



Notiziario

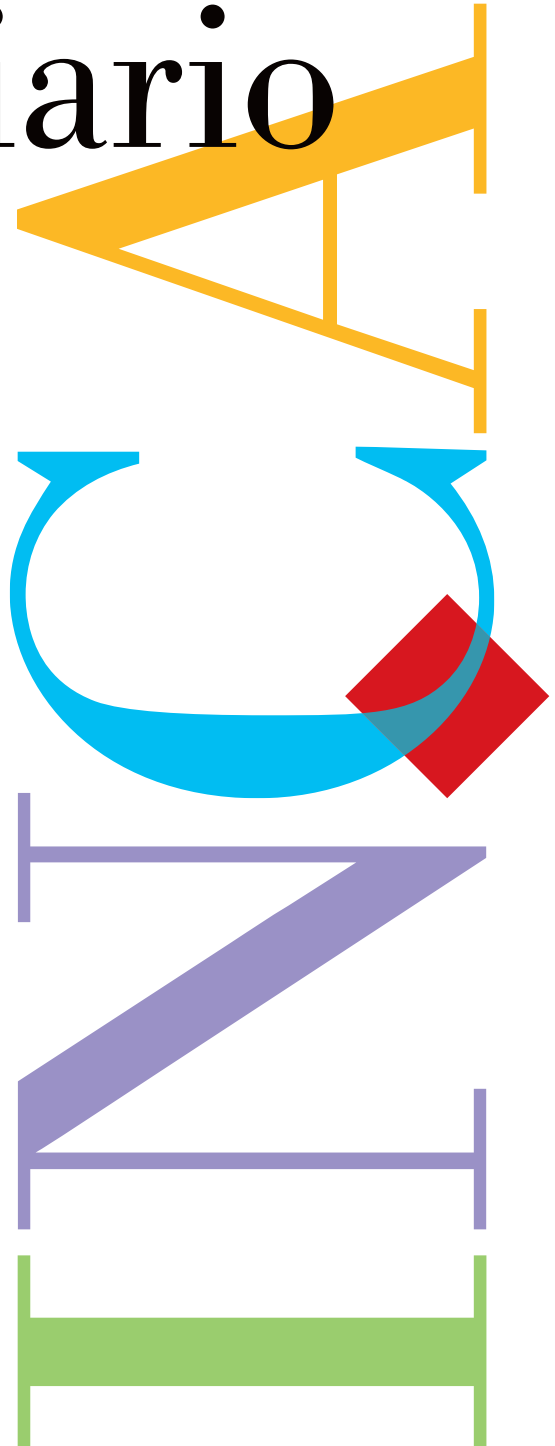
NotiziarioINCAonline
N.2/2019

Bilancio sociale Inca

- Infortuni e malattie professionali**
- Analisi delle sentenze di Cassazione**
- Sicurezza sul lavoro per i magazzinieri**



il Patronato della CGIL



DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Micaela Aureli

EDITORE E PROPRIETARIO

Ediesse srl
Via delle Quattro Fontane 109
00184 Roma
Tel. (06) 44870283/260
Fax (06) 44870335
www.ediesseonline.it

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza 59 - Roma
Tel./Fax (06) 8552208

Progetto grafico: Antonella Lupi

© EDIESSE SRL

Immagini tratte dal volume

Cgil. Le raccolte d'arte, 2005

CHIUSO IN REDAZIONE

APRILE 2019

EGREGIO ABBONATO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 196/
2003 LA INFORMIAMO CHE I SUOI DATI SONO CON-
SERVATI NEL NOSTRO ARCHIVIO INFORMATICO E
SARANNO UTILIZZATI DALLA NOSTRA SOCIETÀ,
NONCHÉ DA ENTI E SOCIETÀ ESTERNE A ESSA COL-
LEGATE, SOLO PER L'INVIO DI MATERIALE AMMINI-
STRATIVO, COMMERCIALE E PROMOZIONALE DERI-
VANTE DALLA NOSTRA ATTIVITÀ.

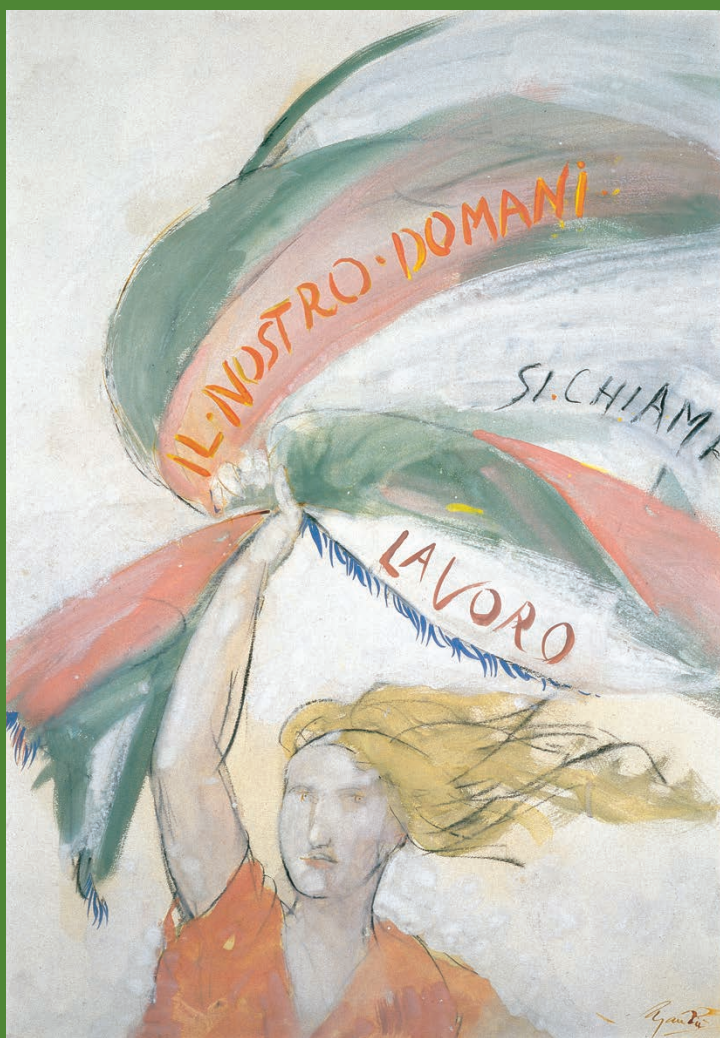
LA INFORMIAMO INOLTRE CHE LEI HA IL DIRITTO DI
CONOSCERE, AGGIORNARE, CANCELLARE, RETTIFI-
CARE I SUOI DATI OD OPPORSI ALL'UTILIZZO DEGLI
STESSI, SE TRATTATI IN VIOLAZIONE DEL SUDET-
TO DECRETO LEGISLATIVO.

Sommario

■ Bilancio sociale Inca 2017	5
■ Il Patronato nel mosaico delle tutele di Dario Boni	7
■ Infortuni e malattie professionali	17
■ Danno terminale e danno catastrofale. L'inadeguatezza delle tabelle milanesi di Giancarlo Moro	19
■ La legge di bilancio premia le imprese e colpisce le vittime di Lisa Bartoli	23
■ Analisi delle sentenze di Cassazione a cura di Marco Bocci	27
● Ex esposti Amianto: risarcimento e pensione di reversibilità	28
● Le responsabilità del datore di lavoro: quando subentra il reato di estorsione	29
● Periodo di comporto negli infortuni e malattie professionali	30
● La sicurezza delegata a consulenze esterne	32
● Decesso per inidoneità alla mansione	35
■ Sicurezza sul lavoro per i magazzinieri	37
■ Profili di rischio, responsabilità e tutele nella giurisprudenza recente di Marco Bocci	39



**Bilancio sociale
Inca 2017**



Giacomo Manzù, Il nostro domani si chiama lavoro, 1977



Il Patronato nel mosaico delle tutele

■ Dario Boni*

Sono passati quasi due anni dalla stesura dell'ultimo Bilancio sociale. Anni intensi, di profondi cambiamenti, politici, sociali che hanno inciso pur in un tempo relativamente breve sul volume di attività dell'Inca.

Circa 3 milioni di pratiche nel 2017, pratiche che certificano i cambiamenti della domanda di tutela individuale, con il Jobs act a far da spartiacque del mercato del lavoro, tra contratti e ammortizzatori sociali, oltre alla previdenza nelle sue diverse articolazioni e al welfare.

Misure che hanno cambiato completamente il profilo della domanda di tutela individuale con limiti e contraddizioni dettati da scelte politiche che guardavano più alla tenuta dei mercati piuttosto che ai bisogni reali delle persone.

Siamo passati da un sistema che guardava ad un diritto del lavoro che tutelava la parte più debole, il lavoratore, ad un sistema che invece guardava più al diritto commerciale, privilegiando nel rapporto di lavoro il mercato. Questa era la ricetta che avrebbe dovuto guidarci fuori dalla crisi.

Sappiamo invece che il nostro paese ad oggi stenta più degli altri ad uscirne, con la povertà che aumenta, con la riduzione del potere d'acquisto dei salari, con la disoccupazione, soprattutto quella giovanile, tra le più alte in Europa.

Partendo da questa condizione critica, l'Inca, attraverso il Bilancio sociale 2017, cerca di analizzare chi sono coloro che si rivolgono al Patronato, cosa chiedono e quali sono state e sono tuttora le principali difficoltà che hanno ostacolato e ostacolano ancora l'esercizio di un diritto, sia esso previdenziale o socio assistenziale, consci del quadro di disuguaglianze nel lavoro che in questi anni come Cgil abbiamo a più riprese denunciato.

▼ **La Previdenza: il primo banco di prova**

L'analisi delle pratiche acquisite da Inca, campione che riteniamo significativo rispetto a quanto accade nel paese, ci dimostra che gli effetti della legge Fornero, applicata a partire dal 2012, si sono fatti sentire in modo massiccio, allontanando il momento della pensione per tutti, alzando l'età in modo generalizzato, con

* Collegio di presidenza Inca

le donne che ancora una volta sono state il soggetto maggiormente penalizzato.

▼ **Gli esodati e le otto Salvaguardie**

La complessità delle procedure ha costretto le persone a tornare più volte agli uffici del Patronato, per verificare, ad ogni nuova legge di salvaguardia, la possibilità di essere inclusi e di poter finalmente andare in pensione. Le domande e la verifica dei requisiti si sono dimostrate molto difficili.

Un lavoro enorme per l'Inca, spesso non valorizzato economicamente, perché il punteggio spettante è stato considerato solo sulle domande di pensione accettate e chiuse in modo positivo; mentre l'attività di consulenza, informativa e orientativa si è dimostrata molto complessa e impegnativa. In totale, l'Inca ha presentato 25.525 domande, ma le persone che si sono recate ai nostri uffici sono state molto più numerose.

Le otto salvaguardie sono state la dimostrazione che un cambio delle regole repentino e senza confronto con le organizzazioni sindacali ha prodotto, non solo un peggioramento delle regole generali per il pensionamento, ma veri e propri danni materiali per coloro che si trovavano in particolari situazioni e che avevano già raggiunto accordi e percorsi per il pensionamento con le vecchie regole ante Fornero che, da un giorno all'altro, non valevano più.

Per questo non si sono fermate le proteste del mondo sindacale contro la riforma pensionistica Monti-Fornero. Lo scontro sempre più duro, accompagnato da mobilitazioni in tutto il Paese, indurrà il Presidente del Consiglio,

all'epoca Matteo Renzi, ad aprire un tavolo di trattativa con i sindacati, conclusosi con un verbale di sintesi firmato il 28 settembre 2016 che introduce tra le diverse misure l'individuazione dei lavori gravosi, l'Ape sociale, volontario, aziendale e l'anticipo pensionistico per i precoci.

