

Malattia mortale al lavoro: la responsabilità del datore

written by Carlos Arija Garcia | 27/05/2022



Quando è l'imprenditore a risarcire il danno non patrimoniale agli eredi del dipendente deceduto per una patologia contratta mentre svolgeva la sua attività.

Alcuni tipi di lavorazioni richiedono l'utilizzo di sostanze che possono mettere a repentaglio la salute di chi le adopera se non vengono prese le dovute precauzioni. Sorgono così i casi di malattia professionale che possono avere delle conseguenze invalidanti, se non addirittura letali. Fino a che punto è colpa del dipendente? In caso di malattia mortale al lavoro, la responsabilità del datore fino a dove arriva?

La giurisprudenza ha già stabilito che il titolare dell'azienda non solo deve procurare ai lavoratori ogni mezzo idoneo a proteggere la loro incolumità ma deve anche accertarsi del fatto che quei mezzi di sicurezza vengono correttamente utilizzati.

Ai precedenti pronunciamenti si è aggiunta di recente una sentenza del tribunale di

Venezia che lascia poco spazio ai dubbi sulla colpa del datore in caso di malattia mortale contratta al lavoro. Vediamo cos'hanno detto i giudici lagunari.

Malattia professionale: spetta sempre il risarcimento?

Partiamo, innanzitutto, da questa domanda: chi contrae una malattia professionale o gli eredi di chi perde la vita a causa di una malattia mortale presa al lavoro hanno sempre diritto al risarcimento?

Bisogna distinguere tra le malattie tabellate e quelle non tabellate. Le prime sono le malattie incluse in un elenco ufficiale che contiene:

- le patologie che possono essere riconosciute come professionali;
- le lavorazioni che possono causare una di queste patologie;
- il periodo massimo entro il quale il danno può essere indennizzato.

Il lavoratore che soffre di una delle malattie tabellate deve dimostrare per poter avere il risarcimento:

- l'esistenza della malattia con una refertazione medica (ad esempio una Tac, un'ecografia, ecc.);
- lo svolgimento non occasionale di una delle attività lavorative che possono esserne la causa.

Questi due fattori messi insieme danno diritto all'indennizzo senza il bisogno di dimostrare il nesso causale tra attività lavorativa e malattia.

Ci sono, poi, altre patologie non tabellate che possono essere causate dal lavoro svolto e che danno diritto all'indennizzo ma solo se il lavoratore riesce a dimostrare:

- l'esposizione al rischio:
- le condizioni di lavoro;
- le mansioni;
- la durata e l'intensità dell'esposizione;
- l'accertamento dell'origine professionale della malattia da un punto di vista medico-legale.

In sostanza, ci vuole in questo caso il nesso causale tra attività svolta e danno subito.

Malattia professionale: la responsabilità del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve rispondere penalmente di una malattia professionale solo se il danno si verifica per dolo o per colpa. Tocca a lui, infatti, fare il possibile affinché non ci siano infortuni o malattie sul posto di lavoro. Di ciò risponde anche se la patologia è frutto di una sua disattenzione, di imperizia, di negligenza. Tale azione illecita, però, deve essere provata se si vuole addossare l'intera responsabilità al datore.

Interessante, a questo proposito, la sentenza con cui il tribunale di Venezia [2] ha condannato il titolare di un'azienda al risarcimento del danno non patrimoniale e *iure proprio* (patito nella sfera personale) per il decesso di un suo dipendente, avvenuto a causa di una malattia professionale. La società, secondo i giudici veneziani, è tenuta a indennizzare gli eredi del lavoratore per non avere adottato e imposto l'uso di adeguate protezioni ambientali e individuali richieste dalla normativa in vigore.

Nello specifico, si metteva in evidenza il legame tra la fibrosi polmonare riscontrata al defunto e la massiccia esposizione ad amianto nello svolgimento per lungo tempo dell'attività lavorativa di scaricatore di porto. Attività - si legge nella sentenza - che è stata fatta senza gli opportuni dispositivi di protezione come guanti e mascherine, in un contesto pericoloso senza sistemi di depurazione e di riciclo dell'aria.

Secondo il tribunale, «spetta all' imprenditore provare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno con la conseguenza che solo l'effettiva interruzione del nesso di causalità tra malattia (o infortunio) e un comportamento colpevole dell'imprenditore esclude la responsabilità di costui non essendo sufficiente un semplice concorso di colpa del lavoratore, per condotta negligente o imprudente dello stesso, ma occorrendo o una di lui condotta dolosa (o comunque assolutamente anomala) ovvero la presenza di un rischio effettivo generato da un' attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso».

In altre parole, conclude la sentenza, «il datore di lavoro è in particolare responsabile non solo quando ometta di adottare le idonee misure protettive ma anche quando ometta di controllare e vigilare che di tali misure sia fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non assumendo alcun valore esimente per l'imprenditore l'eventuale concorso di colpa del lavoratore». Può, però, configurarsi un esonero di responsabilità per il datore stesso soltanto quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri «dell'abnormità e dell'assoluta inopinabilità, da valutarsi anche con riferimento al livello di esperienza del singolo lavoratore».