (D.P.R. 31 marzo 1979).

---

<sup>2</sup> Art. 2087 c.c. -Tutela delle condizioni di lavoro- "*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*".

**possibile**<sup>3</sup>. La norma evidenzia un rapporto indissolubile tra sicurezza e tecnologia.

Affinché si realizzi sicurezza sui posti di lavoro non è solo necessario rispettare le norme di legge, ma è opportuno adeguarsi al progresso tecnologico che offre nuovi strumenti di sicurezza. Considerando che la tecnologia avanza velocemente, l'art. 2087 c.c. non resta cristallizzato ad un periodo storico e agli strumenti ivi presenti.

Per tale ragione il precetto riassuntivo di *obblighi di fare presenti e futuri nei confronti dei singoli lavoratori in riferimento alla specifica attività lavorativa svolta*; permette il continuo adattamento alla progresso tecnologico e l'attualità della norma.

Ruolo importante assumono nell'interpretazione dell'art. 2087 c.c. le pronunce giurisprudenziali della Suprema Corte<sup>4</sup>.

Quest'ultime, insieme al disposto normativo, assumono ancora veste teorica e non trovano applicazione dal punto di vista pratico. Infatti il precetto è utilizzato non come profilo prevenzionale, quanto piuttosto a posteriori, cioè in sede di azione giudiziaria esperita dal lavoratore ai fini di chiedere il risarcimento dei danni subiti.

L'art. 2087 c.c., essendo di contenuto atipico e generale, assume le sembianze di una cornice di un quadro che deve essere ancora dipinto; per questo nel corso degli anni si è reso necessario provvedere all'emanazione di norme tipiche e specifiche, le quali hanno provveduto all'introduzione del **principio di tassatività**<sup>5</sup>, al fine di garantire un ambiente di lavoro obiettivamente sicuro<sup>6</sup> e al

<sup>3</sup> L. GALANTINO, *La sicurezza del lavoro, Commento ai decreti legislativi 19 settembre 1994, n. 626 e 19 marzo 1996, n. 242*, II, Giuffrè, Milano, 1996, p. 4

<sup>4</sup> Cass. pen. Sez. IV, 24 novembre 1999, n. 13377, Cass. Sez. Lav., 14 luglio 2001, n. 9601, Cass. pen., Sez. IV, 26 aprile 2000, n. 7402.

<sup>5</sup> F. MOLFESE - R. DUBINI, *Salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro*, Simone, Napoli, 1998, p. 12.

<sup>6</sup> Normativa deli anni '50.

**concetto di sicurezza partecipata**<sup>7</sup>, che permette di non parlare più di rischio presunto, bensì di rischio valutato<sup>8</sup>.

Attualmente la sicurezza nei luoghi di lavoro è disciplinata dal T. U. in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro<sup>9</sup>.

Le parole attorno alle quali ruota il T.U. sono: **riordino, innovazione, coordinamento e semplificazione**; per il perseguimento di una maggiore prevenzione, controlli più efficaci e più incisiva diffusione della cultura della sicurezza.

Ogni settore produttivo si caratterizza per fattori di rischio che variano con il variare del ciclo produttivo, non si può pensare ad una generalizzazione dei rischi e dei fattori prevenzionistici; per tale ragione secondo quanto disposto dall'art. 15 e 28 del T. U. è necessario che il datore di lavoro<sup>10</sup>, con la collaborazione di altre figure addette al servizio di sicurezza<sup>11</sup>, provveda ad elaborare e sottoscrivere il DVR<sup>12</sup>.

Secondo quanto affermato dalla Suprema Corte<sup>13</sup> la valutazione non può essere inadeguata o parziale, nel caso di specie riferita alla valutazione dei rischi da amianto, ma trova attuazione come principio generale poiché rappresenta il comune denominatore della sicurezza.

Sono i tre verbi di prima coniugazione a definire gli obblighi a cui deve adempiere il datore di lavoro: **informare, formare ed addestrare**.

<sup>7</sup> O. DI MONTE, *L'informazione e la formazione dei lavoratori*, in M. Ricci (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, Bari, 1999, p. 170.

<sup>8</sup> D. lgs. 626/1994

<sup>9</sup> D.lgs. 81/2008 attuativo della legge delega 123/2007, successivamente modificato dal d.lgs 106/2009.

<sup>10</sup> Obbligo inderogabile ex art. 17 del T. U.