▼ **Pensione anticipata per i lavoratori/trici precoci: come sono andate le cose**

L'inoltro delle domande per la certificazione delle condizioni di accesso per la pensione anticipata dei lavoratori precoci, visti i tempi lunghi di emanazione del decreto applicativo da parte del Governo, è stato possibile solo a partire dalla seconda metà di giugno 2017, con notevole disagio sia per coloro che attendevano il varo di questa misura, sia per il patronato, che in pochissimi giorni ha dovuto accogliere un notevole numero di persone che ritenevano di averne diritto, oltre i livelli di ordinaria affluenza.

Gli unici dati significativi sono quelli relativi al 2017; si sono rivolte a noi 12.690 persone, alle quali abbiamo presentato la domanda preliminare di riconoscimento delle condizioni di accesso.

Questa misura agevolata è andata a favore soprattutto delle aree maggiormente industrializzate del paese, nord e centro, dove nei decenni scorsi era frequente l'inserimento al lavoro in età minorile e la continuità dell'occupazione favoriva il raggiungimento di elevati livelli di contribuzione versata.

Per quanto riguarda la suddivisione di genere, gli uomini fanno la parte del leone perché sono 10.956 pari all'86% del totale, mentre le

donne rappresentano solo il restante 14% con un numero totale di 1.734 richiedenti; segno che, pur avendo inserito tra i lavori gravosi le insegnanti della scuola d'infanzia e le infermiere specializzate sottoposte ai turni notturni e tra i criteri la prestazione di assistenza a un familiare affetto da handicap grave, la platea è risultata comunque prettamente maschile.

Il numero totale di coloro che si sono rivolti a noi è particolarmente significativo perché, pur in assenza di dati ufficiali definitivi, sappiamo che abbiamo superato la quota di mercato raggiunta dal nostro patronato rispetto alla media delle altre prestazioni.

Ciò dimostra che il lavoro di informazione svolto in via preventiva da Inca insieme alla Cgil e alle categorie, ha permesso di raggiungere in modo capillare i lavoratori e le lavoratrici che si sono rivolti con fiducia all'Inca.

Sarebbe stato auspicabile che tale esperienza si fosse ripetuta ora con quota 100 ma, nonostante l'impegno dell'Inca che già da settembre sollecitava categorie e confederazione in tal senso, così non è stato (anche se siamo ancora in tempo ad organizzarci se ci sono le volontà di farlo).

▼ **L'Ape sociale**

Introdotta con la legge di Bilancio 2017, questa misura rivelerà ben presto la sua fragilità al momento dell'applicazione. Oltre il 70% delle domande di prima istanza verranno respinte, come abbiamo avuto modo di denunciare pubblicamente. Dopo due anni, ancor oggi non ci è dato sapere la percentuale delle richieste accolte.

L'Inca ha presentato 17.418 domande, su un totale di 48.258, che rappresentano il 36%

delle totali, quindi un numero per noi molto lusinghiero, ben al di là anche qui della quota di mercato che generalmente ci viene attribuita sul complesso delle prestazioni previdenziali richieste nel nostro paese.

Per l'Ape sociale è stato svolto un importante lavoro preventivo di informazione e di contatto personalizzato con i lavoratori e questa modalità di lavoro a rete ha prodotto un salto qualitativo e quantitativo notevole.

Purtroppo, questo grande lavoro e le conseguenti aspettative, sono state poi in larga parte disattese, per le tante domande respinte da Inps a causa della rigidità dei criteri e dei paletti frapposti al raggiungimento del diritto.

A fronte delle citate 17.418 domande di certificazione delle condizioni di fine 2017, le richieste per la prestazione Ape, successivamente presentate, si sono ridotte a 8.538 nelle due scadenze 2017 e 2018.

Per quanto riguarda il confronto tra i generi, riconfermiamo che anche l'Ape sociale si è rivelata una misura prevalentemente maschile perché gli uomini che hanno avanzato la domanda sono risultati pari a circa il 70% del totale, mentre le donne erano solo 5.230 pari al 30% del totale.

▼ **Ape volontario**

Questa misura è partita nel 2018 perché è stata l'ultima ad essere attuata del pacchetto previdenziale del Governo Renzi, pertanto non è possibile per noi fare raffronti con gli anni precedenti. Si sono rivolte a noi numerosissime persone e dobbiamo subito segnalare che la parte preliminare e consulenziale è stata particolarmente complessa.

Come si sa, l'Ape volontario è una misura finanziaria e le modalità per la richiesta prevedono una serie di passaggi particolarmente complicati: dapprima occorre avanzare all'Inps la domanda di certificazione delle condizioni di accesso, a seguire l'Istituto deve confermare alla persona l'accoglimento della richiesta e dunque la possibilità di chiedere il prestito con le relative conseguenze.

Tutti i soggetti istituzionali hanno teso a deresponsabilizzarsi lasciando quasi esclusivamente nelle mani del Patronato l'onere di informare, accompagnare e assistere le persone nella fase di richiesta e tutela dei loro diritti individuali.

Ai Patronati tutto questo lavoro e impegno non è valso alcun riconoscimento economico ad eccezione dei contributi che le persone ci hanno lasciato spontaneamente, anche iscrivendosi alla nostra organizzazione sindacale.

▼ Ape aziendale

Tra le tre tipologie di anticipo pensionistico, l'Ape aziendale rappresenta senz'altro quello maggiormente favorevole per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti. Gli oneri sono totalmente a carico dei datori di lavoro, che dovranno versare all'Inps la contribuzione relativa agli anni di anticipo della pensione, pari al 33% della retribuzione media imponibile previdenziale degli ultimi 12 mesi.

Ciò determinerà l'incremento del montante contributivo che influirà positivamente sull'importo di pensione e ridurrà, fino eventualmente ad azzerare, l'entità della rata di restituzione del prestito. Tuttavia, si tratta di una misura che soltanto le grandi aziende potranno garantire ai propri dipendenti.

Abbiamo effettuato diverse giornate formative per illustrare lo strumento e mostrare le simulazioni, ma ad oggi non siamo a conoscenza di casi aziendali dove questo tipo di Ape sia stato utilizzato concretamente nella contrattazione. Lo strumento però esiste e potrebbe prestarsi ad essere utilizzato anche in futuro.

▼ Rita

Tra gli strumenti previdenziali messi in campo negli ultimi anni, la **Rendita integrativa temporanea anticipata** rappresenta l'unica misura introdotta nel 2017 in via sperimentale, trasformata in strutturale con la legge di bilancio 2018. Si tratta di un'altra opportunità che fa leva sul capitale accumulato nei Fondi Pensione.

La Rita si ottiene, quindi, utilizzando in tutto o in parte la posizione individuale maturata nel Fondo Pensione, presso cui si è iscritti, e decorre dal momento dell'accettazione della richiesta fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza. Dal punto di vista statistico, anche qui, non abbiamo un ritorno significativo del suo utilizzo.

▼ Gli ammortizzatori sociali in via di esaurimento

A partire dal 2012, anno in cui è stata approvata la riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012), gli ammortizzatori sociali hanno subito una serie di modifiche che hanno via via peggiorato il sistema di protezione per i tanti lavoratori licenziati a causa di ristrutturazioni o chiusure aziendali.

Il Jobs Act, approvato nel 2015, conferma l'eliminazione dell'indennità di mobilità, già prevista nella riforma del 2012 (i cui effetti sono cessati definitivamente dal 1° gennaio 2017), sopprime ASpI e Mini ASpI, che vengono sostituiti da un'unica assicurazione generale la NASpI; a questo strumento si aggiungono l'Asdi, la Dis-coll per i contratti di collaborazione coordinata continuativa e a progetto, che sostituisce la vecchia «una tantum». Misure i cui criteri di accesso sono peggiori e più restrittivi rispetto a quelli della riforma Fornero.

In sostanza, il decreto legislativo del 4 marzo 2015, in attuazione della legge delega al Governo n. 183/2014, ha riordinato il mercato del lavoro nel suo complesso prevedendo sì un potenziale ampliamento della platea dei beneficiari, ma con una penalizzazione degli importi rispetto a quelli dei precedenti ammortizzatori sociali.

Il D.lgs., insieme a quello riguardante il «contratto a tutele crescenti», è stato duramente contestato dalla Cgil, perché anziché incoraggiare la stabilizzazione del lavoro, amplifica le divisioni esistenti, tra chi è precario e chi invece continuerà ad avere le vecchie tutele, senza ridurre le tante tipologie di contratti atipici dietro cui si nasconde un esercito infinito di precari, nonostante le dichiarate intenzioni di volerle eliminare, a cominciare dai co.co.co., co.co.pro. e le false partite Iva.

Inoltre, il nuovo provvedimento interviene pesantemente sull'istituto della contribuzione figurativa (quella di cui si fa carico lo Stato, in determinate circostanze, senza l'obbligo dei versamenti contributivi da parte del lavoratore) prevedendo un tetto massimo, che

comporterà conseguenze negative rispetto alla misura e al raggiungimento dei requisiti pensionistici di ogni lavoratore.

Anche il cosiddetto Contratto di ricollocazione, introdotto per aiutare il lavoratore disoccupato nella ricerca di nuova occupazione e l'istituzione dell'Anpal, l'agenzia incaricata di gestire l'erogazione degli assegni ai datori di lavoro disponibili ad assumere personale, ancor oggi stenta ad avere lo sviluppo auspicato.

Di fronte a questo scenario, non deve sorprendere l'andamento decrescente delle domande di sostegno al reddito inoltrate dall'Inca e neppure il deprimente quadro complessivo sulla disoccupazione in Italia, che resta a due cifre percentuali, con un apice che tocca oltre il 30% dei giovani.

Analizzando il territorio nel quale il sostegno al reddito viene erogato, si nota che il maggior fruitore risulta il Centro, seguito dal Nord, Sud e Isole, segnando il mantenimento e l'intensificazione del divario industriale e produttivo.

Complessivamente il nostro giudizio è che gli ammortizzatori sociali, dopo le varie riforme, non riescono a coprire tutta la platea di chi ne avrebbe bisogno e quindi dovrebbero essere rafforzati, come la Cgil ha spesso denunciato e richiesto.

Se osserviamo nel complesso i dati dal nostro osservatorio possiamo affermare che la crisi ha investito, in termini percentuali, in misura maggiore le lavoratrici, rispetto ai lavoratori, anche perché le donne sono più spesso destinatarie di contratti precari.

Per questo sono necessarie politiche di sistema e di lungo respiro, mentre nel recente pas-

sato si è percorsa la strada dei bonus temporanei per la stabilizzazione dei contratti, collegati alla genitorialità, che non sono in grado di imprimere una vera svolta alle criticità descritte.

Per quanto riguarda coloro che hanno ottenuto un sostegno al reddito, possiamo vedere che tutte le età sono rappresentate e i picchi di maggior fruizione si attestano in un'ampia fascia tra i 26 e i 54 anni.

Possiamo quindi concludere che nessuna classe di età è risultata indenne dai licenziamenti poiché a perdere il posto di lavoro sono stati sia i giovani, che sono destinatari di contratti a termine e di breve durata, sia coloro che si trovano nelle età centrali della vita perché a loro volta colpiti dalle crisi industriali e produttive.

Questo dato diventa ancor più preoccupante se associato alla carenza e all'insufficienza delle politiche attive che ancora dobbiamo registrare nel nostro paese. Chi viene colpito dalla disoccupazione involontaria si trova quindi da solo ad affrontare questa situazione problematica dal punto di vista economico, professionale e psicologico. Ma oggi la storia ci porta ai navigator e alle recenti misure di sostegno.

