



Quali obblighi di sicurezza per il lavoratore ?

DEFINIZIONE DI LAVORATORE

La normativa che regola la sicurezza nei luoghi di lavoro individua nel lavoratore il soggetto che esercita un'attività lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro pubblico o privato, anche soltanto per imparare un mestiere, un'arte o una professione.

Affinché possa sussistere il rapporto di dipendenza, il lavoratore deve svolgere una prestazione subordinata che non si sostanzia soltanto in un dover rispettare le decisioni organizzative e funzionali, ma è obbligato ad osservare scrupolosamente le norme poste a tutela dell'incolumità fisica di tutti i dipendenti dell'azienda, e a servirsi degli strumenti e delle misure preventive messe a disposizione dall'azienda.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Tutta la legislazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro sarà caratterizzata da un principio dominante:

- il lavoratore è il primo garante della sicurezza in azienda.
- Il suo comportamento unito al suo impegno a rispettare le modalità di esercizio di lavoro, osservando le norme sulla prevenzione e sicurezza, contribuiscono ad assegnargli un ruolo attivo all'interno di quella parte dell'organizzazione aziendale che si adopera costantemente per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori all'interno dell'azienda.

Questi principi sono stati dettagliatamente esposti nel D.Lgs. 81/2008 tra gli obblighi fondamentali dei lavoratori, poiché ad essi spetta l'onere di occuparsi della propria salute e sicurezza e di quella degli altri soggetti che si trovano all'interno dell'azienda, stabilendo inoltre che la responsabilità di eventuali azioni od omissioni ricade sempre sui lavoratori.

Tra i doveri principali dei lavoratori, ricadono quelli di:

- **collaborare con il datore di lavoro**, all'osservanza degli obblighi posti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **rispettare le norme** e le istruzioni che provengono dal datore di lavoro in materia di





protezione;

- **utilizzare** in modo adeguato **le attrezzature** e i macchinari da lavoro, le sostanze tossiche, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
- **adoperare** correttamente i **dispositivi** di protezione (DPI) ;
- **segnalare** immediatamente al datore di lavoro qualsiasi eventuale **condizione di pericolo**, adoperandosi per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
- **non rimuovere** o modificare i **dispositivi di sicurezza**;
- **non agire autonomamente in operazioni** o manovre **che possono comportare dei rischi** per gli altri lavoratori;
- **prendere parte ai programmi formativi** e di addestramento predisposti dal datore di lavoro;
- sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari presso il medico competente

Pertanto il lavoratore, cooperando con il datore di lavoro, è chiamato a garantire un costante livello di sicurezza all'interno dell'azienda in cui lavora, adoperandosi direttamente ed immediatamente per eliminare o per ridurre tutte le emergenze o i pericoli che si verificano e che possono arrecare dei danni non solo ai dipendenti, ma a tutti i presenti all'interno dell'azienda.





Se mancano le condizioni di sicurezza il lavoratore può rifiutarsi di lavorare?

Il datore di lavoro deve assicurare ai propri dipendenti le condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza sul lavoro, adottando tutte quelle misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Se non lo fa, i lavoratori possono legittimarsi a non eseguire la prestazione, ed hanno il diritto di essere regolarmente pagati.

- Ad affermare quanto sopra è la Corte di Cassazione, con sentenza n. 836/2016. Vediamo come è giunta a tali valutazioni.

<https://www.consulenzalegaleitalia.it/sicurezza-lavoro-rifiuto-lavorare/>

Quando è legittimo rifiutarsi di lavorare se mancano le condizioni di sicurezza

In primo luogo è necessario specificare che il **lavoratore**, generalmente, **non può rifiutarsi di sua iniziativa di lavorare** se ritiene che il **comportamento del datore di lavoro non sia legittimo**. Dovrà invece rivolgersi a un **giudice** e attendere quanto stabilito in tribunale.

Tuttavia esistono delle **eccezioni** riguardanti le condotte del datore di lavoro in cui vengano a mancare i **principi di buona fede e correttezza**.