<sup>11</sup> Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, quest'ultimo ove previsto e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

<sup>12</sup> M. TIRABOSCHI - L. FANTINI, *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 545 ss..

<sup>13</sup> Cass. pen. Sez. III, 12 gennaio 1996, n. 319.

Il T.U. individua per la prima volta i concetti di informazione, formazione ed addestramento; come strumenti funzionali alla promozione della cultura della sicurezza in azienda<sup>14</sup>.

Il primo *step* della cultura della sicurezza è rappresentato dall'*informazione*, ovvero portare a conoscenza dei lavoratori tutti gli aspetti che riguardano la sicurezza nell'azienda, dai rischi ai quali è esposto nello svolgimento delle sue attività lavorative all'individuazione dei soggetti preposti alla sicurezza ecc.. Ma affinché possa raggiungere un risultato efficiente è necessario che il lavoratore sia convinto del contenuto dei messaggi ricevuti sino ad adeguare il suo comportamento: *formazione*.

Quindi per formazione si intende quel processo educativo che è in grado di permettere al lavoratore non solo di riconoscere i rischi ai quali è esposto ma anche di poterli gestire.

L'ostacolo alla formazione è rappresentato dalla stessa natura umana ovvero principio di resistenza al cambiamento<sup>15</sup>.

La differenza tra informazione e formazione è rappresentata dal fatto che il primo si identifica nel "*sapere che*" mentre il secondo nel "*sapere come*"<sup>16</sup>.

Per *addestramento*, invece, si intende non un comune saper far ma un *modus operandi* specifico, ovvero il rapporto tra la realizzazione di un'opera e la sua realizzazione in sicurezza. Designato in modo specifico ed adeguato da persona esperta sul posto di lavoro.

Tuttavia non si può pensare ad un'informazione, formazione ed addestramento iniziale, ovvero al momento

---

<sup>14</sup> L. FANTINI – A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 179 ss..

<sup>15</sup> AA. VV., *Manuale di sicurezza*, Ipsoa, Milano, 2011, p. 173.

<sup>16</sup> F. FERDANI, *L'informazione, la formazione e le buone prassi quali cardini per la sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2009, fasc. 2, p. 521 ss..

di avvio del rapporto di lavoro, come un'attività burocratica adempiuta ed abbandonata, ma è necessario un ripasso ed adeguamento in funzione di quanto sancito dall'art 2087 c.c..

Affinché si concretizzi la sicurezza è necessario che il datore di lavoro vigili sull'effettivo utilizzo dei dispositivi di sicurezza posti a disposizione dei lavoratori ed al rispetto delle norme: obbligo di vigilare che ha natura giurisprudenziale.

Così come più volte ribadito dalla Suprema Corte<sup>17</sup>, il datore di lavoro deve esigere e controllare il rispetto del sistema di sicurezza attraverso un apparato di responsabili efficienti e controlli continui e costanti. Quindi prima dal punto di vista legislativo e successivamente da quello dottrinale vi è stato l'innalzamento del principio di salute e sicurezza all'apice, individuando una responsabilità in capo ai soggetti addetti alla sicurezza, e sancendo sanzioni (risarcimento danno biologico e danno alla salute) che permettessero di sopprimere tutti quegli eventi che non permettevano e permettono l'effettiva attuazione dell'art. 32 della Costituzione

Si è giunti a determinare l'infortunio sul lavoro un illecito civile di stampo penale, secondo quanto disposto dall'art. 2087 c.c., individuando una responsabilità contrattuale, (per la tesi maggioritaria), senza trascurare l'illecito penale disciplinato dall'art. 473 c.p. e 451 c.p..

### 3. I dati della sicurezza

Il comunicato INAIL del 10 luglio 2012 così riporta: *bilancio positivo nel rapporto annuale INAIL (...) rispetto al 2010 sono pervenute 51 mila denunce in meno e da due*

---

<sup>17</sup> Cass. pen., Sez. IV, 21 dicembre 1989, n. 17736, Cass. pen., Sez. IV, 27 settembre 1989, n. 12840, Cass. pen., Sez. III, 14 febbraio 2000, n. 2371, Cass. pen., Sez. III, 2 marzo 2000, n. 4265, Cass. pen., Sez. IV, 4 febbraio 1999, n. 1300.

anni il numero dei decessi è ben al di sotto dei mille casi (...).