▼ Tutela della maternità/genitorialità

L'Istat ha rilevato che nel 2017 il saldo tra le nascite (464 mila) e i decessi (647 mila) è pari a -183 mila con conseguente invecchiamento progressivo della popolazione.

Non vi è dubbio che il Governo Renzi in tema di Tutela della maternità/genitorialità abbia impresso un passo in avanti in questa di-

rezione, anche se l'impostazione delle misure adottate non sempre ha aiutato questo percorso virtuoso.

Positiva è stata l'introduzione dell'obbligo delle dimissioni online, contro la vergognosa piaga delle dimissioni in bianco, cui sono costrette le lavoratrici pur di assicurarsi un posto di lavoro.

Più difficile da comprendere invece è la strategia adottata sulle politiche di tutela della maternità/genitorialità con la moltiplicazione dei «bonus», che ha di fatto creato un vero e proprio «mercato dei sussidi», a volte di difficile comprensione e che ha aumentato, anziché ridurre, le disuguaglianze sociali, come più volte sottolineato dall'Inca, mettendo in luce le contraddizioni espresse nei criteri adottati per il riconoscimento delle prestazioni.

▼ Infortuni e malattie professionali

Il Bilancio sociale 2017 di Inca si inserisce in un contesto estremamente preoccupante per quanto riguarda il fenomeno degli infortuni (soprattutto mortali) e delle malattie professionali.

I segnali di ripresa economica nei principali settori produttivi, che hanno consentito un allargamento della base occupazionale (seppur con una prevalenza di contratti a termine), hanno fatto registrare un inquietante aumento sia del numero degli incidenti sia delle patologie da lavoro denunciate.

Una tendenza che fa riesplodere in tutta la sua drammaticità il problema della sicurezza e della prevenzione, troppo spesso avvertito dalle aziende come un costo da tagliare e non

come una priorità sulla quale è un dovere investire nel rispetto del diritto alla salute nei luoghi di lavoro.

▼ **Infortuni sul Lavoro**

I dati dell'Inail dal 2013 al 2017 ci segnalano una riduzione del numero di infortuni sul lavoro.

È chiaro che, per noi, tale andamento non può che essere salutato con favore, anche se sono ancora troppi gli infortuni sul lavoro nel nostro Paese.

Si tratta comunque di dati sottostimati sia in relazione alla piena libertà di denuncia da parte del lavoratore (la tipologia di rapporto di lavoro incide molto) sia in relazione al lavoro nero che negli anni di crisi ha trovato ampi spazi.

Elementi significativi, nella dinamica infortunistica di questi anni, si riscontrano nelle diverse Aree Geografiche: mentre il Nord Italia, infatti, registra un incremento del fenomeno infortunistico, gli altri territori (Centro, Sud e Isole) vedono una sua riduzione.

È facile immaginare che ciò sia dovuto anche alla ripresa produttiva e alla crescita economica delle regioni del nord, ma rifiutiamo, di accettare come «normale» la relazione fra aumento dell'attività e aumento degli infortuni e continuiamo a batterci per un lavoro di qualità e dignitoso, anche dal punto di vista della sicurezza.

Un problema, inoltre, riguarda l'andamento infortunistico in base all'età: nei dati Inail del quinquennio si rileva una crescita del fenomeno che investe coloro in età più avanzata. Ciò conferma quanto abbiamo sempre sostenuto circa la correlazione tra innalzamento

dell'età pensionabile e i rischi legati al tema della salute e della sicurezza. Infatti, purtroppo, le percentuali di infortuni crescono tra lavoratori e lavoratrici che si collocano tra i 55 e i 69 anni (+ 2% circa).

• *Aggiornamento dati Inail a settembre 2018*

Nei primi nove mesi del 2018, l'Inail ha rilevato un incremento dei decessi causati dal lavoro di +8,5% (sono stati 834, - 65 in più rispetto l'analogo periodo del 2017). Ad incidere maggiormente su questo triste dato sono i 109 decessi del mese di Agosto. In particolare, le morti legate al crollo del ponte Morandi a Genova e gli incidenti stradali in Puglia con la perdita della vita di numerosi braccianti.

Di tutti i casi mortali si registra un aumento sia di quelli avvenuti negli ambienti di lavoro, sia degli infortuni in itinere.

Com'era ampiamente prevedibile, nei primi nove mesi del 2018 ad essere investito maggiormente è stato il settore industria e servizi, dove si sono registrati 67 casi mortali in più (passando da 648 a 715 eventi).

Differentemente dall'analisi precedente, nel 2018 a pagare il prezzo più alto di questa piaga, sono sia i lavoratori anziani sia i più giovani.

I dati Inail, riferiti ai primi nove mesi di quest'anno, ci dicono che una morte su due ha coinvolto persone di età compresa tra i 50 e i 64 anni, con un incremento di 67 casi rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

Sono in aumento anche le denunce che riguardano lavoratori fino a 34 anni e gli over 65. Diminuiscono invece le morti dei lavoratori tra 35 e 49 anni.

- *Malattie professionali, denunce in aumento (+1,8%)*

Nei primi quattro mesi del 2018 le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail sono tornate ad aumentare.

Al 30 settembre 2018, l'incremento si attesta al +1,8% (da 43.312 del 2017 a 44.083).

Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, con quelle del sistema nervoso e dell'orecchio, continuano a rappresentare le prime malattie professionali denunciate (oltre il 70% del complesso).

▼ La tutela individuale di Inca

Dal 2013 al 2017, il complesso delle attività di tutela individuale di Inca per infortuni e malattie professionali si è attestato su livelli importanti.

Il numero complessivo di pratiche aperte in questo periodo è stato di oltre 351.000. L'analisi dei dati relativi al quinquennio suggerisce una riflessione articolata, in considerazione delle peculiarità del mercato del lavoro, caratterizzato dalla persistente frammentazione che il Jobs act ha accentuato e dall'affermarsi di condizioni di lavoro inedite rispetto al passato, che investono nuove categorie di lavoratori, come i rider delle multinazionali e i magazzinieri di Amazon (solo per citarne alcune), ai quali vengono negate le più elementari protezioni antinfortunistiche.

Tutto ciò ha determinato l'acuirsi del conflitto tra il diritto alla salute e il diritto ad un lavoro dignitoso, come dimostrano le numerose vertenze ancora aperte nazionali e territoriali dal sindacalismo confederale.

Questo contesto, difficile e complesso, ha rafforzato ancora di più una «cultura della rassegnazione» tra i lavoratori che sono scoraggiati nel denunciare infortuni e malattie professionali.

Aldilà della retorica dettata dalle circostanze, solamente un ritrovato slancio tra le tutele offerte dall'Inca e l'azione delle categorie potrà permettere di contrastare questa rassegnazione.

Le strutture confederali possono svolgere un ruolo centrale in tutto ciò, soprattutto dal punto di vista dell'azione vertenziale e legale, spesso non coordinata dall'Inca territoriale e lasciata al libero arbitrio della valutazione dei singoli legali.

▼ Migrazioni: chi va e chi viene

Per quanto riguarda l'Italia, alle ondate migratorie di coloro che fuggono da guerre e povertà, si sono affiancate, a causa della grave crisi, quelle di giovani italiani che lasciano il nostro paese per studiare o nella speranza di trovare opportunità professionali. Un fatto inedito negli ultimi anni è anche la mobilità dei pensionati italiani, che scelgono di spostare la residenza all'estero verso quelle regioni climaticamente più confortevoli o dove il fisco è più vantaggioso. L'indicatore principale di questo fenomeno lo fornisce l'Inps attraverso i dati sulle prestazioni pagate all'estero: nel 2016 quasi 380.000.

Comparando i flussi in entrata e in uscita del nostro paese, ci si accorge che entrambi gli indicatori si equivalgono: al 31 dicembre 2017 il numero degli italiani residenti all'estero si è attestato ad oltre 5.100.000, tendenza in au-

mento, mentre gli immigrati residenti risultano essere poco più di 5.000.000.

Le ultime rilevazioni statistiche ci dicono che in Italia la presenza di stranieri incide per l'8,3% rispetto alla popolazione. Oltre il 50% (circa 2,6 milioni di persone) è rappresentato da cittadini di un paese europeo e di questi, poco più del 30% proviene da Paesi membri dell'Ue, mentre 1,1 milioni di persone arrivano dagli Stati dell'Europa Centro-Orientale non appartenenti all'Unione. Romeni, albanesi e marocchini rappresentano il 40,9% del totale degli stranieri residenti.

Nonostante i numeri suggeriscano come l'immigrazione verso l'Italia sia contenuta e non abbia assunto dimensioni emergenziali, la percezione sempre più diffusa di una possibile «invasione» del territorio da parte degli stranieri sta alimentando odiose e inaccettabili pulsioni xenofobe e razziste, incarnate dalle forze politiche di destra, cosiddette sovraniste, che si stanno rafforzando in Italia e in altri paesi europei.

In questo quadro si inserisce l'attività di assistenza e di tutela dell'Inca che in questi anni ha registrato notevoli risultati anche qui con tendenza in aumento, anche nel contesto di sviluppo del Progetto Form@ e delle attività di Itaca.

I RAPPORTI CON LE CATEGORIE E CON IL TERRITORIO

In questi anni l'Inca ha rafforzato l'impegno teso a rendere più strutturale le relazioni con i sindacati di categoria, sviluppando una serie di progetti tesi a far emergere lo stretto legame tra tutela collettiva e tutela individuale.

Nel Bilancio sociale di Inca 2017 sono indicati i progetti realizzati con Filcams; Filt; Flai; Fp; Fillea; Fiom e Slc in Veneto, Umbria, Piemonte e Liguria e ampie relazioni di questi progetti, delle pratiche e dell'attività.

Il merito di questo lavoro è delle compagne e dei compagni dell'Inca Nazionale e delle compagne e dei compagni che giornalmente con grandi sacrifici si occupano, stando in prima linea, della tutela individuale rappresentando la Cgil nelle tante sedi sparse sul territorio.

In conclusione, abbiamo anche approfittato del periodo congressuale per cercare di capire, attraverso una serie di quesiti che abbiamo posto ai segretari delle categorie, quale sia stato l'impatto della crisi su lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate in termini di diritti negati e, con i segretari, provare a riflettere sulle future strategie per rafforzare l'unione tra azione sindacale di tutela individuale e quella collettiva.

L'Inca ha oramai 70 anni di storia; non solo è un grande soggetto confederale, ma è un grande collettore di Forza solidale e di tutele come risposta ai bisogni sociali.

Se un traguardo ci dobbiamo porre è quello di leggere le evoluzioni della società per meglio coniugare la nostra azione con le risorse disponibili.

Naturalmente questo è possibile attraverso il *presidio politico e la consapevolezza del ruolo della Cgil tutta*, la determinazione nel perseguire un *corretto utilizzo delle entrate da attività dell'Inca sul territorio, lavorando in continuità e sotto il coordinamento e le linee guida nazionali, per meglio offrire tutele e quindi sindacato*.

I tagli alle attività dei patronati hanno costretto la Cgil ad una riflessione sul ruolo e la funzione dell'Inca.

La delibera di sostegno del 22 dicembre 2016 ha di fatto certificato l'indispensabile attività di proselitismo che ha coinvolto le nostre operatrici e i nostri operatori, ai quali ancora una volta va il nostro ringraziamento.

Possiamo dire che il 2018, con 548.111 adesioni è stato un anno straordinario sotto il punto di vista del proselitismo e delle risorse canalizzate alla Cgil.

Sul sostegno al reddito su circa 512mila pratiche aperte, oltre 412mila lavoratori si sono iscritti alla Cgil, l'80,5%.

Sulle prestazioni pensionistiche abbiamo registrato su oltre 171mila pratiche aperte, oltre 88 mila adesioni, con tasso pari al 51,7%.

Qui il ragionamento che consegno come contributo all'analisi: sbagliato sarebbe immaginare di condizionare, con proprie pecu-

liarità, un lavoro di orizzonte, non tenendo conto dei divari tra le diverse aree del paese, tra le diverse categorie, tra uomini e donne, tra generazioni, situazioni come abbiamo visto fortemente condizionate da indicatori politici e sociali differenti.

È vero che per ciascuno di noi il problema più grande è il proprio, quindi siamo sempre condizionati nel nostro agire da ciò che quotidianamente viviamo, spesso in stato di emergenza.

La forza dell'Inca dovrà essere quella di mettere insieme le tante singole esigenze per ragionare in un quadro confederale, anzi in quel quadratino rosso in cui tutti noi ci vogliamo riconoscere.

In fondo, come dal titolo dell'iniziativa odierna, l'Inca opera e continuerà ad operare nel complesso mosaico delle tutele all'interno dei valori fondanti della Cgil: universalità, solidarietà, uguaglianza.



Infortuni e malattie professionali

Danno terminale e danno catastrofale. L'inadeguatezza delle tabelle milanesi

■ Giancarlo Moro*

Il danno terminale ed il danno catastrofale, termini che spesso vengono confusi tra loro, sono entrambi frutto di una lunga elaborazione giurisprudenziale ed anche attualmente non esistono norme di legge che ne sanciscano la disciplina.

Va detto che, dal punto di vista delle definizioni giurisprudenziali, inizialmente era considerato *danno terminale il solo danno biologico subito dalla vittima nel caso in cui tra lesioni e morte fosse intercorso un lasso di tempo apprezzabile, a prescindere dalla sua «percezione» e quindi anche nell'ipotesi di vittima non cosciente circa l'esito finale* (in questo senso: Cass., 28 agosto 2007, n. 18163), mentre era *danno catastrofale il danno c.d. da lucida agonia o danno morale terminale* (Cass., SS. UU. 11 novembre 2008, n. 26772 e n. 26773) subito dalla vittima per la sofferenza provata nell'avvertire coscientemente l'approssimarsi della fine.

Sin dal 2004 la Cassazione ha iniziato ad affermare che, nell'ipotesi in cui fosse trascorso un certo («*apprezzabile*») lasso di tempo tra lesioni colpose – rammentiamo che per lesioni colpose si può intendere sia l'infortunio, sia la

malattia laddove appunto siano determinati da un illecito di terzi – e morte del soggetto causata dalle stesse, era configurabile un danno *biologico* risarcibile e che tale danno era trasmissibile agli eredi della vittima (Cass., 3549/2004); da allora, e soprattutto dopo le SS.UU. nn. 26972-26973 del 2008, c.d. di San Martino, sul danno non patrimoniale, è sempre stato affermato che tutto il danno patito dalla vittima – nell'*apprezzabile* lasso di tempo intercorso tra lesioni e morte – e quindi sia il danno alla salute, sia la lesione di altri diritti non patrimoniali consistenti nella sofferenza, nella perdita della dignità e della possibilità di esplicare vita sociale, ecc. andava riconosciuto *jure hereditatis* ai suoi aventi causa, e che la liquidazione di tale danno andava effettuata in termini equitativi fondati a loro volta su parametri oggettivi quali: la durata della sofferenza, l'entità delle sofferenze e del turbamento dello stato d'animo, la gravità del fatto, ecc.

Con sentenza n. 20895 del 2015 la Cassazione (uniformandosi alla propria nota giurisprudenza che individua nelle Tabelle milanesi un parametro univoco ed equo di risar-

* Consulente legale Inca Veneto

cimento valido per l'intero territorio nazionale) ha sancito, in tema di liquidazione del «danno terminale», che il parametro da utilizzare è quello indicato dalla Tabella di Milano per il danno non patrimoniale temporaneo, apportandovi però le necessarie ed adeguate personalizzazioni, e valutando nella loro effettiva consistenza le sofferenze fisiche e psichiche patite dal soggetto lesa; *si iniziano quindi a confondere i concetti di danno terminale e danno catastrofale e tutto pare essere ricompreso nel concetto di «danno terminale».*

La successiva sentenza n. 15350 delle Sezioni Unite del 2015 ha chiarito che il lasso di tempo di sopravvivenza dev'essere «apprezzabile»; attualmente tale aggettivo richiede un lasso di tempo almeno di *alcune ore* (ad esempio 24 ore, secondo Cass., sez. III, n. 21976 del 2008, oppure 12 ore, secondo Tribunale di Torre Annunziata, II Sezione civile, 10 settembre 2018 n. 1943), mentre non bastano frazioni di ore (così Trib. Piacenza, 29 giugno 2010, n. 458).

Nel 2016 per la prima volta l'Osservatorio per la Giustizia Civile di Milano ha realizzato delle vere e proprie «Tabelle» per il danno terminale, poi riproposte e formalizzate nel marzo del 2018; si è chiarito nella relazione introduttiva che i requisiti affinché sussista tale «danno terminale» sono i seguenti: che vi sia stata (e sia stata dimostrata) la coscienza della propria morte imminente e che sussista un lasso di tempo sufficiente affinché il soggetto abbia potuto elaborare e rappresentare il rischio della propria morte.

Chiarito che attualmente si tende a parlare di danno terminale per definire entrambe le componenti di quelli che inizialmente erano

danni distinti (danno terminale da un lato, e danno catastrofale dall'altro lato) occorre però osservare che *tale distinzione va recuperata e valorizzata tutte le volte in cui manchi la coscienza della fine imminente* (ad esempio: soggetto in coma, o in stato soporoso), *perché comunque in questi casi sussiste il diritto trasmissibile agli eredi al risarcimento del danno biologico, che è massimo nella sua intensità, ovvero il c.d. «danno terminale in senso stretto»*; per tale ragione, è bene articolare le domande risarcitorie affinché sia chiaro che esse hanno ad oggetto sia «il danno terminale» sia il «danno catastrofale», in modo da non rischiare che venga negato il risarcimento laddove manchi quella consapevolezza di morire, di cui si è detto.

Le Tabelle di Milano sul «danno terminale», nella definizione onnicomprensiva di cui sopra, soffrono però di alcune rilevanti limitazioni, che ci pare debbano essere adeguatamente denunciate, così come del resto è stato sottolineato anche in alcune recenti pronunce di merito e di legittimità.

La più rilevante criticità risiede, a nostro parere, in quella che la relazione che accompagna le Tabelle definisce «durata limitata», e ad essa si accompagna il metodo tabellare «ad intensità decrescente» adottato dai Giudici milanesi.

Secondo tali Tabelle, infatti, si è deciso che la nozione stessa di danno terminale esclude che esso possa protrarsi per tempi eccessivamente lunghi, e si è adottata una durata massima «convenzionale» di cento giorni anche perché, afferma la Relazione dell'Osservatorio per la Giustizia Civile, *«nella maggior parte dei casi trattati dalle Corti i danni risultereb-*

bero contenuti in pochi giorni»; durante questi 100 giorni il danno terminale va decrescendo con un metodo tabellare: per i primi tre giorni esso può arrivare ad € 30.000,00, ma dal quarto giorno in poi esso man mano si riduce, fino ad arrivare al centesimo giorno allorché esso «si appiattisce» sulla somma di € 98,00/die, che è l'importo *standard* del danno non patrimoniale temporaneo previsto dalle Tabelle comuni, con la precisazione tuttavia che in casi particolarmente gravi il Giudice può personalizzare tale valore, ma sempre fino ad un massimo del 50% (il che significa quindi che comunque non si potrebbero superare, per il centesimo giorno, € 145/die e che per tutti i giorni ulteriori non potrebbe essere mai superato tale importo). Tale limitazione non appare ragionevole, né equa, perché riduce enormemente ed in modo illogico il risarcimento in numerosi casi in cui la sofferenza psico-fisica, accompagnata dalla lucida percezione della prossima fine, si sia protratta per tempi superiori (ed anche di molto superiori) a 100 giorni.

Tutti abbiamo esperienza di lesioni colpose cui è conseguita un'agonia durata *molti mesi* di lucida agonia, culminati con la morte del soggetto leso.

Un esempio è quello di un'operaia vittima di gravissime ustioni a causa di un incendio sviluppatosi il 12 novembre 2001 in una fabbrica in Veneto, deceduta tra sofferenze inaudite il 4 aprile 2002, cioè 143 giorni dopo.

Un altro esempio è quello dell'infortunio gravissimo verificatosi il 13 maggio 2018 in una acciaieria del Padovano: un operaio è deceduto dopo circa un mese a causa delle gravissime ustioni riportate, mentre un secondo

operaio è deceduto *dopo sette mesi* (cioè 210 giorni) di ricovero nel Centro Grandi Ustionati dell'Ospedale di Padova.

Nel 2002 a Marghera un operaio saldatore è precipitato nel vuoto da una trentina di metri di altezza, riportando lesioni gravissime (ischemia cerebrale, perforazioni polmonari, rottura del bacino e della milza, tetraplegia) che, *dopo sei anni di agonia* e di sofferenze, ne hanno cagionato il decesso nel 2008 (il nesso di causa tra evento e morte è stato riconosciuto in sede processuale, tanto che l'imputazione originaria di «lesioni colpose» è stata modificata in «omicidio colposo»).

Ma gli esempi forse più frequenti sono quelli relativi alle malattie professionali, per molte delle quali la diagnosi è una vera e propria «*sentenza di condanna*» (si pensi al mesotelioma, neoplasia da asbesto per la quale, allo stato, non esistono terapie efficaci) ed il cui decorso purtroppo non rispetta i rigidi tempi massimi imposti dalle Tabelle di Milano.

Se a volte il mesotelioma si manifesta in forma molto aggressiva e conduce alla morte nell'arco di pochi mesi, in altre occasioni, soprattutto se il soggetto si sottopone ad invasivi interventi chirurgici ed a debilitanti e penose chemioterapie e radioterapie, la sua durata può superare i due anni: anni in cui il soggetto, spesso talmente consapevole dell'esito letale annunciato, per averlo precedentemente sperimentato partecipando ai funerali dei colleghi di lavoro, da sentirsi predestinato ancor prima di ricevere la diagnosi, soffre moralmente e fisicamente dolori profondi ed indescrivibili.

Ebbene, in tutti questi casi pare davvero riduttivo accettare la «durata limitata» prevista

dalle Tabelle milanesi, e si impone una soluzione equitativa più adeguata, tale da realizzare quanto sancito dalla Cassazione in tema di risarcimento del danno come effettivo «pretium doloris»: *«Nella liquidazione del danno non patrimoniale da fatto illecito il giudice di merito deve, in ogni caso, tener conto delle effettive sofferenze patite dall'offeso, della gravità dell'illecito di rilievo penale e di tutti gli elementi della fattispecie concreta, in modo da rendere la somma liquidata adeguata al particolare caso concreto ed evitare che la stessa rappresenti un simulacro di risarcimento»*: così Cass., sez. III, 10 marzo 2010, n. 5770).

Giustamente quindi alcuni Giudici hanno respinto i rigidi limiti imposti dalle Tabelle milanesi, denunciandone la iniquità e la irragionevolezza.

Ad esempio, recentemente il Tribunale di Trieste (G.L. Santangelo, 13 marzo 2019, n. 46) ha affermato, in un caso di neoplasia asbesto-correlata: *«Tenendo conto dei diversi ricoveri e dei controlli subiti nel corso dei mesi della malattia, dell'elevato grado di sofferenza derivante dalla stessa, nonché della consapevolezza di essere affetto da un male sicuramente incurabile, la somma giornaliera prevista dalle Tabelle di Milano va senz'altro aumentata equitativamente»* (in questo caso il Giudice ha liquidato € 400,00 per ciascun giorno di invalidità totale ed € 320,00 per ciascun giorno di invalidità all'80%, a fronte di una durata complessiva della malattia di 250 giorni, senza alcun tasso decrescente).

Sempre pochi giorni fa, la Corte di Cassazione (Sez. Lav., 19 marzo 2019, n. 7640) ha confermato una pronuncia di merito del 2014 relativa alla vicenda di un operaio dei

cantieri navali di Monfalcone che aveva riconosciuto, a titolo di danni trasmessi ai propri eredi dal lavoratore deceduto, affetto in vita da mesotelioma e lucidamente consapevole della prognosi infausta, una somma pari a quella prevista dalle Tabelle di Milano per il danno non patrimoniale temporaneo *maggiorato di € 1.000,00 al giorno per gli ultimi 49 giorni di vita*; sul punto, la Suprema Corte ha affermato che *«mentre per la componente di danno biologico la liquidazione può avvenire sulla base delle Tabelle relative alla invalidità temporanea, per la seconda componente (quella «catastrofale»: n.d.s.), avente natura affatto peculiare, la liquidazione deve affidarsi ad un criterio equitativo puro, ancorché sempre strettamente correlato alle circostanze del caso concreto, che sappia tener conto della enormità del pregiudizio [...]. Di tale esito certamente infausto deve tenersi conto, dovendosi escludere che la liquidazione della componente di danno catastrofico possa essere effettuata attraverso la meccanica applicazione di criteri contenuti in tabelle»*.

Va quindi ribadito che le Tabelle milanesi sul c.d. danno terminale appaiono inadeguate in moltissimi casi, nei quali – *a fronte di una dettagliata allegazione e dimostrazione delle sofferenze patite dal soggetto lesa* e della sua consapevolezza circa l'approssimarsi della morte (anche attraverso specifici riferimenti alla documentazione clinica, alle testimonianze dei parenti e dei sanitari, ad eventuali prescrizioni di farmaci per ridurre l'ansia o la depressione, ecc.) – la componente del danno c.d. «catastrofale», così come quella del danno biologico, appare meritevole di una compensazione effettiva e non meramente simbolica.

La legge di bilancio premia le aziende e colpisce le vittime

■ Lisa Bartoli*

Prima la riduzione dei premi assicurativi dovuti dalle imprese, poi i tagli alle risorse destinate alla prevenzione, alla fine anche una drastica revisione del sistema risarcitorio in favore dei lavoratori infortunati e tecnopatici. Ce n'è abbastanza per sollevare più di qualche dubbio sull'effettiva sensibilità del governo gialloverde rispetto ad un tema, come quello della scarsa sicurezza nei luoghi di lavoro, che, nonostante i reiterati richiami del Presidente della Repubblica, miete in media 3 vittime al giorno in Italia.

La legge di bilancio 2019 ha ridotto di oltre il 30 per cento i premi assicurativi antinfortunistici, che le imprese hanno l'obbligo di pagare all'Inail, riduce di circa 310 milioni di euro il finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza e di altri 100 milioni gli stanziamenti destinati alla prevenzione; dulcis in fundo rivede radicalmente anche il sistema di calcolo dei risarcimenti in favore delle vittime del lavoro e dei loro familiari, fino ad attribuire all'Inail la facoltà di chiedere la restituzione di quanto già riconosciuto al lavoratore, qualora l'ammontare degli indennizzi liquidati dal-

l'Istituto assicuratore dovesse risultare superiore al risarcimento complessivamente rilevato dai giudici per danni patrimoniali e non. La legge di bilancio 2018 n. 145, all'art. 1 comma 1126, intervenendo a gamba tesa sugli articoli 10 e 11 del Testo unico del d.p.r. n. 1124/65, stabilisce: «Non si fa luogo a risarcimento qualora il giudice riconosca che questo complessivamente calcolato per i pregiudizi oggetto di indennizzo non ascende a somma maggiore dell'indennità che, a qualsiasi titolo ed indistintamente, per effetto del presente decreto, è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto». Il risarcimento, quindi, «è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate a norma degli artt. 66 e seguenti e per le somme liquidate complessivamente ed a qualunque titolo», secondo quanto è previsto dal d.lgs. 38/2000.

In buona sostanza la modifica scardina l'orientamento giurisprudenziale, consolidatosi nel tempo a tutti i gradi di giudizio, secondo il quale al lavoratore infortunato o tecnopatico è data la possibilità, di fronte ad una accertata responsabilità del datore di lavoro dell'accaduto, di rivolgersi ai giudici per otte-

* Direttore responsabile

nere un risarcimento dei danni subiti, non compresi negli indennizzi liquidati dall'Inail. «Il cosiddetto danno differenziale o complementare – spiega Silvino Candeloro, del collegio di presidenza Inca – consente di garantire un integrale ristoro delle conseguenze di un infortunio o di una malattia professionali, che non sono solo di natura patrimoniale, ma che investono la sfera affettiva, di relazione e più in generale le condizioni della vita della persona».

Due ambiti, quello indennitario dell'Inail e l'altro risarcitorio, di pertinenza dei tribunali civili, ben distinti nella legislazione. A ricordarlo è la stessa Cassazione, nella sentenza del 2 aprile scorso n. 9112: «La differenza strutturale e funzionale tra l'erogazione Inail, ex art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000 e il risarcimento del danno secondo i criteri civilistici preclude di poter ritenere che le somme eventualmente a tale titolo versate dall'Istituto assicuratore possano considerarsi integralmente soddisfattive del diritto al risarcimento del danno in capo al soggetto infortunato od ammalato». «La diversità ontologica tra l'istituto assicurativo e le regole della responsabilità civile – si legge nel verdetto – trova un riscontro sul piano costituzionale, posto che i due rimedi rinvergono ciascuno un referente normativo diverso: la prestazione indennitaria risponde agli obiettivi di solidarietà sociale cui ha riguardo l'articolo 38 della Costituzione, mentre il rimedio risarcitorio, a presidio dei valori della persona, si innesta sull'articolo 32 della Costituzione».

Ancora più incisivo è il passaggio successivo della sentenza: «L'assicurazione Inail non copre tutto il danno biologico conseguente al-

l'infortunio o alla malattia professionale ed ammettere il carattere assorbente della prestazione indennitaria (per effetto della modulazione dell'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000) implicherebbe una riduzione secca del livello protettivo, sia rispetto alle potenzialità risarcitorie del danno biologico sia a confronto con il ristoro accordato a qualsivoglia vittima di un evento lesivo». Un giudizio negativo, che sembrerebbe ritagliato apposta contro l'ultimo provvedimento del governo gialloverde, il quale non fa più distinzione alcuna, tra indennizzi e risarcimenti, restringendo di fatto ampiamente l'ambito di applicazione del diritto al giusto risarcimento dei lavoratori infortunati e tecnopatici. E che la Cassazione abbia seri dubbi sulle misure contenute nella legge di bilancio lo dimostra anche il fatto di come abbia posto dei rigorosi paletti, sin da subito, sulla efficacia della retroattività: una prima volta con la sentenza n. 8580 del 27 marzo e una seconda volta solo qualche giorno dopo con il verdetto n. 9112 del 2 aprile scorso. In entrambi i casi, l'Alta Corte, in considerazione delle profonde modifiche legislative apportate al Testo unico del '65 e al d.lgs. 38/2000, esclude in modo assoluto che tali misure possano essere adottate nei giudizi in corso, in quanto ciò si porrebbe in «violazione del divieto di retroattività» delle leggi.

Per l'Inca lo squilibrio tra ciò che viene tolto in termini di tutele alla parte più debole e le misure in favore delle aziende è ancor più evidente in quella parte della legge di bilancio dove si riconosce ai giudici la facoltà di ridurre la liquidazione dell'onere a carico dei datori di lavoro sui quali grava la responsabilità ac-

certata di un infortunio o di una malattia professionale, «tenendo conto della condotta precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo e dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro». «Un altro bel riconoscimento, oltre a quello della riduzione dei premi assicurativi, che traccia un quadro sconfortante – commenta Candeloro – e di fronte all'aumento degli infortuni, anche mortali, nonché delle malattie professionali, rappresenta un ulteriore concreto indirizzo ad abbassare la guardia sul tema della salute e sicurezza, con conseguenze nefaste per la tutela e il risarcimento dei lavoratori infortunati e tecnopatici e le loro famiglie».

«Se si vuole davvero ridurre il numero degli infortuni, anche mortali – conclude Cande-

loro –, il governo, visto che ha annunciato di voler convocare le organizzazioni sindacali sull'argomento, si distingua dagli altri esecutivi precedenti e provveda a rendere effettivamente applicabile in modo integrale il decreto legislativo 81/2008 con l'emanazione dei decreti attuativi, di cui siamo ancora in attesa da oltre dieci anni. Sarebbe questo un chiaro segnale di sensibilità ed attenzione per dare un vero impulso verso una nuova cultura della sicurezza nei posti di lavoro, richiamando sia le imprese sia l'Inail ad un impegno più efficace sulla prevenzione. Solo in questo modo si potranno ridurre i costi economici e sociali dei troppi infortuni e delle malattie professionali che ricadono non soltanto sulle vittime e le loro famiglie, ma anche sull'intera collettività».



Analisi delle sentenze di Cassazione

a cura di

Marco Bocci *

EX ESPOSTI AMIANTO: RISARCIMENTO E PENSIONE DI REVERSIBILITÀ

In caso di decesso di una vittima del lavoro, la pensione di reversibilità dovuta agli eredi non incide sul *quantum* del risarcimento, poiché si tratta di una prestazione previdenziale; e quindi, avente natura giuridica diversa, non può ridurne l'importo.

Questi, sommariamente, i fatti: accogliendo il ricorso della vedova di un portuale, deceduto per mesotelioma pleurico, l'Alta Corte ha riformato in parte la sentenza di primo grado che, pur riconoscendo all'erede una somma a titolo di risarcimento, aveva provveduto a detrarre da tale importo il trattamento di reversibilità, già riconosciuto dall'Inps. Da qui il ricorso in Cassazione da parte della donna, che considerava un suo diritto quello di percepire integralmente la prestazione previdenziale, non considerabile come «lucro».

Per poter comprendere la portata di tale sentenza è necessario effettuare una breve disamina dell'istituto giuridico che gli è sotteso, quello della *compensatio lucri cum damno*. Senza volerci addentrare troppo in tecnicismi giuridici particolarmente complessi, ci limitiamo in questa sede a dire che la *compensatio lucri cum damno* («compensazione del guadagno con il danno») è uno strumento utilizzato dal giudice per la stima e la liquidazione del danno ed è volto ad evitare che un evento lesivo possa apportare al danneggiato un vantaggio economico che vada oltre il risarcimento del danno subito. Un esempio può aiutarci a comprendere meglio l'istituto: se un

lavoratore viene arbitrariamente sospeso (senza retribuzione) dal posto di lavoro e nel periodo di sospensione svolge comunque un'attività in forma autonoma, il risarcimento del danno derivante da quella sospensione, successivamente dichiarata come illecita, non può essere integrale, dovendosi detrarre il reddito da lavoro autonomo a quello che si sarebbe percepito come stipendio (Cass. Civ. 1610/99).