Nel concreto, secondo quanto espresso in diverse **sentenze della Cassazione**, il lavoratore può rifiutarsi di lavorare se:

- Viene assegnato a **mansioni incompatibili con il suo stato di salute**, potendo però chiedere lo spostamento verso mansioni compatibili, senza però potersi rifiutarsi di essere sottoposto a legittimi controlli medici;
- Sussistano delle **condizioni di insalubrità e pericolosità** per la salute nel luogo di lavoro;





- Il datore di lavoro non adotta tutte le **misure necessarie a tutelare l'integrità fisica** e le condizioni di salute dei prestatori di lavoro;
- Si presentano degli inadempimenti del datore di lavoro tali da ledere dei **diritti fondamentali** suoi o d'altri.

La **sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro** è frutto di un impegno di squadra che riguarda il **datore di lavoro**, i **lavoratori**, il **RSPP**, il **medico competente** e il **RLS**.

Nel caso in cui si presentino delle situazioni che preoccupano il lavoratore in tema salute e sicurezza e non sia stato possibile risolverle tramite un confronto diretto con il datore di lavoro, il lavoratore può fare riferimento al suo RLS che potrà fare da tramite tra le figure precedentemente elencate.

RESPONSABILITA' DEL LAVORATORE PER INFORTUNI CAUSATI AI COLLEGHI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

In una recente sentenza (Cassazione Penale, Sez.IV, 2 novembre 2018 n.49885), la Cassazione si è pronunciata sul tema delle responsabilità colpose del lavoratore per infortuni causati ai colleghi all'interno dell'ambiente di lavoro .

Nello specifico, la Corte ha ribadito l'ampiezza del perimetro delle responsabilità del lavoratore per infortuni provocati alle *"altre persone presenti sul luogo di lavoro"* (con particolare attenzione ai colleghi) a causa della violazione dell'articolo 20 del D.Lgs.81/08.

- ➔ Non va dimenticato, infatti, che in generale anche il lavoratore può rispondere penalmente sia in via contravvenzionale, commettendo i reati di pericolo previsti dal D.Lgs.81/08, sia in termini di reato di evento, potendo essere imputabile per i reati di lesioni personali colpose (art.590 c.p.) e omicidio colposo (art.589 c.p.) con violazione di norme prevenzionistiche per aver causato ad altri un infortunio o una malattia professionale. L'articolo 590 del codice penale, a **tale proposito, prevede testualmente la responsabilità penale di "chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale [...]"**.
- ➔ In quest'ultimo caso, ovvero nell'ipotesi in cui il lavoratore commetta un reato





colposo di evento, la colpa nella quale egli può incorrere può essere sia colpa “specificata” (per violazione degli obblighi su di lui gravanti) sia colpa “generica”, cioè negligenza, imprudenza o imperizia. Nella pronuncia in commento il reato di lesioni personali colpose è stato commesso con colpa specifica, avendo il lavoratore violato l’articolo 20 del D.Lgs.81/08 e così causato l’infortunio al collega con le modalità che vedremo.

In ogni caso, premessi questi aspetti tecnico-giuridici, ciò che di particolarmente interessante si riscontra in questa sentenza è il fatto che in essa **la responsabilità del lavoratore per l’infortunio causato al collega viene valutata**, oltre che sulla base dei principi generali, anche e soprattutto **alla luce dell’esperienza del lavoratore** (nella fattispecie trattasi in particolare di una “maggiore esperienza lavorativa” rispetto a quella del collega; una circostanza che, come vedremo, ha determinato o comunque rafforzato la posizione di garanzia del lavoratore ricorrente).

I principi sanciti in questa sentenza si rifanno inoltre a quelli già affermati da un importante precedente giurisprudenziale del 2014.

I FATTI

Vediamo ora il **caso specifico trattato da questa recente sentenza del 2 novembre scorso** e poi, a seguire, esaminiamo i principi contenuti nella precedente pronuncia Cassazione Penale, Sez.IV, 1 settembre 2014 n.36452.

La dinamica dell’evento è stata la seguente.

Nel settembre del 2010, nello stabilimento della I. s.p.a., “il responsabile dello stabilimento, G.P., aveva incaricato gli operai S.T. e M.G. di smontare una macchina per portare il motore, tramite un paranco, all’officina del piano sottostante secondo dettagliate modalità che garantivano la sicurezza dell’operazione.”

