

DSL

1-2022

## Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità\*\*

di Chiara Lazzari\*

SOMMARIO: 1. La posizione di credito-debito del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro: oltre gli usuali confini della cooperazione creditoria. – 2. Violazione degli obblighi di sicurezza ed esercizio del potere disciplinare. – 3. (segue) La sanzionabilità della condotta (anche) dei lavoratori non subordinati. – 4. Obblighi del lavoratore e MOG, fra formazione, dovere datoriale di vigilanza e principio di autoresponsabilità. – 5. Per concludere.

### 1. *La posizione di credito-debito del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro: oltre gli usuali confini della cooperazione creditoria*

La posizione giuridica assunta dal lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro è stata recentemente oggetto di riscoperta e rinnovato interesse, come conferma il dibattito apertosi attorno all'obbligo di vaccinazione contro il virus SARS-CoV-2 nei contesti lavorativi, avendo autorevole dottrina sostenuto la possibilità d'individuare il fondamento del medesimo proprio nell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008<sup>1</sup>, quale norma che, come si vedrà a breve, impone al lavoratore una serie di obblighi di rilievo anche pubblicistico, in quanto per lo più sanzionati sul piano penale e amministrativo. Al di là delle perplessità che suscita tale conclusione<sup>2</sup>, del resto riguardante una questione molto specifica, merita però osservare, più in generale, che «il tema degli obblighi del lavoratore in materia di

\* Chiara Lazzari è professoressa associata di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo. [chiara.lazzari@uniurb.it](mailto:chiara.lazzari@uniurb.it).

\*\* Il saggio riproduce, con integrazioni e note bibliografiche e giurisprudenziali, la relazione svolta il 21 gennaio 2022 al webinar «Responsabilità degli enti e sicurezza sul lavoro», organizzato nell'ambito del ciclo di incontri sul tema «La responsabilità amministrativa degli enti a vent'anni dalla sua introduzione» promossi dalla Fondazione Marco Biagi - Osservatorio Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> Per la valorizzazione del citato art. 20, P. ICHINO, *L'obbligo di vaccinazione anti-Covid di fonte contrattuale*, in "Guida al lavoro", 2021, n. 3, p. 11; cfr. anche C. CESTER, *L'opinione*, in "Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro", ospitato nel sito della rivista "Labor" (<http://www.rivistalabor.it/>), 23 gennaio 2021, p. 4 e V. FERRANTE, *L'opinione, ibi*, 22 gennaio 2021.

<sup>2</sup> Per alcune obiezioni a tale posizione P. PASCUCCI, A. DELOGU, *L'ennesima sfida della pandemia Covid-19: esiste un obbligo vaccinale nei contesti lavorativi?*, in questa "Rivista", 2021, n. 1, I, pp. 92-93; P. PASCUCCI, C. LAZZARI, *Prime considerazioni di tipo sistematico sul d.l. 1 aprile 2021, n. 44, ibidem*, p. 154.

sicurezza sul lavoro costituisce uno degli aspetti fondamentali del “sistema” finalizzato a tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro inaugurato dalla direttiva quadro 89/391/Cee ed emerso in Italia prima con il d.lgs. 626/1994 e poi con il d.lgs. 81/2008<sup>3</sup>, quantunque esso non sempre abbia ricevuto l’attenzione che avrebbe meritato<sup>4</sup>.

In effetti, vale rimarcare come il lavoratore non rivesta solo la posizione di creditore di sicurezza, bensì, al contempo, anche quella di debitore, gravando sul medesimo una quota, pur se residuale, di tale debito<sup>5</sup>. Sicché, egli non può limitarsi a cooperare con il datore di lavoro, essendo invece tenuto altresì all’adempimento di specifici obblighi, la cui esigibilità, tuttavia, non può a sua volta prescindere dalla corretta attuazione dei doveri datoriali informativi e formativi<sup>6</sup>. Peraltro, la partecipazione ai programmi di formazione e addestramento costituisce ora un obbligo del prestatore (art. 20, comma 2, lett. *h*, del d.lgs. n. 81/2008), in un gioco di specchi il cui effetto è quello di arricchire continuamente le reciproche posizioni soggettive, attive e passive, al fine di meglio garantire l’effettività della tutela.

Come si accennava, l’individuazione di distinti obblighi in capo al lavoratore – segnatamente, da ultimo, ad opera del citato art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 – si muove in una prospettiva che pare configurarsi in termini di specialità rispetto alle usuali regole civilistiche, le quali fanno leva sui principi di correttezza e buona fede anche in ottica di cooperazione creditoria, rivelandosi, d’altro canto, perfettamente coerente con le peculiarità che caratterizzano detta cooperazione quando si parla di sicurezza sul lavoro. Invero, a differenza degli altri rapporti obbligatori nei quali il creditore ha (solo) l’onere di cooperare all’adempimento, nella materia in questione sul lavoratore/creditore grava un vero e proprio obbligo di cooperazione<sup>7</sup>, in ragione della valenza anche pubblicistica del bene protetto, ossia quel diritto alla salute che l’art. 32 Cost. definisce non soltanto come «fondamentale diritto dell’individuo», ma altresì come «interesse della collettività». Proprio da questo «originario e irresolubile» intreccio tra dimensione pubblicistica e privatistica<sup>8</sup> deriva il carattere doveroso della cooperazione creditoria del lavoratore, nella misura in cui la stessa mira, per l’appunto, a tutelare beni che non sono nella piena disponibilità del singolo in quanto qualificabili anche come

---

<sup>3</sup> P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2021, n. 173, p. 422.

<sup>4</sup> In argomento, d’obbligo è il rinvio a M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 2008.

<sup>5</sup> In tema, per tutti, G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in ID. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet giuridica, 2015, p. 29 ss.

<sup>6</sup> Cfr. già L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro, ovvero l’arte del possibile*, in “Lavoro e diritto”, 1995, p. 419; F. BASENGHI, *La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici nel nuovo quadro legale*, in L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1996, p. 62; R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 158.

<sup>7</sup> Da ultimo, P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 426.

<sup>8</sup> R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore*, cit., p. 181.

interessi dell'intera collettività, a partire da quella aziendale, comprensiva degli altri lavoratori/creditori di sicurezza e del datore di lavoro.

Insomma, tanto il generale obbligo di cura stabilito dall'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008<sup>9</sup> – il quale, pur senza essere presidiato da sanzioni penali, non assume valore puramente programmatico, potendo assurgere al rango di criterio interpretativo degli obblighi specifici individuati nel successivo comma 2<sup>10</sup>, oltre a rivelare la ben più ampia portata del ruolo del lavoratore rispetto all'esclusivo adempimento di doveri tipizzati<sup>11</sup> –, quanto questi ultimi<sup>12</sup> disegnano un quadro normativo che pare oltrepassare i consueti confini della cooperazione creditoria, delineando una figura di lavoratore chiamato a partecipare attivamente, quale destinatario *iure proprio* della normativa antinfortunistica<sup>13</sup>, al corretto funzionamento del sistema aziendale di prevenzione. Ciò emerge con tutta evidenza dall'art. 20, comma 2, lett. *e*, il quale impone al prestatore di segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, attivandosi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o limitare le situazioni pericolose<sup>14</sup>. Questa disposizione, infatti, «lungi dal prevedere – come le lett. *b, c, d, f, g* – un obbligo di adempimento specifico relativo al “modo di eseguire in sicurezza la prestazione di lavoro”,...configura un obbligo più sistematico ed autonomo che riguarda il “modo di porsi rispetto al sistema di prevenzione aziendale”: un modo che, enfatizzando la necessaria cooperazione del lavoratore in sintonia con quanto previsto dalla lett. *a*, sottolinea il suo essere parte attiva di quel sistema di prevenzione partecipato del d.lgs. 81/2008, il quale vale a supportare non solo il

<sup>9</sup> Secondo cui «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»; v. Cass. pen., sez. IV, 2 novembre 2018, n. 49885, in <https://olympus.uniurb.it/>.