In questi ultimi anni tale principio è stato oggetto di forti contrasti giurisprudenziali, soprattutto in tema di rapporto tra risarcimento danni e indennità assicurativa, tra risarcimento danni e indennità Inail e tra risarcimento danni ed accompagnamento.

Nel caso che a noi qui interessa, la sentenza n. 1555/2019 del 22 gennaio, riprendendo i principi statuiti in una fondamentale pronuncia emessa a Sezioni Unite appena l'anno prima (sentenza n. 12564/2018) ha considerato fondate le argomentazioni addotte dai legali della vedova, i quali sostenevano che il trattamento di reversibilità non può essere considerato alla stregua di un «lucro» acquisito. In modo inequivocabile, si legge nel dispositivo: «*Invero, le Sezioni Unite di questa Corte hanno di recente statuito che: dal risarcimento del danno patrimoniale patito dal familiare di una persona deceduta per colpa altrui non deve essere detratto il valore capitale della pensione di reversibilità accordata dall'Inps al familiare superstite in conseguenza della morte del congiunto, trattandosi di una forma di tutela previdenziale connessa ad un peculiare fondamento solidaristico e non geneticamente connotata dalla finalità di rimuovere le conseguenze prodottesi nel patri-*

monio del danneggiato per effetto dell'illecito del terzo».

Questa è la ragione per la quale la Cassazione nella sentenza di gennaio ha riformato il verdetto di primo grado, decidendo per il rinvio alla Corte di Appello di Venezia, in diversa composizione, che dovrà procedere con un nuovo esame alla luce del principio delle sezioni unite. Per l'Inca, si tratta di una sentenza significativa che permette di ribadire un principio fondamentale: «La validità della compensatio lucri cum damno come principio di diritto non può limitare la legittima pretesa dei familiari delle vittime delle tante e troppe vittime del lavoro di ottenere un riconoscimento ad un giusto risarcimento ed ad un'equa tutela previdenziale».

LE RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO: QUANDO SUBENTRA IL REATO DI ESTORSIONE

Il datore di lavoro risponde del reato di Estorsione se costringe un proprio dipendente, che ha subito un infortunio sul lavoro, a dichiarare il falso ai sanitari del pronto soccorso, per essere sollevato dalla responsabilità sull'accaduto. Un principio sacrosanto, ribadito ancora una volta dalla Cassazione nella sentenza n. 2217 del 18 gennaio scorso, in base al quale un'azienda del settore edile di Messina è stata condannata per reato di estorsione, confermando peraltro i primi due gradi di giudizio.

Il verdetto di per sé non rappresenta una novità, ma merita una qualche annotazione sul-

la propensione delle aziende di ricorrere fino alla Cassazione pur di vedersi ridurre la pena: secondo l'azienda, il lavoratore infortunato «spontaneamente e senza alcun previo colloquio con il ricorrente, si sarebbe determinato a dichiarare il falso ai sanitari per ottenere maggiori vantaggi lavorativi anche di tipo economico che gli sarebbero stati promessi dall'imputato». Dunque, non c'è stata alcuna minaccia e proprio per questo, secondo il datore di lavoro, a fronte delle false dichiarazioni rese, la lavoratrice «avrebbe fin dall'inizio dovuto assumere la qualità di indagata». Queste, in estrema sintesi le motivazioni del ricorso avviato dall'azienda nell'estremo tentativo di dimostrare l'indimostrabile; una realtà oggettiva completamente capovolta; la vittima che diventa carnefice di sé stesso: il lavoratore si persuade «spontaneamente» della convenienza a non denunciare, dichiarando il falso al Pronto Soccorso e perdendo quindi diritti e garanzie, mentre il datore di lavoro riesce a sottrarsi ai controlli nel cantiere che avrebbero potuto evidenziare violazioni della normativa antinfortunistica.

Una prassi molto diffusa, soprattutto nelle piccole e piccolissime aziende, dove si registra il maggior numero di infortuni sul lavoro, che difficilmente giungono nelle aule di tribunale. L'esperienza degli operatori e delle operatrici di Inca conferma una tale tendenza: «Non è infrequente, per chi lavora nel settore del danno da lavoro di ritrovarsi a tutelare la posizione di lavoratori che, dopo un infortunio, devono anche subire le pressioni del proprio datore di lavoro, intenzionato a 'trasformare' l'evento in un incidente extralavorativo. Di solito, ciò avviene al pronto soc-

corso, oppure nella fase immediatamente precedente il trasporto all'ospedale, attraverso una richiesta esplicita del datore di lavoro rivolta ad ottenere dal lavoratore la promessa di denunciare l'infortunio, comune, non riconducibile all'attività di lavoro. L'intento dell'azienda, in questi casi, è chiaro: interrompendo il nesso causale tra incidente e lavoro, cancella il rischio di incorrere in sanzioni, aumenti dei premi assicurativi o addirittura di essere chiamato a rispondere di un reato penale per una eventuale omissione delle norme di sicurezza».

Il lavoratore, pertanto, a seguito di una condotta sbagliata del datore, si ritroverebbe in questa posizione: una volta denunciato l'infortunio come extralavorativo, non potrà più invocare la tutela Inail, neppure in quei casi, assai frequenti, in cui un danno apparentemente di lieve entità produce nel tempo conseguenze più importanti sulla sua salute; quindi, non potrà farsi riconoscere dall'Istituto assicuratore i postumi permanenti, perdendo il diritto ad un possibile indennizzo o a una rendita, tanto meno chiedere una eventuale revisione del danno subito, in caso di aggravamento. Ma c'è di più: qualora volesse contestare, nelle opportune sedi giudiziarie, la circostanza che quanto dichiarato al pronto soccorso non corrisponda al vero, potrebbe incorrere, addirittura, nel reato di falso materiale (art. 482 c.p.).

Appare evidente, quindi, che se non si vuole rinunciare alle garanzie che la normativa antinfortunistica offre, al lavoratore conviene denunciare sempre l'infortunio sul lavoro; tanto più in considerazione del fatto che, ad ulteriore tutela del lavoratore, le norme pre-

vedono l'accusa di estorsione, come in questo caso portato all'attenzione della Cassazione, di cui dovrà rispondere quel datore di lavoro, che costringa il lavoratore a dichiarare il falso, minacciandolo (ad esempio) di licenziamento. L'art. 629 del codice penale prevede, infatti, che: «Chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000».

Le conclusioni cui giunge la Cassazione nella sentenza 2217/2019 sono eloquenti: «[...] alla luce della ricostruzione della vicenda fin qui svolta, la persona offesa aveva reso false dichiarazioni ai sanitari perché coartata nella sua volontà da un fatto illecito altrui – l'estorsione di cui si discute – sicché doveva escludersi, ora come al momento delle dichiarazioni rese in fase di indagini, che sussistesse in capo al dichiarante l'elemento soggettivo di dichiarare il falso per commettere un reato».

PERIODO DI COMPORTO NEGLI INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Il periodo di comportamento è il periodo durante il quale il lavoratore, assente dal lavoro per cause che di seguito vedremo, mantiene il diritto alla conservazione del posto; superato tale periodo, però, il datore di lavoro può licenziare legittimamente il proprio dipendente. È un istituto che mira a garantire una doppia tutela: da un lato garantisce al lavoratore, malato o infortunato, il diritto a mante-

nera il proprio posto di lavoro, dall'altro lato tutela anche il datore di lavoro, che potrebbe subire un pregiudizio rilevante dal mancato esercizio dell'obbligazione contrattuale (la prestazione lavorativa) da parte del suo dipendente, quando prolungato per troppo tempo.

L'art. 2110 del codice civile, che disciplina l'istituto, sancisce infatti che: «In casi di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio [...] l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità».

Nonostante la semplicità di tale dettato normativo, il comportamento è sempre stato oggetto di dubbi e perplessità anche da parte dei lavoratori, prova ne sia che si è sviluppata molta giurisprudenza sul punto, soprattutto per quanto riguarda la computabilità o meno dei periodi di infortunio o malattia professionale nel computo. Vediamo, pertanto, di fare un po' di chiarezza, anche analizzando la giurisprudenza recente.

Sulla scia di alcune sentenze della Suprema Corte (si veda Cass. Civ. n. 26307/2014; n. 13667/2015; n. 20718/2015), sembrava prevalsa l'interpretazione in base alla quale il collegamento, seppur lieve, tra l'attività lavorativa e l'infortunio subito bastasse a non far ricadere sul lavoratore le conseguenze negative (nello specifico, il licenziamento) di una assenza dal lavoro a lui non imputabile, come nel caso di un infortunio. Tale interpretazione continua, ad oggi, ad essere molto diffusa, prova ne sia che in alcuni siti web (anche di consulenti del lavoro) non è difficile imbattersi in affermazio-

ni perentorie del tipo: «In casi di infortunio sul lavoro non si applica MAI la licenziabilità del dipendente in caso di superamento del periodo di computo».

In realtà, la giurisprudenza più recente si è consolidata in ben altra posizione. Le ultime sentenze sul punto (Cass. n. 15972/2017; Cass. n. 26498/2018), infatti, confermano una interpretazione dell'istituto del periodo di computo fortemente pregiudizievole per i lavoratori, statuendo la legittimità del licenziamento per il superamento di tale periodo anche quando l'assenza è stata determinata da infortunio o malattia professionale, e prevedendo il mancato conteggio del periodo di computo (quando non espressamente previsto dalla contrattazione collettiva) solo di fronte a una responsabilità datoriale nella causazione dell'evento.

Il caso posto all'esame della Corte nell'ultima di queste sentenze (la n. 26498 dell'ottobre 2018) riguardava una lavoratrice che, caduta da una scala mentre lavorava, si era assentata dal lavoro per infortunio oltre il periodo massimo di computo, superato il quale veniva licenziata: sia in sede di giudizio di primo grado sia in appello il licenziamento intimato dal datore di lavoro veniva considerato legittimo e pertanto la lavoratrice ricorreva in Cassazione, che confermava però quanto statuito dai tribunali di merito. In sintesi, queste le motivazioni della Corte: pur sottolineando come nessuna norma imperativa vieti che la contrattazione collettiva possa prevedere che si escludano dal computo del computo le assenze causate da infortunio sul lavoro, la norma generale prevista nell'art 2110 c.c. fa rientrare questi pe-

riodi all'interno del conteggio, e pertanto il lavoratore che li supera può essere legittimamente licenziato.

«Affinchè l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto – spiega la Corte – non è sufficiente che la stessa abbia una origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. [...] più esattamente, la computabilità delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o malattia professionale nel periodo di comporto non si verifica [...] quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 c.c.».

Risulta evidente, da quanto sopra riportato, che spetta pertanto integralmente al lavoratore il difficile compito di dimostrare la responsabilità, omissiva o commissiva, del datore di lavoro nella causazione dell'evento, qualora volesse contestare il licenziamento per superato periodo di comporto.

«Alla luce delle più recenti sentenze – afferma l'Inca Cgil – è necessario che il semplicistico convincimento, in base al quale i periodi di infortunio non rientrano mai nel conteggio del comporto, venga superato: se venisse confermata l'interpretazione delle ultime sentenze, infatti, qualora non vi sia una norma più favorevole prevista nel Ccnl del lavoratore, questo stesso potrebbe essere legittimamente licenziato superato il periodo, a meno che non riesca a dimostrare che il danno che ha determinato l'assenza dal la-

voro sia direttamente imputabile al datore di lavoro».

«È pertanto necessario – continua l'Inca – che vengano individuati, nella contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale) gli specifici ambiti di applicabilità dell'istituto: il Ccnl del Commercio, all'art. 182, prevede, per esempio, che se il lavoratore dovesse superare i 180 gg. di assenza deve, prima della scadenza, chiedere al datore di lavoro una aspettativa non retribuita; qualora questo non venisse fatto, è chiaro che l'unico metodo per non incorrere in un licenziamento (o, meglio, per opporsi a un licenziamento illegittimo) rimarrebbe, alla luce di questa sentenza, quello di contestare la responsabilità del datore ex art. 2087 c.c.».

LA SICUREZZA DELEGATA A CONSULENZA ESTERNA

Anche quando l'imprenditore delega ad un consulente esterno il controllo sulle condizioni di lavoro, resta responsabile degli eventi infortunistici che si verificano in azienda. È quanto ha ribadito la sentenza della Cassazione (Cass. 21/12/2018, n. 57937) che, in tema di estendibilità della responsabilità del datore di lavoro a figure, anche esterne, nel settore della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha ribadito il principio in base al quale il primo destinatario dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. è e rimane il datore di lavoro: la presenza di altri soggetti preposti ad un controllo, magari generico, sulle condizioni di lavoro, non esime pertan-

to il datore dal farsi carico degli obblighi a lui imputabili per legge. L'eventuale (ma solo eventuale) corresponsabilità di un consulente esterno alla sicurezza dovrà essere provata andando, in primo luogo, a verificare che sia stata effettuata una formale e corretta «delega di funzioni», e, in secondo luogo, andando a riscontrare l'efficacia causale della condotta (omissiva o commissiva) del consulente nella causazione dell'evento.

La sentenza si pronuncia su un tema senz'altro non inedito nelle aule di tribunale: la responsabilità del datore di lavoro in caso infortuni occorsi ai propri dipendenti, è infatti uno di quegli argomenti che maggiormente ha coinvolto la dottrina e la giurisprudenza (sia di legittimità che di merito) in questi ultimi anni.

Già nel corso del dibattito sul decreto D.lgs. n. 626/1994, si era delineato il principio secondo cui, stante l'assunto previsto all'art. 27 della nostra Costituzione («*La responsabilità penale è personale*»), vi fosse comunque una sorta di imputabilità automatica della responsabilità al datore di lavoro, qualora si fosse verificato un infortunio di un lavoratore nella propria azienda. Tale impostazione ha portato una parte della dottrina a parlare, addirittura, di una «responsabilità oggettiva» datoriale, mentre altri, più cautamente, hanno voluto qualificarla come «responsabilità per fatto altrui», imputando pertanto la responsabilità alla parte datoriale anche qualora l'omissione di norme sulla sicurezza del lavoro fosse stata effettuata da altre persone.

È comunque innegabile che, in realtà produttive complesse o di grandi dimensioni, per il datore di lavoro sia impossibile non

effettuare una «delega di funzioni» a soggetti che, pertanto, interni all'azienda (dirigenti, preposti) o esterni (liberi professionisti dotati di specifiche competenze), si vedrebbero così attribuire compiti e responsabilità riconducibili alle prerogative datoriali. Questo delicato equilibrio, però, che vede da un lato l'impossibilità del datore di lavoro di sovrintendere, personalmente e in ogni momento, a tutte le fasi produttive, e, dall'altro, l'illegittimità di trasferire compiti e competenze che sono suoi propri ad altre persone, non può non essere retto da un sistema che preveda, tra le altre cose, l'obbligatorietà di una attribuzione FORMALE della delega di funzioni.

Il caso, posto all'attenzione della Corte di Cassazione, riguardava un grave incidente, avvenuto in una fonderia, che è costato la vita a due dipendenti e che ha causato il ferimento di un terzo; i tre lavoratori erano stati adibiti a lavorare nei pressi di una sorta di contenitore rotante che conteneva metallo fuso, e che ruotava compiendo circa 480 giri al minuto. A seguito della rottura di un meccanismo di sicurezza, il materiale incandescente fuoriusciva dal contenitore e investiva gli operai. In sede di giudizio, oltre al datore di lavoro, venivano citati anche due consulenti esterni, professionisti legati, ciascuno, all'imprenditore da un contratto sia per l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi sia del controllo in materia di sicurezza.

Nel ricorso in Appello, i giudici di merito avevano rinvenuto la corresponsabilità dell'accaduto in capo al titolare dell'azienda e ad entrambi i consulenti: sia quello che per contratto aveva il compito di elaborare il

Dvr, sia l'altro, incaricato di certificare la conformità del macchinario ai requisiti di salute e sicurezza e di elaborare un manuale di uso e manutenzione. Intenzione del datore, era quella di attribuire ad entrambi una peculiare posizione di «garanti di fatto» a tutela dei lavoratori.

Un orientamento che la Cassazione, però, ribalta completamente statuendo quanto segue. Per il datore di lavoro, avvalersi di consulenti non implica automaticamente trasferire ad essi gli obblighi di protezione che sono di sua specifica competenza e responsabilità: e questo tanto più (come nel caso di specie) quando tale presunto «trasferimento» sia stato effettuato devolvendo ad essi una generica e non meglio specificata «consulenza generalizzata», senza la necessaria presenza di una delega, formalmente attribuita e precisamente indicata, in tema di sicurezza; in altri termini, afferma l'Alta Corte, l'assenza di esatti compiti contrattualmente attribuiti al consulente, non può esonerare il datore di lavoro dall'imputazione della responsabilità nella causazione dell'evento, anche se in presenza di un consulente esterno a cui il datore di lavoro aveva attribuito «[...] la valutazione dei rischi inerente tutta l'azienda».

Sulla figura del consulente esterno sostiene la Corte che: *«I principi di imputazione oggettiva e soggettiva del reato [...] impongono di esaminare in maniera accurata le modalità di inserimento e le specifiche attribuzioni del soggetto all'interno del ciclo aziendale, al fine di delinearne una eventuale posizione di responsabilità quale soggetto garante del bene tutelato. [...] Ciò non significa che un consulente*

esterno non possa essere chiamato a rispondere di eventuali comportamenti colposi che abbiano contribuito all'aggravamento del rischio. Occorre però che una simile condotta di cooperazione colposa sia correttamente analizzata e specificamente individuata sulla base di un ragionamento probatorio che dia adeguato conto, al di là di ogni ragionevole dubbio, della sua esistenza e riconducibilità al prevenuto in termini di prevedibilità e prevenibilità dell'evento».

«La sentenza, seppur non completamente innovativa sul punto» – spiega l'Inca Cgil – «ribadisce il principio in base al quale l'estensione automatica al consulente della posizione di garanzia propria del datore di lavoro è contraria alle disposizioni legislative, che individuano nel datore di lavoro stesso, nel R.s.p.p. (figure che in questo specifico caso coincidono) ed eventualmente nei dirigenti e preposti i destinatari naturali e diretti della normativa prevenzionistica. Per poter parlare di una corresponsabilità del consulente esterno va effettuata una accurata verifica dei compiti formalmente attribuiti (a nulla vale che, in mancanza di una pattuizione espressa tra le parti, la figura del consulente all'interno dell'azienda venga vista come «garante di fatto»), e una ricognizione, sostenuta da elementi di prova certi e non da mere congetture, della sua corresponsabilità nella causazione dell'evento».

La sentenza merita inoltre un'altra annotazione sulla affidabilità del Documento di valutazione dei rischi (la cui elaborazione è un obbligo in capo al datore di lavoro) che troppo spesso viene redatto in modo approssimativo e superficiale. La dimostrazione di que-

sta prassi è nelle dichiarazioni del funzionario di una Asl (riportate in sentenza) secondo il quale il documento in questione non era altro che «[...] una mera check-list, antecedente e funzionale all'elaborazione di un vero e proprio Dvr».

In altre Parole, il datore di lavoro, nel tentativo di sottrarsi alle responsabilità del grave incidente, ha esplicitato di aver delegato anche questo compito ad uno dei consulenti esterni. Una posizione che non ha convinto l'Alta Corte, secondo la quale «[...] un soggetto estraneo all'organizzazione aziendale, a cui sia stata affidata una generica consulenza» non può «essere chiamato a condividere la generale responsabilità del datore di lavoro».

«Su questo specifico punto – spiega Silvano Candeloro, del collegio di presidenza dell'Inca – il verdetto ripropone una questione apertissima sulla poco edificante considerazione che le aziende hanno del Dvr, considerato spesso un mero adempimento burocratico e non una base documentale aderente alle condizioni di lavoro; di questa superficialità, fanno spesso le spese le lavoratrici e i lavoratori, che possono avere pregiudizi rilevanti dalla mancata predisposizione delle misure previste dalla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro».

DECESSO PER INIDONEITÀ ALLA MANSIONE

La responsabilità del datore di lavoro, qualora non abbia adempiuto alla disciplina prevista dalle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si estende anche al

caso in cui il decesso del lavoratore sia avvenuto per cause riconducibili anche a una precaria condizione psico-fisica.

È questo il principio che si evince dalla lettura di una recente sentenza di Cassazione (Cass. Pen. n.1465 del 14/01/2019) che riguarda il caso del decesso di un lavoratore edile, avvenuto per infarto.

Sia in primo grado che in Appello (dove ha avuto una mera riduzione della pena) il datore di lavoro di un edile è stato condannato per omicidio colposo: aveva infatti adibito un proprio dipendente al trasporto di cassette di materiale di peso rilevante (dai 22 kg ai 40 kg) dal luogo dello scarico fino al cantiere, lungo un percorso dove c'era un dislivello di una decina di metri coperto da 49 scalini. Dopo un paio di ore, il lavoratore veniva colto da malore, a seguito del quale avveniva il decesso.

Ovviamente, venivano subito effettuati i rilievi del caso, volti ad accertare la frequenza dei sollevamenti, il peso esatto delle cassette di materiali, la velocità con cui, in quella mattina, vennero compiute le varie operazioni. Rilievi dai quali veniva accertato come tutte queste azioni e le loro tempistiche risultassero fuori dai limiti previsti dalla normativa vigente.

Ma soprattutto, veniva ulteriormente verificato che il lavoratore non era stato neppure sottoposto ad una specifica valutazione dei rischi sulla sua salute, sia in relazione a patologie derivanti dall'attività, sia per l'accertamento delle sue condizioni di attitudine allo svolgimento della specifica mansione.

Di fronte a questi riscontri, che sembrerebbero indicare nel datore di lavoro il primo re-

sponsabile del decesso del lavoratore, appare quantomeno singolare l'ipotesi difensiva del ricorrente: in uno dei motivi di ricorso, infatti, riprendendo i risultati della Consulenza Tecnica disposta d'ufficio (in cui si imputava il decesso a: «[...] *uno shock cardiogeno da arteriosclerosi occlusiva; venivano rilevate addirittura lesioni cicatriziali per precedenti infarti, lesioni che, in relazione all'età del soggetto (44 anni) erano indicative di una ipertensione non trattata*») la difesa del datore di lavoro sosteneva che la morte per un arresto cardiaco, inatteso, improvviso e imprevedibile, non poteva essere addebitabile all'imputato, in quanto si sarebbe potuto determinare in qualsiasi momento storico.

Di parere diametralmente opposto la Suprema Corte, la quale ha invece ribadito che: «... *in tema di infortuni sul lavoro, la circostanza che il lavoratore possa trovarsi, in via contingente, in condizioni psico-fisiche tali da non renderlo idoneo a svolgere i compiti assegnati è evenienza prevedibile, che, come tale non elide il nesso tra la condotta antidoverosa del datore di lavoro e l'infortunio*».