Dunque l’incarico dato dal direttore di stabilimento ai due operai aveva tenuto conto delle implicazioni di salute e sicurezza. Tuttavia i due lavoratori, “**concordemente, decidevano di non seguire le puntuali istruzioni** date dal loro superiore, in quanto ritenute gravose, e insieme si adoperavano per rimuovere una porzione della griglia che faceva parte del pavimento di quel piano per calare la macchina da tale apertura utilizzando un paranco mobile che avevano attaccato ad una capretta metallica posta sopra la botola stessa.” A questo punto “l’operazione era riuscita ed il M.G. era sceso al piano di sotto per togliere il cavo del paranco dal macchinario.”





Dalla sentenza emerge dunque che la decisione di non seguire le istruzioni fornite dal dirigente era stata adottata dai due lavoratori di comune accordo (“concordemente”). Lo stesso non si può dire però per i passaggi successivi, che non hanno visto il coordinamento tra i due operai.

Infatti “i due, tuttavia, **non concordavano le azioni successive** e così il M.G. decideva di risalire subito al piano soprastante per vedere se il S.T. avesse bisogno di aiuto. Quest’ultimo, nel frattempo, si accingeva a riposizionare la griglia sulla apertura al fine di ripristinare il pavimento ed aveva, quindi, spostato la capretta metallica.”

M.G. quindi “metteva il piede nella botola non ancora richiusa e precipitava al piano inferiore, da un’altezza di 4,5 metri, riportando la frattura dell’astragalo con conseguente malattia della durata di 88 giorni.”

L’operaio S.T., ritenuto responsabile dell’infortunio del collega, ricorre in Cassazione lamentando che “nella qualità di semplice operaio non era gravato da alcun obbligo di natura antinfortunistica, non rivestendo la qualifica né di datore di lavoro né quella di altra figura equiparabile. Contesta l’applicabilità dell’art.20, del d.lgs. n.81/2008, affermando di non avere compiuto, di propria esclusiva iniziativa, alcuna manovra pericolosa, in quanto aveva concordato e condiviso con il suo collega di lavoro M.G. le modalità operative.”

Ma la Corte conferma la condanna del lavoratore S.T., affermando che “il giudizio di responsabilità si fonda sulla ritenuta posizione di garanzia ricoperta dal S.T. ai sensi dell’art.20, d.lgs.n.81/2008, che, al primo comma, recita: «Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro».

E collega tale posizione di garanzia (anche) all’esperienza lavorativa di S.T. (che era di gran lunga maggiore di quella del lavoratore infortunato).

PRINCIPI LEGISLATIVI SUI QUALI E' STATO CONDANNATO IL LAVORATORE

La responsabilità del lavoratore ai sensi dell’art.20 D.Lgs.81/08, anche “in ragione della maggiore esperienza lavorativa”

La Cassazione ricorda che “la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, in materia di infortuni sul lavoro, il lavoratore, in base al citato disposto normativo, è garante, oltre che della propria sicurezza, **anche di quella dei propri colleghi di lavoro o di altre persone**





presenti, quando si trova nella condizione di intervenire per rimuovere le possibili cause di pericolo, in ragione della maggiore esperienza lavorativa (Sez.4, n.36452 del 15/05/2014, Rv. 262090).”

Nel caso di specie descritto sopra, ad esempio, emerge che “il S.T., quale operaio addetto alla manutenzione, avesse **un’anzianità ed una formazione tali da potere apprezzare e cogliere il pericolo creato dalla procedura** seguita per calare il macchinario al piano sottostante, in violazione delle disposizioni appena ricevute dal superiore e del disposto normativo dell’art.20, d.lgs.n.81/2008.”

I medesimi principi, come anticipato, sono rintracciabili – e ulteriormente approfonditi – anche nel precedente giurisprudenziale del 2014.

Un importante precedente giurisprudenziale: la maggiore esperienza del lavoratore e “l’assunzione di fatto di un ruolo di tutela”. Cassazione Penale, Sez.IV, 1 settembre 2014 n.36452

UILM
Salute e sicurezza
Metalmecc. Uilm Cuneo

RLS

**SENZA SALUTE E SICUREZZA
NON C'È DIGNITÀ DEL LAVORO**

**Nel caso Tu ritenga di non
lavorare in sicurezza contatta
il tuo RLS**

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