<sup>10</sup> Da ultimo, A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Fano, Aras edizioni, 2021, p. 76.

<sup>11</sup> P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 429.

<sup>12</sup> Ossia: «a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza; d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente».

<sup>13</sup> Cass. pen., sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4397, in <https://olympus.uniurb.it/>.

<sup>14</sup> V. *supra*, nt. 12.

datore di lavoro nell'assolvimento dell'obbligo di sicurezza, ma anche i lavoratori nell'esercizio del proprio diritto al lavoro salubre e sicuro – sia *uti singuli* sia in quanto membri della comunità di rischio, come emerge dallo stesso art. 20, c. 1 – affrancandoli tendenzialmente da quella situazione di incapacità e minorità nella quale a lungo sono stati inquadrati»<sup>15</sup>.

Se così è, non si tratta, allora, di avallare l'indebita trasformazione di «un diritto di credito del lavoratore in un obbligo giuridico verso se stesso e/o verso la controparte datoriale»<sup>16</sup>. Piuttosto, e ferma restando la necessità di non confondere posizioni giuridiche – quelle che fanno capo al datore di lavoro e quelle gravanti sul prestatore – che restano diverse e distinte, si tratta di prendere atto delle novità che, specie a seguito degli impulsi provenienti dalla normativa comunitaria<sup>17</sup>, attribuiscono al lavoratore – sia individualmente che sul piano collettivo<sup>18</sup> – il ruolo di attore consapevole e fattivo nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro. Del resto, proprio da tale normativa viene un'indicazione inequivoca, capace di sgombrare il campo da ogni ambiguità: infatti, l'art. 5, par. 3, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, afferma espressamente che «gli obblighi dei lavoratori nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro». E tanto basta a scongiurare il rischio che la posizione debitoria del lavoratore trasmuti, «a mezzo di un vero e proprio rovesciamento, nell'assunzione...della posizione di garanzia gravante sul datore di lavoro, sui suoi delegati, sui dirigenti e sul preposto, cioè su coloro che dispongono dei mezzi e dei poteri per organizzare l'attività e che, proprio per questa ragione, devono farsi carico, anche, di assicurare, eventualmente in via disciplinare, l'osservanza delle disposizioni date, nonché di quelle stabilite con l'art. 20 d.lgs. 81/2008»<sup>19</sup>. È, infatti, per l'appunto l'indissolubile legame fra potere e responsabilità

---

<sup>15</sup> In questi termini, condivisibilmente, P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 452.

<sup>16</sup> Così, criticamente, P. TULLINI, *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in *Labor*, 2017, n. 2, p. 132.

<sup>17</sup> In proposito, per tutti, L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 48 ss.

<sup>18</sup> Sulla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, *ex multis*, P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Milano, Ipsoa, 2010, p. 475 ss.; C. ZOLI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in ID. (a cura di), *Principi comuni, La nuova sicurezza sul lavoro*, Commentario diretto da L. MONTUSCHI, 1, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 504 ss.; L. MENGHINI, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in questa "Rivista", 2021, n. 1, I, p. 1 ss.; L. ANGELINI, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, *ivi*, 2020, n. 1, I, p. 96 ss.

<sup>19</sup> Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 2021, n. 24830, in <https://olympus.uniurb.it/>.

prevenzionali<sup>20</sup> a fungere da baluardo rispetto a pericolose assimilazioni di ruoli e funzioni.

Si comprende, pertanto, come, in tale prospettiva, risulti semplicistico liquidare alla stregua di discutibili operazioni volte a erodere surrettiziamente la posizione di garanzia datoriale, ridimensionandone portata e responsabilità connesse, i tentativi dottrinali di trasferire le acquisizioni ricordate sul piano del concorso di colpa del lavoratore nella causazione dell'evento lesivo<sup>21</sup>, riconsiderando, proprio alla luce del modello collaborativo testé descritto, i tradizionali approdi giurisprudenziali sulle regole applicative dell'art. 1227, comma 1, cod. civ.<sup>22</sup>. Il tema, ai fini che qui interessano, può essere solo sfiorato. Tuttavia, merita rimarcare come quei tentativi appaiano, piuttosto, giustificati in ragione di un'esigenza di coerenza complessiva del sistema, oltre che finalizzati a correggere eventuali distorsioni derivanti dalla tralattiva applicazione di principi che risultano ormai consolidati – sebbene non in termini monolitici – nella giurisprudenza sviluppatasi in materia di concorso colposo dell'infortunato<sup>23</sup>, ma che non sempre sembrano cogliere appieno lo spirito del d.lgs. n. 81/2008.

## 2. *Violazione degli obblighi di sicurezza ed esercizio del potere disciplinare*

Da quanto sin qui osservato, pare evidente come l'intreccio «singolare e alquanto anomalo»<sup>24</sup> di posizioni soggettive nel contempo attive e passive, gravanti – benché, come detto, in quote non paritarie – su entrambe le parti della relazione

<sup>20</sup> *Amplius*, C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2015, *passim*; secondo Cass., sez. lav., 25 novembre 2019, n. 30679, in <https://olympus.uniurb.it/>, «il massimo rilievo da attribuire ai doveri di protezione è conseguenza diretta della sussistenza in capo ad una delle parti di poteri unilaterali di direzione ed organizzazione, come anche della destinazione ad essa dei risultati ultimi dell'attività svolta e del coinvolgimento nella dinamica del sinallagma, rispetto all'altra parte, della persona altrui con le ineludibili esigenze di tutela imposte dai principi primi dell'ordinamento».

<sup>21</sup> Cfr., di recente, P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., spec. p. 449 ss.; M. CORRIAS, *Osservazioni in tema di presupposti e limiti della rilevanza del concorso di colpa del lavoratore nell'infortunio sul lavoro*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2020, n. 3, II, p. 685 ss.; D. TARDIVO, *Il concorso di colpa del lavoratore nell'infortunio: tra esigenze di tutela e dovere di cooperazione*, *ivi*, 2020, n. 5, p. 1218 ss.; ma già in sede di commento al d.lgs. n. 626/1994 R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore*, cit., p. 188 auspicava una maggiore valorizzazione giurisprudenziale, sul piano del concorso di colpa, delle novità introdotte dall'art. 5 di quel decreto e dai diritti d'informazione e formazione ad esso connessi.

<sup>22</sup> In virtù di tale norma, «se il fatto colposo del creditore ha concorso a cagionare il danno, il risarcimento è diminuito secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate».

<sup>23</sup> Su tale giurisprudenza, v., per tutti, l'accurata ricostruzione di E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro 'multi-locale': quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi. Seminari Previdenziali Maceratesi – 2019*, Napoli, Editoriale scientifica, 2020, p. 107 ss.; per alcune possibili aperture giurisprudenziali, v., peraltro, quanto si osserverà *infra*, § 4.

<sup>24</sup> L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni*, cit., p. 17.

di sicurezza, siano destinate a penetrare all'interno del sinallagma contrattuale, non solo nel momento funzionale, ossia relativamente alla fase di esecuzione del rapporto, ma fin dal momento genetico: infatti, una prestazione di lavoro non destinata a essere eseguita in condizioni di sicurezza «non è neppure deducibile in contratto stante la sicura illiceità dell'oggetto»<sup>25</sup>. D'altra parte, com'è stato rilevato, già Lodovico Barassi riconosceva che, per il lavoratore, il rispetto delle «cautele preventive si compenetra con l'obbligo di bene eseguire la prestazione»<sup>26</sup>. Pertanto, così come si riconosce pacificamente il diritto del lavoratore a non svolgere la propria attività, conservando la controprestazione retributiva, in caso d'inosservanza delle misure di sicurezza ad opera del datore di lavoro, anche quest'ultimo deve ritenersi legittimato a rifiutare la prestazione "insicura" offerta dal lavoratore, senza che si configurino gli estremi della *mora credendi*: e ciò per l'esistenza di quel «motivo legittimo» che, ai sensi dell'art. 1206 cod. civ., rende ammissibile la mancata cooperazione creditoria (del datore di lavoro).

Ma v'è di più. Se anche gli obblighi posti in capo al lavoratore fanno ingresso, *ex art. 1374 cod. civ.*, nella struttura obbligatoria del rapporto<sup>27</sup>, ne consegue che essi si configurano come tali non solo verso l'ordinamento, che li presidia in via penale e amministrativa, ma altresì nei confronti del datore di lavoro, sì che la loro violazione non può restare senza conseguenze sotto il profilo disciplinare. Del resto, l'art. 18, comma 1, lett. *f*, del d.lgs. n. 81/2008, sanzionato penalmente dal successivo art. 55, comma 5, lett. *c*, impone a datore e dirigenti di «richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione». Sicché, è da ritenere che, qualora detta richiesta resti insoddisfatta, ciò non possa non riflettersi anche sul piano disciplinare.

Non a caso, la possibilità d'intervenire in tal senso è stata affermata piuttosto pacificamente in dottrina già con riferimento all'inottemperanza dei d.P.R. n. 547/1955 e n. 303/1956<sup>28</sup>. E lo stesso dicasi relativamente alla rilevanza disciplinare attribuita dalla contrattazione collettiva all'inosservanza delle cautele antinfortunistiche<sup>29</sup>. Del pari, secondo la giurisprudenza penale, il datore è chiamato a imporre l'uso dei mezzi personali di protezione ricorrendo, se del caso, allo strumento disciplinare, così come quella civile ritiene che il persistente rifiuto del prestatore di servirsene possa giustificare finanche il licenziamento<sup>30</sup>. E in

---

<sup>25</sup> L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, III ed., Milano, Franco Angeli, 1986, p. 75.

<sup>26</sup> Cfr. M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, cit., p. 13.

<sup>27</sup> Sul processo integrativo *ex art. 1374 cod. civ.* dell'obbligo datoriale di sicurezza, da ultimo P. LAMBERTUCCI, *L'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2021, n. 3, I, p. 263.

<sup>28</sup> C. LEGA, *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1956, p. 128, nt. 1.

<sup>29</sup> M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, cit., p. 134 ss.

<sup>30</sup> In proposito, cfr. i richiami giurisprudenziali citati in C. LAZZARI, *Sicurezza sul lavoro e obbligo datoriale di vigilanza*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2016, n. 3, II, p. 546; per

termini analoghi la Cassazione si è pronunciata in relazione al dovere di sottoporsi alle visite mediche periodiche<sup>31</sup>. Ma si pensi pure a quegli orientamenti giurisprudenziali, ormai consolidati, i quali affermano la responsabilità *ex art.* 2087 cod. civ. del datore di lavoro che, quantunque a conoscenza della situazione, non sia intervenuto a protezione del lavoratore vittima di comportamenti mobbizzanti o sessualmente molesti da parte di colleghi, mentre riconoscono la legittimità del licenziamento comminato al loro autore<sup>32</sup>; e ciò in considerazione dell'obbligo datoriale di adottare, ai sensi della citata disposizione codicistica, provvedimenti idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra cui può certamente rientrare anche un rimedio sanzionatorio di tipo espulsivo<sup>33</sup>.

Insomma, come si è cercato di argomentare ampiamente altrove, nella materia *de qua* pare difficile negare la (almeno parziale) funzionalizzazione del potere disciplinare<sup>34</sup>, il cui esercizio vincolato trova fondamento, oltre che nei principi costituzionali, nelle «misure...necessarie» di cui parla l'art. 2087 cod. civ.<sup>35</sup>, sembrando doversi attribuire ad esso la finalità di strumento di coazione volto a garantire le condizioni di sicurezza dell'organizzazione di cui il datore di lavoro risulta responsabile. In definitiva, l'interesse datoriale all'apprestamento di un'organizzazione del lavoro conforme alle prescrizioni legislative<sup>36</sup> si riflette sul piano contrattuale proprio in ragione del credito che egli vanta a una prestazione sicura secondo i parametri legali, di talché è logico riconoscergli la possibilità di ricorrere alla leva disciplinare a fini di coazione, perché è proprio attraverso il vincolo obbligatorio che lo stesso può esigere il rispetto dei precetti di sicurezza diretti al prestatore e punire la loro inosservanza. Se così è, allora, occorre ammettere che la sanzione disciplinare può reprimere la condotta del lavoratore anche nell'ipotesi di (apparente) adempimento della prestazione, come nel caso in cui egli si esponga a pericoli pur continuando a svolgere la propria attività senza rallentare o interrompere il ciclo produttivo, stante, per l'appunto, la collocazione nell'area della prestazione della quota di debito di sicurezza su di lui gravante, e dovendosi affermare la doverosità dell'esercizio del potere disciplinare di fronte

---

l'applicazione di tali principi al rifiuto del lavoratore di indossare la mascherina, quale DPI, al tempo della pandemia, si veda M. LUCCHIARI, *Mascherina e potere disciplinare: il datore di lavoro può sanzionare il dipendente che non la indossa?*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2021, n. 3, p. 762 ss. e S. ORTIS, *Obbligo di utilizzo della mascherina nel luogo di lavoro: i DPI ai tempi del Covid*, in "Labor", 2021, n. 6, p. 737 ss., entrambe a commento di Trib. Venezia, sez. lav., 4 giugno 2021, cui *adde* Trib. Trento 8 luglio 2021; ambedue le pronunce sono reperibili in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>31</sup> Cfr. le sentenze citate in R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore*, cit., p. 185, nt. 14.

<sup>32</sup> Cfr., al riguardo, C. LAZZARI, *Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni*, in questa "Rivista", 2018, n. 2, I, p. 7.

<sup>33</sup> M. D'APONTE, *La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 12.

<sup>34</sup> *Amplius*, C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali*, cit., p. 63 ss.

<sup>35</sup> Cfr. P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. SCHLESINGER, F. D. BUSNELLI (diretto da), *Il codice civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 260.

<sup>36</sup> Invero, «non può darsi organizzazione del lavoro se non come *organizzazione del lavoro sicura*»: R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore*, cit., p. 183, corsivo dell'A.

all'inottemperanza, da parte del medesimo, delle prescrizioni in materia<sup>37</sup> (così come in termini di doverosità pare doversi qualificare il rifiuto datoriale della prestazione insicura<sup>38</sup>).

Dunque, se, almeno nel lavoro privato, la discrezionalità del datore circa l'*an* dell'azione disciplinare è tratto essenziale del relativo potere – sia per il rilievo in ciò assunto dall'*intuitus personae*, sia per l'incomparabilità di comportamenti tenuti da soggetti differenti in circostanze e tempi diversi, purché ciò non assuma connotati discriminatori – nella fattispecie considerata non sembra esservi spazio per essa, ancora una volta perché il rango dei beni da proteggere non lo consente. In altri termini, la peculiarità degli interessi tutelati in questo caso attraverso il potere disciplinare – il cui esercizio mira a soddisfare esigenze connesse, più che alla libertà d'iniziativa economica *ex art. 41, comma 1, Cost.*, alla necessità di sanzionare fatti lesivi di beni di rilevanza generale, quale il diritto alla salute<sup>39</sup> – giustifica una deviazione rispetto al regime ordinario.

Del resto, anche il legislatore più recente sembra muoversi in questa direzione, laddove l'art. 30, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 richiede, in termini prescrittivi e non facoltativi, che il modello di organizzazione e di gestione debba «in ogni caso» prevedere «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello»<sup>40</sup>. La disposizione pare meritevole della massima attenzione. Invero, benché detti modelli si collochino su di un livello, volontario e per così dire “collettivo”, ulteriore e distinto rispetto a quello delle responsabilità individuali, che derivano dalla violazione della normativa prevenzionistica e che rimangono inalterate, i due piani risultano in qualche misura comunicanti. L'adozione ed efficace attuazione del MOG, infatti, costituisce indubbiamente un utile ausilio, di tipo organizzativo, per l'osservanza degli obblighi gravanti sui singoli, in ragione dell'approccio procedurale che lo caratterizza, in grado di favorire la creazione di un sistema aziendale di prevenzione più trasparente e, in quanto tale, idoneo a essere costantemente monitorato nel suo corretto funzionamento anche sotto il profilo del rispetto delle disposizioni prevenzionistiche indirizzate alle diverse figure di quel sistema.

---

<sup>37</sup> In argomento, C. ZOLI, *Gli obblighi e i diritti individuali dei lavoratori dipendenti*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 1995, n. 9, p. 806, che nega la sussistenza di una facoltà di scelta, tuttavia qualificando come onere, più che come obbligo, la posizione soggettiva del datore di lavoro; E. BALLETTI, *Obblighi dei lavoratori*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni*, cit., p. 219, e, da ultimo, P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 431 ss.

<sup>38</sup> Nello stesso senso anche M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, cit., p. 125, p. 147.

<sup>39</sup> Sulla doverosità dell'esercizio del potere disciplinare in altro ambito – quello dello sciopero nei servizi pubblici essenziali – in cui vengono in gioco diritti della persona costituzionalmente tutelati e interessi generali, cfr. le osservazioni di P. PASCUCCI, *Articoli 4, 11, 20-bis – Le sanzioni*, in ID. (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi essenziali*, Milano, Ipsoa, 2000, p. 96 ss., p. 102 ss.

<sup>40</sup> Sul tema dei MOG, da ultimo, P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2021, n. 4, p. 537 ss.

### 3. (segue) *La sanzionabilità della condotta (anche) dei lavoratori non subordinati*

L'osservazione da ultimo svolta consente così di accostarsi alla questione dei rapporti fra il tema degli obblighi dei lavoratori, oggetto della relazione che mi è stata assegnata, e quello dei modelli di organizzazione e di gestione, a cui è dedicato anche l'incontro odierno.

Prima, però, di meglio indagare tali rapporti, occorre concludere il discorso sul punto dell'esercizio del potere disciplinare, rimarcando come il ragionamento finora condotto si attagli, per ovvie ragioni, solo al lavoratore subordinato. Sennonché, una delle novità più rilevanti del d.lgs. n. 81/2008 attiene proprio all'inedita definizione di lavoratore adottata dal legislatore, fondata non già sul presupposto formale della subordinazione giuridica, ma su quello sostanziale dell'«alienità organizzativa»<sup>41</sup>, ossia dell'inserimento funzionale del prestatore di lavoro nell'ambito di un'organizzazione determinata da altri e sulla quale egli non può esercitare alcun potere di modifica. Ne deriva che gli obblighi di cui all'art. 20 si impongono ben al di là dei confini segnati dal lavoro subordinato, così come la richiesta dell'«osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione», di cui parla il citato art. 18, comma 1, lett. *f*, del d.lgs. n. 81/2008, non può non indirizzarsi a chiunque debba essere considerato lavoratore ai sensi del precedente art. 2, comma 1, lett. *a*, di tale decreto<sup>42</sup>, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro e dalla tipologia contrattuale con cui il soggetto è stato assunto. Sicché, qualora detta richiesta resti insoddisfatta, è da ritenere che, anche in questo caso, l'apparato sanzionatorio pubblicistico *ex* art. 59 del d.lgs. n. 81/2008 non possa esaurire il catalogo delle reazioni ammissibili. Infatti, il sistema registrerebbe una falla se alla penetrazione delle posizioni soggettive nel sinallagma contrattuale, di cui si è detto, non facesse seguito la possibilità di ricorrere agli altri apparati rimediali collegati alla natura del contratto: nel caso del prestatore di lavoro subordinato, per l'appunto, l'esercizio del potere disciplinare; nell'altro, gli strumenti civilistici idonei a sanzionare sul piano del negozio giuridico le inadempienze del lavoratore non subordinato alla luce del diritto comune dei contratti<sup>43</sup>. Indicazioni in tal senso possono, del resto, trarsi dai chiarimenti resi dalla Commissione consultiva

---

<sup>41</sup> F. STOLFA, *Le definizioni*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole*, cit., p. 54.

<sup>42</sup> Secondo tale previsione, il lavoratore è la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari...». V., per tutti, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Fano, Aras edizioni, 2017, p. 35 ss.

<sup>43</sup> Sul tema, *amplius*, C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali*, cit., p. 107 ss.

permanente<sup>44</sup>, laddove, a proposito dell'adozione del sistema disciplinare di cui all'art. 30, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, poc'anzi ricordato, la Commissione si riferisce alla necessità di «definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso». E l'uso di formule perentorie, come l'indicativo presente «deve», sembra confermare, anche in questa ipotesi, che detto potere (non già disciplinare, ma latamente) sanzionatorio sia da esercitarsi doverosamente, a tutela del diritto di credito a una prestazione sicura.