Pertanto il datore di lavoro risulta responsabile del decesso: per quanto, infatti, come ri-

levato da Ctù, le condizioni del lavoratore fossero precarie a prescindere dall'attività lavorativa svolta, tali condizioni dovevano essere adeguatamente valutate dal datore di lavoro, e doveva essere predisposto quanto previsto dalla normativa sulla sicurezza; la presenza di una predisposizione fisica a determinati eventi, infatti, deve essere considerata come rischio prevedibile, e non come evento imprevedibile, che libera il datore di lavoro di eventuali responsabilità.

Commenta l'Inca Cgil: «Viviamo in un clima politico in cui gli investimenti sulla sicurezza vengono visti come costi da ridurre il più possibile, per abbattere il costo del lavoro. Ne fanno le spese, ovviamente, i lavoratori, che spesso sacrificano la propria salute (a volte, come in questo caso, la vita) per poter svolgere un lavoro che, anche se pericoloso e dannoso, viene accettato per le contingenze economiche che tutti conosciamo. Ricordiamo però che in tema di infortuni sul lavoro la circostanza che un lavoratore possa trovarsi in condizioni psico-fisiche non ottimali allo svolgimento della mansione non esclude il nesso tra la condotta del datore (carente in tema di sicurezza sul posto di lavoro) e l'evento infortunio».



Sicurezza sul lavoro per i magazzinieri

Profili di rischio, responsabilità e tutele nella giurisprudenza recente

■ Marco Bocci *

L'attività di immagazzinaggio delle merci nel settore della grande distribuzione e della logistica, e i relativi profili di rischio nello svolgimento della mansione, è stata oggetto, in questo ultimo periodo, di una corposa elaborazione giurisprudenziale.

Il motivo, a ben vedere, è di facile comprensione: i ritmi attuali di lavoro, aumentati da una esigenza di celerità nello svolgimento delle varie operazioni di carico e scarico delle merci e dalla contemporanea riduzione della forza lavoro adibita alla mansione, ha determinato un esponenziale incremento degli infortuni sul lavoro nel comparto, e, conseguenzialmente, dei ricorsi giudiziari.

Già dagli inizi del 2018, l'analisi dei dati sugli infortuni verificatisi nell'anno precedente, avevano individuato nel magazziniere una delle quattro figure professionali più a rischio, insieme ai lavoratori di edilizia, autotrasporto ed agricoltura.

Riteniamo pertanto che sia utile analizzare, alla luce della giurisprudenza recente, gli elementi di rischio tipici nel comparto, parten-

do dal presupposto che queste considerazioni, tratte dalla lettura di un interessante analisi pubblicata sulla rivista online Ipsoa, dell'ex magistrato Raffaele Guariniello, pubblico ministero in tantissimi processi, tra i quali ricordiamo Eternit e ThyssenKrupp, non vogliono avere alcuna pretesa di esaustività, ma essere, magari, spunto per una riflessione complessiva sul tema.

▼ **I soggetti tutelati**

I destinatari naturali della normativa sulla sicurezza nel comparto, sono ovviamente, i lavoratori che operano all'interno dei magazzini, a qualsiasi titolo, senza essere necessariamente esclusivamente dipendenti. A ricordarlo è la Corte di Cassazione nella sentenza n. 57974 del 29 dicembre 2017, laddove statuisce che, in questo comparto, il lavoratore deve essere inteso come «colui che esercita una attività lavorativa all'interno dell'organizzazione del lavoro del datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale». Ne consegue che la normativa sulla sicurezza copre pertanto anche i la-

voratori autonomi, che collaborano nel magazzino.

Un concetto già affermato alcuni mesi prima nella sentenza n. 41976 del 14 settembre dello stesso anno, nella quale l'Alta Corte aveva addirittura esteso la tutela prevista dal D.lgs. 81/2008 anche a clienti, fornitori e visitatori occasionali. Vale la pena riportare quanto aveva statuito: «[...] *il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro per tutti i soggetti che operano nell'impresa... (e a coloro che) pur estranee all'ambito imprenditoriale, vengano comunque ad operare nel campo funzionale dell'imprenditore medesimo ed anche nei confronti dei terzi che si trovino nell'ambiente di lavoro*».

▼ Le scaffalature sono «attrezzature di lavoro»

Considerare la scaffalatura come «strumento di lavoro» significa estendere la disciplina del D.lgs. 81/2008 (con i relativi obblighi e responsabilità) ai casi di infortunio sul lavoro, che possono derivare dall'utilizzo di questa attrezzatura, peraltro, numerosissimi. Per quanto l'accezione di «strumenti di lavoro» possa sembrare ovvia, il Magistrato torinese, nella sua analisi, fa notare come nel 2013 la «Commissione interpelli» avesse asserito che le scaffalature tali non erano.

Fortunatamente, tutta la giurisprudenza successiva non ha preso minimamente in considerazione la tesi della Commissione, e le sentenze più recenti (28/06/2018 n. 29504, 05/04/2018 n. 15204) nemmeno pongono attenzione sul punto, dando per scontato che la scaffalatura debba essere considerata un «attrezzatura di lavoro»; ma giova rilevare, quan-

tomeno a titolo informativo, come la circostanza sia stata, almeno nel passato, non così pacificamente riconosciuta.

▼ Obblighi datoriali in tema di sicurezza nei magazzini e rischi connessi

Una volta stabilito pertanto che l'uso di una scaffalatura o di un altro strumento di immagazzinaggio comporti la copertura prevista dalla normativa sulla sicurezza, vediamo quali siano i rischi principali e come debbano essere valutati dal datore di lavoro.

Partendo dall'assunto che, in base alla disciplina generale del D.lgs. 81/2008 è obbligo del datore di lavoro valutare «tutti» i rischi, si può rilevare come, nel comparto specifico, tali rischi siano prevalentemente riferibili ai possibili danni cagionabili dal ritmo di lavoro, spesso intenso, che si rinviene all'interno dei magazzini. Inoltre, la stessa struttura delle scaffalature, può causare, di per sé, un danno al lavoratore (vizi di costruzione, mancata manutenzione o installazione di mezzi sicurezza, cause difficilmente prevedibili). Vediamo di analizzare questi due punti.

1) *Rischi derivanti dal ritmo e dal carico lavorativo*: come abbiamo precedentemente rilevato, è dato oramai accertato che l'aumento degli infortuni sia determinato anche dalla circostanza che ritmi lavorativi sempre più frenetici, e carichi di lavoro sempre più insostenibili, aumentino esponenzialmente il rischio di subire un infortunio. Già nel 2014 la Cassazione (Cass. Pen. 19/02/2014 n. 7956) aveva statuito la responsabilità del datore di lavoro qualo-

ra lo stesso non abbia correttamente valutato il ritmo lavorativo a cui sottoponeva i lavoratori: il fatto che un dipendente, costretto dall'enorme quantità di merce presente in magazzino ad accelerare il ritmo della sua attività, compia anche un atto non consentito (nello specifico, andare in retro-marcia con il muletto) non esonera la responsabilità del datore, che doveva, in quel caso, valutare le conseguenze derivanti dalla sentita urgenza di disporre le merci nelle scaffalature.

La giurisprudenza più recente si è adeguata a tale principio: da **Cass. Pen. 27/03/2017 n. 15136** si evince infatti che: «[...] una adeguata organizzazione e sovrintendenza delle operazioni lavorative da parte del datore di lavoro, attuata anche mediante soggetti preposti all'occorrenza, avrebbe reso palese che le operazioni cui era stato assegnato il lavoratore [...] comportavano un carico di lavoro assolutamente insostenibile».

2) *Rischi derivanti dagli strumenti di immagazzinaggio.*

Potremmo distinguere questi rischi in tre gruppi: rischi derivanti da vizi di costruzione degli strumenti di immagazzinaggio, rischi derivanti da mancata predisposizione di strumenti o mezzi di sicurezza sugli stessi strumenti, rischi derivanti da cause non facilmente prevedibili.

– *Rischi derivanti da vizi di costruzione delle scaffalature*

Da normativa generale, primo responsabile della sicurezza sul lavoro è, potremmo dire quasi sempre e comunque, il datore di lavoro. Quando però vi siano dei vizi di co-

struzione sugli strumenti di lavoro utilizzati, responsabile è anche il produttore e/o venditore dello strumento: tale responsabilità è talmente estesa che, qualora anche il solo libretto di istruzioni dello strumento di lavoro (considerato parte dell'attrezzatura) fosse lacunoso o non chiaro, anche il costruttore risponde dell'evento (**Cass. 28/04/2017 n. 20339**).

– *Rischi derivanti dalla mancata manutenzione degli strumenti di immagazzinaggio*

Una volta installato il mezzo di immagazzinaggio, nasce infatti da subito l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di effettuare una verifica delle condizioni di sicurezza dello stesso e predisporre, per il futuro, una corretta manutenzione. Da **Cass. Pen. 31/01/2014 n. 4961** si evince che: «L'obbligo datoriale di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori non può che ricomprendere anche il rischio derivante dall'utilizzo e dalla vetustà delle cose». Le conseguenze di tale assunto sono chiare: il datore non si libera della responsabilità adducendo la circostanza che nel posto di lavoro erano presenti gli strumenti adibiti a garantire la sicurezza sul lavoro: è necessario che tali strumenti siano efficienti e siano stati sottoposti ad adeguata manutenzione periodica.

– *Rischi derivanti da cause difficilmente prevedibili*

La struttura stessa delle scaffalature (spesso alte diversi metri) comporta di per sé un possibile rischio: è rimasta in un certo senso simbolica, ed è senz'altro evocativa l'immagine di uno degli effetti del terremoto del 2012 in Emilia Romagna, che aveva

comportato il crollo delle scaffalature nei magazzini di molte aziende che conservavano migliaia di forme di Grana Padano. Ecco, il rischio sismico: in quanto rischio non totalmente imprevedibile, deve essere valutato sia quando l'azienda si trovi in zone qualificate come sismiche (si veda l'analisi condotta dalla Suprema Corte in **Cass. Pen. 13/02/2017 n. 6604**) sia quando non vi si trovi (**Cass. Pen. 18/12/2017**).

Ora, è vero che le responsabilità, quando avvengono eventi del genere, possano ricadere in primo luogo su progettisti, costruttori e direttori dei lavori degli stabilimenti, ma se diamo una lettura estensiva agli art. 17 e 28 del D.lgs. 81/2008 (come fa la dottrina e la giurisprudenza) sembrerebbe che possa qualificarsi quantomeno una responsabilità concorrente del datore di lavoro, qualora lo stesso non effettui una verifica dei sistemi antisismici.

▼ **Conclusioni**

Come indicato in premessa, lungi dal voler delineare un quadro esaustivo sulla giurisprudenza formatasi sul punto, la presente disamina ha voluto semplicemente dare un quadro delle sentenze più recenti relative ai rischi lavorativi in cui possono incorrere i magazzinieri.

Magazzinieri ma non solo, verrebbe da dire. La modifica del Contratto Collettivo degli autisti di camion e tir, per esempio, sottoscritto a gennaio 2018, prevede che questi lavoratori, le cui mansioni si limitavano alla «assistenza» del personale per il carico/scarico delle merci, devono ora «collaborare» direttamente con i lavoratori del magazzino (art. 30 del contratto collettivo nazionale) ne consegue che tutta la normativa relativa alla salute e sicurezza all'interno degli stabilimenti dovrebbe essere portata a conoscenza degli autisti, categoria di lavoratori che con il magazzino hanno un contatto solo temporaneo e limitato.

