



Datore di lavoro e responsabilità penale seguito di condotta “abnorme” del lavoratore fragile: diritto alla salute, tutela della privacy e responsabilità datoriale

AVV. ALESSANDRO MAZZONE | AVV. TERESA VINGIANI

La Suprema Corte ha recentemente reso un'interessante sentenza (Cass. pen. Sez. IV, Sent. 09-07-2021, n. 26151) che coinvolge i temi della salute del lavoratore e della tutela della privacy, nella quale delinea ed argina la responsabilità datoriale, precisando i confini oltre i quali non possono ravvisarsi obblighi a carico del datore di lavoro, in particolare in presenza di una condotta “abnorme” del lavoratore.

I fatti esaminati dalla Corte riguardavano il decesso di un lavoratore dipendente, avvenuto durante una pausa dallo svolgimento delle proprie prestazioni lavorative mentre egli si trovava, da solo, all'interno di un'area di produzione dismessa, e favorito dal calore eccessivo e dalle condizioni igieniche di tale luogo.

Il lavoratore in questione era affetto da una patologia pregressa, nota al datore di lavoro, che lo rendeva sì idoneo allo svolgimento delle mansioni affidategli, ma per la quale il medico del lavoro aveva stabilito la necessità di rispettare prescrizioni speciali in relazione agli orari, alla conformazione dei locali e alle modalità di lavoro: in particolare, le

disposizioni mediche precludevano, a tutela del suo stato di salute, che egli fosse addetto a prestazioni in luogo “confinato” e “in solitario”.

L'imputazione a carico del dirigente, del preposto e del preposto dello stabilimento aziendale concerneva il reato di cui all'art. 589 c.p., per violazione del D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 64, lett. c) ed e), inerente alla salvaguardia delle condizioni igieniche dei luoghi di lavoro, e per aver omesso di vigilare sul lavoratore per impedire l'aggravamento delle sue condizioni di salute.

La condotta degli imputati, in particolare, sarebbe consistita nell'aver collocato il lavoratore in un'area che non consentisse un controllo costante sul medesimo, anche da parte di altri dipendenti, e di non aver impedito l'ingresso ai lavoratori in un'area caratterizzata da ambiente malsano.

La Corte di Cassazione ha preso in esame la fattispecie prendendo in analisi due distinti profili: in primo luogo, si impone l'interrogativo in merito a quali siano gli obblighi che l'ordinamento pone a carico del datore di lavoro, a fronte della conoscenza di un problema

grave di salute del lavoratore e delle prescrizioni mediche ad esso connesse; in secondo luogo, occorre valutare se il datore di lavoro debba – e ancora prima, se possa - coinvolgere altri lavoratori nella sorveglianza delle condizioni di salute di un dipendente.

Quanto al primo profilo, il Supremo Consesso ha risolto la questione valorizzando la funzione delle prescrizioni mediche in merito allo svolgimento della prestazione lavorativa, evidenziando che le disposizioni del medico del lavoro sono rivolte a rendere compatibile la condizione soggettiva del lavoratore con le esigenze produttive del datore di lavoro. Esse contemperano due esigenze costituzionalmente rilevanti: consentire al primo di intraprendere e proseguire l'attività lavorativa, nonostante le deteriorate condizioni di salute, e limitare le modifiche dell'organizzazione del lavoro alle sole prescrizioni imposte, in modo da assicurare sia il diritto alla salute del lavoratore (art. 32 Cost.), sia l'utilità della prestazione lavorativa (art. 41 Cost.).

Da tale necessità discende che il datore di lavoro non può essere soggetto ad obblighi aggiuntivi rispetto a quelli oggetto di prescrizione, se non a costo di ampliare i confini della responsabilità datoriale al punto da richiedere allo stesso una condotta non esigibile.

Quanto al secondo profilo, la Corte ha preso in esame la possibilità, per il datore di lavoro, di esigere che altri lavoratori assumano la sorveglianza sul lavoratore affetto da patologie, in modo da assicurare un pronto intervento al ricorrere di situazioni di emergenza. Ha

rilevato non solo che non vi sia un obbligo in tal senso, ma che, al contrario, il necessario rispetto della normativa a tutela dei dati sensibili non autorizza a diffondere notizie sulla salute del lavoratore ai colleghi, dovendo ravvisarsi un divieto di rendere nota la patologia senza il consenso dell'interessato.

La prescrizione imposta al datore di lavoro, dunque, è quella di apprestare una postazione lavorativa coerente con le indicazioni mediche, che consenta di favorire l'eventuale soccorso. Ma non è, né potrebbe essere, quella di "sorvegliare continuativamente" l'interessato, ponendogli accanto una sorta di "lavoratore sentinella".

Da ultimo la Corte ha concluso sottolineando, senza soffermarvisi, l'abnormalità della condotta del lavoratore il quale, consapevole della sua malattia, si allontani dalla sua postazione per recarsi, da solo e senza avvertire nessuno, in un luogo estraneo alla sua mansione e non consono alle sue condizioni di salute.

Questa pronuncia si inserisce dunque nel solco di quell'orientamento che dà rilievo, valutandolo quale fattore interruttivo del nesso di causalità tra l'omissione ed evento, alla cosiddetta "condotta abnorme" del lavoratore, definita quale condotta imprudente che si palesi radicalmente imprevedibile ovvero posta in essere del tutto autonomamente ed in un ambito estraneo alle mansioni affidategli.

Avvertenza ⓘ

Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di legge e giurisdizionali. In considerazione delle finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi esclusivamente informativi.

Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.

Network



WE ARE AN INDEPENDENT MEMBER OF
THE GLOBAL ADVISORY
AND ACCOUNTING NETWORK

Limatola Avvocati is a member of HLB International
a worldwide network of independent accounting firms
and business advisers

Sito / e-mail

www.limatolavvocati.it

[\[info@limatolavvocati.it\]](mailto:info@limatolavvocati.it)

Sedi e contatti

MILANO

Via Priv. Cesare Battisti, 2
20122
Tel. + 39 02.45.49.67.25

MODENA

Via Ciro Menotti, 21
41121
Tel. +39 059.42.70.206

ROMA

Via Po, 16B
00198
Tel. +39 06.44.25.89.38

NAPOLI

Via Santa Lucia, 15
80132
Tel. + 39 081.245.14.01/03

PALERMO

Via Vittorio Alfieri, 36
90144
Tel. +39 091.56.49.876

NEWYORK

420 Lexington Avenue, STE. 2834
New York, N.Y. 10170
Tel. + 1 646.329.55.56



LinkedIn

www.linkedin.com/company/limatolavvocati