#### *4. Obblighi del lavoratore e MOG, fra formazione, dovere datoriale di vigilanza e principio di autoresponsabilità*

Resta, tuttavia, fermo che le responsabilità del lavoratore debbono risultare ancorate alla gravità dell'inadempimento, specialmente sotto il profilo della colpa, a sua volta connessa alla diligenza concretamente esigibile alla luce del principio, già rilevato<sup>45</sup>, di conformità della condotta pretesa al livello d'informazione e formazione, impartito (dal datore) e ricevuto (dal lavoratore). In tal senso milita chiaramente il ricordato art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 e il suo richiamo «alla...formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro», quale parametro di valutazione del corretto adempimento dell'obbligo del lavoratore di «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»; richiamo che contribuisce a dare concretezza a quel criterio di ragionevolezza espressamente menzionato dall'art. 13, par. 1, della direttiva 89/391/CEE<sup>46</sup> e implicitamente connaturato anche all'art. 20, comma 1.

Ma al grado di formazione introiettata sembra doversi commisurare altresì – così da ricondurla al medesimo canone di ragionevolezza – l'attività datoriale di

---

<sup>44</sup> Cfr. il documento «Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. n. 81/08. Chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007», approvato in data 20 aprile 2011 e recepito nella Circolare del Ministero del lavoro 11 luglio 2011, n. 15816.

<sup>45</sup> *Supra*, § 1.

<sup>46</sup> «È obbligo di ciascun lavoratore prendersi ragionevolmente cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quelle delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni fornite dal datore di lavoro».

vigilanza<sup>47</sup>, tema, questo, legato a doppio filo a quello qui in esame. Sebbene già desumibile dall'art. 2087 cod. civ. nella consolidata interpretazione datane dalla giurisprudenza della Cassazione – giusta la quale il corretto adempimento dell'obbligo previsto dalla disposizione codicistica implica anche una sorveglianza finalizzata ad accertare che il lavoratore utilizzi effettivamente i mezzi di protezione messi a sua disposizione ed esegua il lavoro nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza<sup>48</sup> –, il principio è ora espressamente cristallizzato in una norma che implica un esercizio doveroso del potere di controllo in ordine all'adempimento degli obblighi a carico del prestatore, in quanto logica premessa per lo spiegarsi di eventuali conseguenze sul piano disciplinare/sanzionatorio. Il riferimento è all'art. 18, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale l'esclusiva<sup>49</sup> responsabilità dei soggetti diversi dal datore di lavoro – tra cui il lavoratore in relazione a quanto disposto dall'art. 20 – sussiste solo qualora la mancata attuazione degli obblighi gravanti sugli stessi sia addebitabile unicamente ad essi e non sia per l'appunto riscontrabile un difetto di vigilanza del datore (e dei dirigenti), così evidenziandosi il ruolo di garante e “controllore” ultimo della sicurezza in azienda attribuito al medesimo<sup>50</sup>.

In effetti, già una più risalente pronuncia aveva osservato come l'obbligo di vigilanza *ex* art. 4, comma 1, lett. *c*, del d.P.R. n. 547/1955 non esigesse «sempre e in ogni caso...una sorveglianza ininterrotta, costante e senza soluzione di continuità sui lavoratori»<sup>51</sup> e incontrasse alcuni limiti non solo in rapporto «alle peculiari caratteristiche dell'impresa, ai tipi di lavorazione ivi effettuati, all'entità del personale dipendente e ai diversi gradi di rischio», ma altresì, «in base al principio del ragionevole affidamento, nelle accertate qualità del dipendente, in ipotesi di provetta specializzazione...in una determinata lavorazione, effettuata da lungo tempo con particolari macchine e con approfondita conoscenza delle caratteristiche, delle modalità di funzionamento delle stesse e dei connessi pericoli per la propria incolumità»<sup>52</sup>. Di converso, il controllo deve essere «ancora più rigoroso» allorquando il lavoratore sia inesperto, ad esempio per essere stato adibito per la prima volta a mansioni diverse da quelle di assunzione e in un ambiente nuovo rispetto all'usuale o per essere un apprendista<sup>53</sup>. Questa sorta di

<sup>47</sup> P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in “I Working Papers di Olympus”, 2011, n. 1, pp. 28-29.

<sup>48</sup> Per i necessari riferimenti giurisprudenziali, C. LAZZARI, *Sicurezza sul lavoro e obbligo datoriale di vigilanza*, cit., p. 544 ss.

<sup>49</sup> Sulle implicazioni, in tema di concorso di colpa, dell'implicito riconoscimento, ad opera della disposizione in questione, di una responsabilità non esclusiva del lavoratore, cfr. P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 449 ss.

<sup>50</sup> P. PASCUCCI, L. ANGELINI, C. LAZZARI, *I «sistemi» di vigilanza e di controllo nel diritto della salute e sicurezza sul lavoro*, in “Lavoro e diritto”, 2015, n. 4, p. 625.

<sup>51</sup> Su questo punto, v. anche *infra*, in questo par.

<sup>52</sup> Cass., sez. lav., 26 novembre 1994, n. 10066, in <http://olympus.uniurb.it>; sugli approdi giurisprudenziali in tema di legittimo affidamento P. SOPRANI, *Il ruolo del lavoratore nel sistema di sicurezza aziendale*, in “Igiene & Sicurezza del lavoro”, 2021, n. 8-9, p. 399.

<sup>53</sup> Cass., sez. lav., 9 maggio 2013, n. 10968; Cass., sez. lav., 25 febbraio 2011, n. 4656; Cass. 10 gennaio 2013, n. 536, tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

«rapporto di proporzionalità inversa tra il grado di esperienza del lavoratore e il debito di “sorveglianza” a carico di chi ricopre la posizione di garante della sicurezza..., per effetto del legittimo maggiore livello di affidamento che il datore di lavoro può ragionevolmente riporre nella diligenza del dipendente esperto»<sup>54</sup>, deve comunque fare i conti con la considerazione che il bagaglio di conoscenze assimilate ed esperienze maturate, eventualmente acquisito dal lavoratore anche a titolo personale, non va confuso con il puntuale assolvimento degli obblighi formativi da parte del datore, né può surrogare il loro mancato adempimento<sup>55</sup>. Una volta, però, che detti obblighi siano stati correttamente ottemperati il discorso può cambiare, nei termini che si diranno.

Invero, proprio le connessioni fra formazione del lavoratore e dovere datoriale di vigilanza permettono di affrontare più da vicino il tema, a cui si accennava poc'anzi, dei rapporti fra obblighi del prestatore e MOG, consentendo di svolgere alcune considerazioni conclusive.

Secondo l'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, «il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici» ivi elencati, tra i quali non figurano espressamente quelli a carico del lavoratore, ponendo la norma l'accento essenzialmente sulle responsabilità datoriali. Peraltro, la posizione del prestatore emerge comunque in controluce da alcune di tali previsioni, tra cui, ai fini che qui interessano, merita segnalare quelle relative «alle attività di informazione e formazione dei lavoratori» (art. 30, comma 1, lett. e) e «alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori» (art. 30, comma 1, lett. f).

Quanto al primo profilo, non può che ribadirsi la centralità del corretto adempimento, a monte, dei doveri datoriali informativi e formativi, che costituiscono un *primum* logico rispetto alla valutazione della condotta esigibile dal lavoratore. Ne consegue, com'è stato giustamente notato, e come la giurisprudenza

---

<sup>54</sup> S. CAFFIO, *Infortuni sul lavoro (anche da Covid-19) e concorso colposo del lavoratore: la chimera dell'applicabilità dell'art. 1227 c.c.*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2020, n. 12, p. 1175.

<sup>55</sup> Cass. pen., sez. IV, 26 maggio 2014, n. 21242, in <http://olympus.uniurb.it>: «in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla legge».

ha confermato anche di recente<sup>56</sup>, che «l'inosservanza imputabile al titolare dell'obbligo formativo riveste un valore assorbente rispetto all'eventuale contributo colposo della vittima dell'evento lesivo: pertanto, la condotta negligente del lavoratore potrà assumere un rilievo giuridico solo dopo che sia stato verificato il puntuale assolvimento dell'obbligo da parte del soggetto che vi è tenuto *ex lege*»<sup>57</sup>. Del resto, se è vero, come rilevato<sup>58</sup>, che il lavoratore è tenuto a «partecipare ai programmi di formazione e di addestramento» (art. 20, comma 2, lett. *b*), resta il fatto che detti programmi sono pur sempre quelli – precisa la stessa disposizione – preventivamente «organizzati dal datore di lavoro», evidentemente in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 18, comma 1, lett. *l*, del d.lgs. n. 81/2008. Anche sotto questo profilo, dunque, le due posizioni debitorie non sono collocabili sullo stesso piano.

Relativamente al secondo aspetto, merita osservare che, sebbene l'adozione del modello di organizzazione e di gestione formalmente si ponga su di un livello ulteriore e distinto rispetto a quello degli obblighi connessi alle singole posizioni di garanzia, è ormai opinione comune, come rimarcato in precedenza<sup>59</sup>, che l'approccio procedurale alla base del MOG costituisca «la scelta metodologica più opportuna per adempiere al meglio anche i precetti prevenzionistici individuali»<sup>60</sup>. In altri termini, il MOG altro non è se non una modalità organizzata di assolvimento di tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. n. 81/2008. L'auspicabile diffusione di tali modelli, specie quando asseverati<sup>61</sup>, potrebbe, allora, riverberare effetti indiretti altresì sul piano delle responsabilità individuali<sup>62</sup>, ad esempio contribuendo all'affermazione di una lettura dell'art. 2087 cod. civ., e, per conseguenza, del dovere di vigilanza, da esso desumibile, sulla condotta del lavoratore, sempre più orientata in chiave organizzativa. Del resto, il contenuto dell'obbligo di sicurezza ivi posto si precisa proprio in relazione a una normativa – il d.lgs. n. 81/2008, che, al pari di quanto osservato con riguardo al vecchio d.lgs. n. 626/1994<sup>63</sup>, costituisce una specificazione, e uno sviluppo, del precetto, a

<sup>56</sup> Cass. civ., sez. VI, 15 maggio 2020, n. 8988, in <http://olympus.uniurb.it>, la quale richiama a sua volta Cass., sez. lav., 25 novembre 2019, n. 30679, cit., e Cass., sez. lav., 2 ottobre 2019, n. 24629.

<sup>57</sup> P. TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in questa “Rivista”, 2017, n. 1, I, p. 84.

<sup>58</sup> *Supra*, § 1.

<sup>59</sup> *Supra*, § 2.

<sup>60</sup> P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 433.

<sup>61</sup> Sul tema dell'asseverazione ci si permette di rinviare a C. LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in “I Working Papers di Olympus”, 2013, n. 21, p. 10 ss.; v. pure P. PASCUCCI, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, *ivi*, 2015, n. 43; A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in questa “Rivista”, 2018, n. 1, II, p. 7 ss.

<sup>62</sup> Per questa prospettiva, si veda anche la relazione, al citato webinar, di M. GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19*, di prossima pubblicazione in questo numero di questa “Rivista”, nonché EAD., *Safety at work, new risks and employer liability: prospects for post-Covid-19 regulation in Italy*, in “Italian Labour Law e-Journal”, 2021, 14(1), p. 135 ss.

<sup>63</sup> Cfr., in proposito, L. GALANTINO, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in EAD. (a cura di), *La sicurezza del lavoro*, cit., p. 22 ss.

contenuto aperto, sinteticamente individuato dalla norma codicistica – la quale si articola, per l'appunto, attorno a un concetto di prevenzione di tipo organizzativo<sup>64</sup>, teso, cioè, a enfatizzare la dimensione dell'organizzazione nella programmazione e nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>65</sup>.

Se così è, una volta che l'adozione ed efficace attuazione del MOG abbia garantito un sistema aziendale per il corretto adempimento degli obblighi datoriali d'informazione e formazione, il richiamo, contenuto nell'art. 30, comma 1, lett. f, alle «attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori» pare suggerire un'interpretazione anche di dette attività in chiave organizzativa, nei termini che si preciseranno. In tal modo, potrebbero risultarne avallati quegli orientamenti della giurisprudenza civile i quali, anziché parlare, come certa Cassazione penale, di un obbligo di «controllo continuo e pressante»<sup>66</sup>, ritengono, piuttosto, che il dovere datoriale di esigere il rispetto delle norme di sicurezza e l'uso dei mezzi di protezione messi a disposizione non implichi «sempre ed in ogni caso, una sorveglianza ininterrotta o la costante presenza fisica del controllore accanto al lavoratore», ma possa «anche sostanzarsi in una vigilanza generica, seppure continua ed efficace, intesa ad assicurare nei limiti dell'umana efficienza, che i lavoratori seguano le disposizioni di sicurezza impartite ed utilizzino gli strumenti di protezione prescritti»<sup>67</sup>. Insomma, l'obbligo di sorveglianza «non comporta una continua vigilanza nell'esecuzione di ogni attività né il dovere di affiancare un preposto ad ogni lavoratore impegnato in mansioni richiedenti la prestazione di una sola persona, o di organizzare il lavoro in modo da moltiplicare verticalmente i controlli fra i dipendenti, richiedendosi solo una diligenza rapportata in concreto al lavoro da svolgere, e cioè alla ubicazione del medesimo, all'esperienza e specializzazione del lavoratore, alla sua autonomia, alla prevedibilità della sua condotta, alla normalità della tecnica di lavorazione»<sup>68</sup>.

Tali affermazioni paiono in sintonia con quel filone della giurisprudenza penale secondo cui il dovere di vigilanza deve ricondursi, più che alla presenza fisica, alla «gestione oculata dei luoghi di lavoro», mediante la predisposizione delle misure normativamente imposte (informazione, formazione, attrezzature idonee e

---

<sup>64</sup> M. LEPORE, *La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 49 ss.

<sup>65</sup> Per tutti, P. PASCUCI, *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in ID. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi*, Milano, Franco Angeli, 2019, p. 14.

<sup>66</sup> Così, *ex multis*, Cass. pen., sez. IV, 23 ottobre 2008, n. 39888; Cass. pen., sez. IV, 14 luglio 2011, n. 27738; Cass. pen. 11 settembre 2012, n. 34747, tutte in <http://olympus.uniurb.it>; v. anche E. ALES, *La dimensione "doverosa" del potere di organizzazione*, in M. RUSCIANO, L. GAETA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mezzo secolo dallo statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, Napoli, Editoriale scientifica, Quaderni della rivista Diritti Lavori Mercati, 2020, p. 365 ss.

<sup>67</sup> Cass., sez. lav., 11 febbraio 2020, n. 3282, in <http://olympus.uniurb.it>; v. anche Cass., sez. lav., 16 marzo 2016, n. 5233, *invi*.

<sup>68</sup> Cass., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597, in <http://olympus.uniurb.it>.

presidi di sicurezza) e di ogni altra cautela richiesta dalle comuni regole di prudenza e diligenza<sup>69</sup>. Ciò anche alla luce di una normativa la cui evoluzione valorizza il principio di autoresponsabilità del lavoratore, essendosi passati «da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro che, in quanto soggetto garante era investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori... ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori»<sup>70</sup>, in una prospettiva partecipata nella quale trovano spazio molteplici attori e che, pur nella differenziazione delle responsabilità, supera «la tendenza a considerare l’organizzazione aziendale in chiave accentuatamente individualistico/datoriale»<sup>71</sup>. Il che ha consentito altresì di transitare dal principio, ampiamente affermato in passato, «dell’ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore»<sup>72</sup> nella causazione dell’evento lesivo, al «concetto di “area di rischio” che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva»<sup>73</sup>, nonché «a gestire poi sul piano dell’acquisizione tecnologica, dell’organizzazione del lavoro e dell’elaborazione delle procedure di sicurezza»<sup>74</sup>. Sì che, nella valutazione del comportamento esorbitante o abnorme del lavoratore<sup>75</sup>, occorrerà allora stabilire se la condotta del medesimo «si ponga all’interno della singola area di rischio (dando così concretizzazione al c.d. “rischio tipico”), ovvero abbia generato un rischio nuovo (di norma definibile come “eccentrico”) estraneo al processo

<sup>69</sup> Cass. pen., sez. IV, 26 ottobre 2004, n. 1238, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2005, n. 3, p. 727.

<sup>70</sup> Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486; Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883; Cass. pen., sez. IV, 15 aprile 2020, n. 12177; Cass. pen., sez. III, 11 gennaio 2021, n. 652; Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2021, n. 13209; Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697; Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 836, tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>71</sup> L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull’efficace attuazione del modello organizzativo diretto ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in “I Working Papers di Olympus”, 2012, n. 18, p. 7, pur se a proposito del profilo, che esula da queste pagine, del controllo collettivo sul MOG, il quale fa il paio con quello sociale svolto dagli organismi paritetici tramite il meccanismo dell’asseverazione, su cui cfr. nt. 61.

<sup>72</sup> Già L. MONTUSCHI, *L’incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2001, n. 4, I, p. 507, corsivo dell’A., osservava che «l’irrilevanza del concorso colposo del creditore della sicurezza, dichiarata *a priori*, rappresenta un *unicum* nella teoria generale della responsabilità e – con un po’ di pignoleria tecnico-giuridica – il principio giurisprudenziale non potrebbe ritenersi fondato su un preciso supporto normativo. È una chiara opzione di politica del diritto che privilegia e accentua la doverosità dell’obbligo di sicurezza, limitando l’esonero della colpa a ipotesi davvero residuali...».

<sup>73</sup> Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486, cit.; Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883, cit.; da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 15 aprile 2020, n. 12177, cit.; Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697, cit.

<sup>74</sup> P. SOPRANI, *Il ruolo del lavoratore*, cit., p. 398.

<sup>75</sup> «Si è dunque affermato il concetto di comportamento “esorbitante”, diverso da quello “abnorme” del lavoratore. Il primo riguarda quelle condotte che fuoriescono dall’ambito delle mansioni, ordini, disposizioni impartiti dal datore di lavoro o di chi ne fa le veci, nell’ambito del contesto lavorativo, il secondo, quello, abnorme, già costantemente delineato dalla giurisprudenza di questa Corte di legittimità, si riferisce a quelle condotte poste in essere in maniera imprevedibile dal prestatore di lavoro al di fuori del contesto lavorativo, cioè, che nulla hanno a che vedere con l’attività svolta»: Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883, cit.; in argomento, P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 440 ss.

produttivo o al modo tipico di esercizio delle mansioni...»<sup>76</sup>, alla luce del «parametro della prevedibilità intesa come dominabilità umana del fattore causale»<sup>77</sup>. Deriva da ciò, in coerenza con il richiamato principio di autoresponsabilità desumibile dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, che «il datore di lavoro non ha più... un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore, come in passato, ma una volta che ha fornito tutti i mezzi idonei alla prevenzione ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, egli non risponderà dell'evento derivante da una condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore»<sup>78</sup>.

Ora, a me sembra che gestire in modo oculato i luoghi di lavoro e governare la sfera di rischio che grava sul titolare della posizione di garanzia rappresentino obblighi il cui adempimento evoca *in primis* proprio il ricorso a misure organizzative e procedurali, compendiate nell'adozione ed efficace attuazione del MOG. Non a caso, anche quando, nelle realtà aziendali più complesse, l'attività di vigilanza si esplica in concreto tramite il dirigente<sup>79</sup> e, soprattutto, il preposto<sup>80</sup>, un condivisibile filone giurisprudenziale osserva che ciò che rileva non è la presenza fisica del datore di lavoro e la sua costante interlocuzione con le figure ricordate, ma «l'avvenuta predisposizione di *procedure* che garantiscano il flusso di informazioni dal basso verso l'alto, la cui carenza strutturale è senz'altro rimproverabile al datore di lavoro ed «equivale ad un fallimento della gestione del rischio delineata con il documento di valutazione»<sup>81</sup>. Del resto, è vero che, a differenza di quanto previsto nell'art. 16, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 in merito alla vigilanza del datore di lavoro delegante sul delegato<sup>82</sup>, in questo caso non si

---

<sup>76</sup> P. SOPRANI, *Il ruolo del lavoratore*, cit., p. 398; v., *ex multis*, Cass. pen., sez. IV, 1 febbraio 2019, n. 5007 e Cass. pen., sez. IV, 3 ottobre 2018, n. 43852, ambedue in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>77</sup> Da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 15 aprile 2020, n. 12177, cit.; Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697, cit.; in argomento, v. anche la ricostruzione della giurisprudenza operata da E. ALES, *L'occasione di lavoro*, cit., p. 101 ss.

<sup>78</sup> Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486, cit.; Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883, cit.

<sup>79</sup> «Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa»: art. 2, comma 1, lett. *d*, del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>80</sup> «Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa»: art. 2, comma 1, lett. *e*, del d.lgs. n. 81/2008; circa la valorizzazione del ruolo del preposto da parte dell'ultima legislazione in materia si vedano le modifiche al d.lgs. n. 81/2008 introdotte, in sede di conversione del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, dalla l. 17 dicembre 2021, n. 215, sulle quali A. IACOPINI, *Legge di conversione del decreto fiscale: le novità in materia di lavoro e sicurezza*, in «Guida al lavoro», 2022, n. 3, p. 53 ss. e M. GALLO, *Sicurezza del lavoro: linea dura su ispezioni, sospensione dell'attività e formazione*, *ibidem*, p. 60 ss.

<sup>81</sup> E. ALES, *La dimensione "doverosa"*, cit., p. 373, che cita Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, in <http://olympus.uniurb.it>, corsivo mio.

<sup>82</sup> Secondo tale norma, «la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4».

contempla alcuna presunzione di assolvimento del dovere di sorveglianza in relazione all'adozione ed efficace attuazione del sistema di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4, verosimilmente per il carattere più stringente e operativo della vigilanza *ex art. 18, comma 3 bis*, rispetto a quella «alta» di cui parla la giurisprudenza a proposito dell'art. 16<sup>83</sup>. Ma ciò non toglie che, senza giungere a far sorgere presunzioni di sorta (peraltro solo relative<sup>84</sup>), l'art. 30, comma 1, laddove richiama le attività di vigilanza sull'operato del lavoratore, finisca a mio avviso comunque con l'attrarre il loro adempimento nella stessa logica organizzativa che ispira la norma nel suo complesso. Di modo che – transitando dal piano collettivo, proprio dei MOG, a quello individuale – sembra ragionevole, alla luce delle connessioni esistenti fra i due livelli e ampiamente evidenziate, accedere anche a un'interpretazione dell'obbligo di controllo in linea con gli orientamenti giurisprudenziali da ultimo ricordati, a loro volta avvalorati dall'appiglio testuale dell'art. 30, letto in chiave sistematica.

Peraltro, tali connessioni non appaiono a senso unico. Si vuole cioè dire, sviluppando il ragionamento testé svolto, che, da un lato, non è da escludere che l'adozione ed efficace attuazione del modello, a maggior ragione se asseverato, possa arrivare a costituire una seria indicazione di ciò che appare generalmente praticabile in un dato contesto produttivo, una sorta di possibile riferimento, sebbene non esclusivo, nella lettura dell'art. 2087 cod. civ., altresì sotto il profilo dell'attività di vigilanza richiesta in relazione al rispetto degli obblighi del lavoratore, che potrebbe finanche giungere a determinare un qualche alleggerimento, in particolare sul piano probatorio<sup>85</sup>, nella posizione debitoria finale del datore di lavoro che quella misura preventiva abbia implementato. Per altro verso, si potrebbe invece registrare un ampliamento dell'obbligo di sicurezza per quei datori di lavoro che non abbiano adottato il MOG, qualora quest'ultimo, specie se asseverato, possa essere annoverato fra le misure suggerite dall'evoluzione della tecnica, anche organizzativa, e dall'esperienza, di cui parla la norma codicistica, allorché ne sia dimostrata l'efficacia prevenzionale e la diffusione nel settore<sup>86</sup>. Dal punto di vista scientifico, mi pare che questo tema rappresenti uno dei terreni d'indagine più interessanti e fecondi d'importanti implicazioni, che, per la loro delicatezza, meriterebbero ben altro approfondimento rispetto a quello consentito in questa sede.

<sup>83</sup> Per tutte, Cass. pen., sez. IV, 22 giugno 2015, n. 26279, in <http://olympus.uniurb.it>, nonché C. PAONESSA, *Problemi risolti e questioni ancora aperte nella recente giurisprudenza in tema di debito di sicurezza e delega di funzioni*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2014, n. 143, p. 540 ss.

<sup>84</sup> In tema, ci si permette di rinviare a C. LAZZARI, *Salute e sicurezza sul lavoro: la vigilanza come modello di controllo interno al sistema aziendale fra potenzialità e criticità*, in D. GOTTARDI (a cura di), *LEGAL FRAME WORK. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino, Giappichelli, 2016, p. 200 ss.

<sup>85</sup> Cfr. P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Il D.Lgs. n. 81/2008: due anni dopo. I “sistemi” del diritto della sicurezza sul lavoro*, Quaderni di Olympus, 2011, n. 2, p. 43.

<sup>86</sup> Su quest'ultimo punto cfr. A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, cit., p. 35 ss.

## 5. Per concludere

In definitiva, sembra che anche dalla rilettura, alla luce della disciplina sui MOG, dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 – in connessione con gli obblighi datoriali di formazione e vigilanza –, qui proposta, possano trarsi argomenti a conferma dell'acquisizione, da parte di tali modelli, di una rilevanza sistematica che va ben al di là dell'originario confine segnato dalla responsabilità amministrativa degli enti, con riferimento alla quale sono stati introdotti. Conclusione, questa, che pare da ascrivere, in ultima analisi, alla stretta correlazione tra i medesimi modelli e i principi della prevenzione primaria – per tale intendendo quella «assicurata dalla modificazione delle scelte di processo che sono valutate come condizioni di rischio»<sup>87</sup> –, nella misura in cui, tramite essi, «le linee della disciplina generale sono attaggiate al contesto aziendale che, da fonte primaria di tutti i rischi, diventa risorsa organizzativa deputata alla loro esclusione»<sup>88</sup>. In buona sostanza, se la genesi di ogni fattore di rischio va ricercata nel processo organizzativo, come avvertito dalla dottrina più attenta fin dagli anni settanta<sup>89</sup>, quest'ultimo individua al contempo il piano sul quale, in ottica prevenzionale, occorre prioritariamente intervenire, attraverso il ricorso a strumenti, quali i MOG, capaci d'innescare procedure virtuose di programmazione, attuazione, monitoraggio, riesame ed eventuale modifica dei processi organizzativi medesimi. Il che non può non riflettersi anche sul profilo, considerato in queste pagine, del corretto adempimento degli obblighi posti in capo al lavoratore e dei connessi doveri datoriali di controllo sulla loro osservanza.

### *Abstract*

*Il saggio presenta una riflessione sugli obblighi del lavoratore individuati dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, evidenziando le peculiarità del tema rispetto alle regole in materia di cooperazione creditoria e di esercizio del potere disciplinare e proponendo una rilettura del citato art. 20, in connessione coi doveri datoriali di formazione e vigilanza, alla luce della disciplina sui modelli di organizzazione e di gestione.*

*The essay focuses on the obligations of the worker laid down in art. 20 of the legislative decree n. 81/2008, in relation to the rules on credit cooperation and the use of disciplinary power. On this regard, it suggests a reinterpretation of the aforementioned art. 20, in connection with the employers' duties of training and supervision, taking into consideration the regulations on organization and management models.*

### *Parole chiave*

*Salute e sicurezza sul lavoro, Obblighi del lavoratore, Cooperazione creditoria, Potere disciplinare, Formazione, Vigilanza datoriale, Modelli di organizzazione e di gestione*

### *Keywords*

*Health and safety at work, Worker's obligations, Creditor cooperation, Disciplinary power, Training, Employer supervision, Organization and management models*

---

<sup>87</sup> B. MAGGI, *Il «vero paziente» è il lavoro*, Bologna, TAO Digital Library, 2015, p. 36.

<sup>88</sup> S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 98.

<sup>89</sup> L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1976.