Sicurezza e salute, anche il lavoratore dipendente (soprattutto se in smart working) deve collaborare

di Riccardo Borsari

La normativa antinfortunistica è un modello da sempre fortemente incentrato sulla figura del datore di lavoro: l'intero complesso normativo della disciplina della sicurezza sul lavoro si basa sull'art. 2087 del Codice civile, che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. La giurisprudenza tradizionalmente addossa al datore di lavoro la responsabilità anche per i danni derivanti dall'imprudenza del lavoratore, salvo i (rari) casi in cui il dipendente sia vittima di propri atti inconsulti e imprevedibili. Tuttavia, negli ultimi anni si è assistito alla progressiva affermazione di un modello alternativo e basato sulla collaborazione, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, ivi compresi i lavoratori. Sul lavoratore incombe, infatti, ai sensi dell'art. 20 del Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008) l'obbligo di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali potrebbero ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni. La norma prevede, altresì, esplicitamente l'obbligo del lavoratore 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. Il lavoratore oggi non è più, pertanto, solamente un semplice «creditore di sicurezza» nei confronti del datore di lavoro ma è un suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza.

Gli obblighi che incombono sul lavoratore dispiegano effetti, oltre che sul piano disciplinare, anche sul regime della responsabilità civile e penale.

Anzitutto, la violazione dell'obbligo di osservare i doveri di diligenza a tutela della propria o dell'altrui incolumità può integrare un concorso di colpa del lavoratore danneggiato (in applicazione dell'art. 1227 c.c.). La responsabilità civile del datore di lavoro può, quindi, essere ridotta qualora dimostri di avere adottato misure di sicurezza adeguate e di avere adeguatamente formato e informato il lavoratore.

Sotto il profilo della responsabilità penale il lavoratore può, in determinate circostanze, essere chiamato a rispondere dei fatti occorsi ai propri colleghi. La giurisprudenza ha, infatti, chiarito che il lavoratore è depositario di una specifica posizione di garanzia, in relazione alla propria sicurezza e a quella dei colleghi, quando – in ragione della maggiore esperienza lavorativa – si trova nella condizione di intervenire per rimuovere le possibili cause di pericolo.

Il dovere di collaborazione comprende sia la fase dell'implementazione delle misure di sicurezza che il rispetto delle medesime, ivi comprese le misure anti-contagio predisposte in ossequio alla normativa emergenziale emanata durante la recente emergenza sanitaria. Tale dovere va necessariamente parametrato alle peculiarità inerenti la prestazione lavorativa. Ad esempio, al lavoratore in smart working, che esegue la prestazione all'esterno della sede aziendale, è richiesto un grado di cooperazione maggiore rispetto a quello esigibile dai lavoratori operanti all'interno dell'impresa. Questa particolare modalità organizzativa – che durante il lockdown causato dall'emergenza Covid-19 è stata esclusiva e che rimane diffusa – presenta, infatti, alcuni rischi specifici come le disergonomie posturali e oculo-visive, nonché lo stress e il burnout dovuti all'intensificazione dei ritmi e all'assenza di una netta separazione tra lavoro e vita privata. Il datore di lavoro, tuttavia, incontra difficoltà nell'esercizio della adeguata sorveglianza e, anzi, è costretto a predisporre misure di sicurezza relative a un ambiente di lavoro che non conosce: è evidente come l'adeguatezza dell'assetto passi attraverso la necessaria cooperazione del lavoratore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA