



Acqua contaminata al lavoro: dipendenti da risarcire?

Dipendenti intossicati da acqua con troppo ferro in un laboratorio, ricoverati tre volte in un anno. Possono chiedere il danno biologico all'azienda?

Al fine di rispondere ai quesiti posti è necessario affrontare preliminarmente il delicato tema degli **obblighi gravanti sul datore di lavoro** nonché la disciplina del **rapporto di locazione**.

In relazione al primo degli argomenti da trattare, cioè la responsabilità del datore di lavoro, la normativa più recente (soggetta a continue modifiche e rielaborazioni) prevede espressamente l'obbligo di quest'ultimo di tutelare l'**integrità psico-fisica dei propri dipendenti**. Con maggiore impegno esplicativo, il legislatore impone al titolare dell'attività lavorativa di predisporre l'organizzazione dell'azienda o del luogo di lavoro in modo tale da garantire l'incolumità delle persone che prestano la propria attività nei locali a tal fine appositamente adibiti. Al riguardo il Testo Unico in materia di **sicurezza sui luoghi di lavoro**, che rappresenta la fonte principale di disciplina, prevede che il datore di lavoro debba

predisporre la cosiddetta **valutazione dei rischi inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori**. A seguito della stesura della suindicata valutazione viene predisposto il **documento per la valutazione dei rischi** che rappresenta la certificazione di tutte le misure adottate all'interno dell'azienda per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tra gli obblighi gravanti sul datore di lavoro al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti vi è quello di dotarsi di macchinari e di attrezzature che escludano o che riducano al minimo l'esposizione al rischio di malattie nonché quello di informare i lavoratori sui rischi specifici a cui sono esposti. Inoltre il datore di lavoro deve formare i propri dipendenti nel senso che deve insegnare ai lavoratori le norme fondamentali in tema di prevenzione e deve addestrarli ad utilizzare correttamente i mezzi e gli strumenti di protezione.

I doveri del datore di lavoro, però, non si fermano alla sola predisposizione delle misure di tutela e di **formazione dei lavoratori**, bensì questi ha anche l'obbligo di vigilare affinché i dipendenti osservino le misure di sicurezza predisposte: nel caso in cui il responsabile dell'azienda ometta di compiere l'attività di controllo andrà incontro a responsabilità qualora gli operai subiscano **infortuni** o sviluppino malattie in conseguenza del lavoro prestato nell'azienda.

Più in particolare, nell'ipotesi di esposizione dei lavoratori a **sostanze nocive**, il responsabile dell'azienda deve compiere la valutazione dei rischi e, sulla base della valutazione, adottare le misure tecniche, organizzative e procedurali idonee a ridurre al minimo il rischio di contrarre infezioni o malattie. A tal fine il legislatore prevede l'obbligo per il datore di lavoro di attuare la cosiddetta **sorveglianza sanitaria** sottoponendo i lavoratori a controlli periodici inerenti il loro stato di salute ed adottando, su conforme parere del medico competente, le misure preventive e protettive per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. Il datore di lavoro che non ottemperi ai doveri elencati potrà andare incontro non solo a responsabilità civile, con conseguente obbligo di **risarcimento del danno**, ma anche a responsabilità penale per **lesioni colpose** gravi o gravissime o addirittura per **omicidio colposo**.

Quanto, invece, alla normativa vigente in materia di locazione, viene in questo caso in rilievo la norma che disciplina i **vizi della cosa locata**. Il legislatore prevede che, qualora al momento della consegna la cosa locata sia affetta da vizi che ne diminuiscono in modo apprezzabile l'idoneità all'uso pattuito, il conduttore

può domandare la **risoluzione del contratto** o una **riduzione del corrispettivo**; purché non si tratti di vizi di cui il conduttore era a conoscenza o di cui poteva venire facilmente a conoscenza.

La più recente giurisprudenza sul punto prevede che l'**acqua potabile** costituisce un servizio essenziale nelle destinazioni ad uso abitativo: la sua assenza, ancorché sopravvenuta, ne limita le normali potenzialità di godimento e ne diminuisce la concreta utilizzabilità ad opera del conduttore. Qualora la causa di non potabilità dell'acqua sia attribuibile all'erogatore del servizio idrico, ricorrerà un'ipotesi di inadempimento del **contratto di fornitura**: in tal caso il conduttore potrà chiedere ed ottenere dal giudice la sospensione dal pagamento delle bollette per la fornitura dell'acqua nonché il risarcimento del danno subito. Nel caso in cui, invece, la mancanza di potabilità dell'acqua provenga da altre cause (quali, ad esempio, infiltrazioni nocive nel pozzo o problematiche legate alla struttura della casa locata) si applicherà la disciplina prevista per il rapporto di locazione: il conduttore potrà pretendere la risoluzione del contratto o la riduzione pari al 40% del canone di locazione oltre al risarcimento del danno patito.

Fatta questa indispensabile premessa, rispondiamo adesso al lettore.

Indubbiamente l'amministratore dell'azienda ha il dovere di garantire la potabilità dell'acqua che i dipendenti bevono: a tal fine non è sufficiente una semplice dichiarazione di potabilità inserita nel contratto di locazione o l'assenza di una dichiarazione contraria, ma è necessaria una certificazione proveniente dall'organo competente. In ogni caso, dal momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dei problemi di salute dei dipendenti legati alle condizioni non salubri dell'acqua avrebbe dovuto vietare l'utilizzo dell'acqua dell'azienda ai propri dipendenti provvedendo a fornire acqua potabile e disponendo l'installazione di un **impianto di depurazione**. Qualora nulla di tutto questo sia stato fatto, l'amministratore dell'azienda non solo andrà incontro al rischio di essere sottoposto ad azione legale per ottenere il risarcimento del danno causato ai propri dipendenti (purché questi provino che la malattia da cui sono affetti sia conseguenza della non potabilità dell'acqua bevuta sul posto di lavoro), ma potrà andare incontro anche a responsabilità penale.

Quanto alle iniziative che l'amministratore del laboratorio può assumere nei confronti del proprietario, poiché la potabilità dell'acqua è un servizio essenziale non solo per gli immobili destinati ad abitazione ma anche per quelli destinati ad

attività lavorative in cui l'uso dell'acqua potabile sia indispensabile, il conduttore potrà pretendere che il proprietario installi a proprie spese l'impianto di depurazione con contestuale riduzione del 40% del canone di locazione per tutto il periodo in cui l'acqua non è stata potabile nonché il risarcimento del danno subito purché quest'ultimo sia dimostrabile. In alternativa il conduttore potrà pretendere la risoluzione del contratto e chiedere il risarcimento del danno che, come appena detto, deve essere dimostrabile.

*Articolo tratto da una consulenza dell'avv. **Giovanna Pangallo***