Il dato preso singolarmente è indubbiamente positivo e ci si può ritenere soddisfatti; ma la realtà è ben più complessa e ci viene confermata dai quotidiani titoli di cronaca come: "Altri 5 morti, sono 9 lavoratori in solo 3 giorni"; "Ancora 3 morti sul lavoro in poche ore"; "Operaio cade dalla scala, è grave"; che non suonano nuovi alle nostre orecchie.

Sembra che si parli di due realtà parallele.

Per poter realmente tirare un sospiro di sollievo è necessario considerare anche il lavoro nero e il tasso di disoccupazione, (elementi che caratterizzano comunque il mondo del lavoro), dati in continua crescita nel nostro Paese, ed ecco che quel raggio di sole iniziale si affievolisce.

Tra i casi di infortuni sul lavoro che si ricordano con maggiore facilità sicuramente vi sono quelli della TyssenKrupp e dell'Eternit.

Per il caso TyssenKrupp, la Corte di Assise di Torino ha emanato una sentenza definitiva storica proprio per il contenuto della stessa che rappresenta un'assoluta novità nel panorama della giurisprudenza penale in materia di sicurezza sul lavoro.

Per la prima volta si parla di dolo eventuale, la cui linea guida è rappresentata dalla sentenza emanata dalla Corte Costituzionale<sup>18</sup>, la quale evidenzia la differenza tra dolo eventuale e colpa cosciente.

I responsabili avevano previsto l'evento che in assenza di misure di sicurezza poteva verificarsi, ma confidavano in fattori esterni schermanti dell'evento stesso.

Altra sentenza che confida fiducia verso la tutela della vita dei lavoratori è quella emanata dal Tribunale di Torino, I sez. penale, per il caso Eternit, la quale ha condannato i responsabili ex art 434 comma 2 c.p., disastro ambientale aggravato dall'evento, ed ex art. 437 comma 2 c.p., omissione di cautele antinfortunistiche

aggravato dalla verifica degli infortuni, al risarcimento di circa 3000 parti civili.

In questo caso la storicità della sentenza è rappresentata dal fatto che per la prima volta sono stati condannati i vertici aziendali poiché hanno cercato di nascondere e minimizzare gli effetti nocivi derivanti dalla lavorazione dell'asbesto "pur di perseguire nella condotta criminosa".

Si ricordi che si tratta comunque di sentenze di primo grado, infatti è stato già presentato appello per la sentenza del caso TyssenKrupp, e prima di poter realmente parlare di storicità sarebbe opportuno attendere il passaggio ingiudicato delle stesse.

#### 4. Conclusioni

Tirando le somme di un panorama abbastanza complesso come la sicurezza nei luoghi di lavoro, cerchiamo di individuare una possibile soluzione.

Ritengo che tra le soluzioni, probabilmente vi è da scartare quella riguardo ad un nuovo intervento normativo.

Prima di parlare di una nuova legge che vada a colmare le lacune o ad incentivare il rispetto delle norme, sarebbe opportuno provvedere all'applicazione della normativa vigente per realmente parlare di un necessario intervento legislativo.

Ma affinché la realtà possa rispecchiarsi in quel programma designato dal legislatore sarebbe opportuno incrementare il sistema dei controlli.

Eppure sono certa che anche intervenendo al rispetto delle norme dettato dalla coercitività, vi è un fattore esterno che spinge i lavoratori a barattare la propria integrità fisica per un posto di lavoro che oggi è considerato un lusso. Ed ecco che in un periodo in cui il posto di lavoro è considerato un privilegio non si può

<sup>18</sup> Corte Cost., 15 marzo 2011, n. 10411.

pretendere maggiori garanzie per la propria vita: assenza di **cultura della sicurezza**.

Ritengo che per sviluppare la cultura della sicurezza, sia opportuno partire dai luoghi di formazione dei soggetti che in futuro saranno datori di lavoro e lavoratori. È necessario predisporre le loro menti a comprendere il valore della propria vita ed integrità, tale da tutelarla e garantirla da avvenimenti che possono essere evitati.

Ritengo che la stessa domanda che il prof. Harald Ege<sup>19</sup> si poneva durante il convegno sul mobbing<sup>20</sup>, può essere riadattata e posta in questa sede: *“oggi è meglio avere un lavoro anche non garantito dal rispetto delle norme di sicurezza o non averlo proprio?”*.

---

<sup>19</sup> Prof. Harald Ege, psicologo del lavoro, Presidente di Prima-Associazione italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale.

<sup>20</sup> *Lo strano fenomeno del mobbing*, Bari, 19 aprile 2012, aula A. Moro, Facoltà di Giurisprudenza.