

L'ANALISI

Perché i presidi chiedono l'attenuazione della responsabilità penale

Antonello Giannelli

Alla tutela antinfortunistica dei lavoratori concorrono varie misure tra cui quella inerente all'assicurazione INAIL, l'articolo 2087 del Codice civile e gli articoli 589, comma 2, e 590, comma 3, del codice penale che configurano aggravanti in caso di violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

A seguito dell'emergenza epidemiologica, il legislatore delegato è intervenuto dapprima sull'aspetto assicurativo, assimilando l'accertata infezione da coronavirus in occasione di lavoro a infortunio sul lavoro, mediante l'articolo 42 del decreto-legge 18/2020.

L'articolo 29-bis del decreto-legge 23/2020 (c.d. liquidità), introdotto in sede di conversione, ha poi circoscritto la responsabilità civile datoriale di cui all'articolo 2087 c.c. e ha precisato che l'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro si intende assolto mediante la (sola) applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19.

Ad oggi, non è stato ancora deciso alcun intervento sugli articoli 589 e 590 c.p. e, pertanto, il profilo penale datoriale è rimasto invariato.

Naturalmente, l'aver reso più certo il parametro di riferimento civilistico della condotta dovero-

sa della parte datoriale ha indubbi riflessi anche sulla sua responsabilità penale. La giurisprudenza di legittimità del supremo giudice penale, infatti, individua proprio nell'articolo 2087 c.c. la norma "extrapenale" idonea a costituire, in capo al datore, quella posizione di garanzia dell'incolumità che ne fonda la responsabilità ex art. 589 e 590 c.p.

Con la conversione in legge del decreto "liquidità" sono dunque diminuite le possibilità che il datore di lavoro sia penalmente responsabile. Questi, infatti, non deve più ricercare, di volta in volta, le misure antinfortunistiche da adottare ma può limitarsi ad applicare quelle previste dal protocollo affinché il suo obbligo di garanzia risulti assolto. Al riguardo, è bene sottolineare che si tratterebbe di ricerca aleatoria, visto che dette misure sono necessariamente mutevoli, come avviene ad esempio per le disposizioni anti Covid-19 che sono soggette a continui aggiornamenti.

È proprio la rilevanza dell'art. 2087 ad aver spinto l'ANP a chiedere che i protocolli di sicurezza da noi sottoscritti fossero il più circostanziato possibile.

Ad oggi, però, se il datore violasse le norme prevenzionistiche, opererebbero comunque le aggravanti prima ricordate ed egli continuerebbe, in ogni caso, a rispondere anche per colpa lieve. Questo appare eccessivamente penalizzante nel caso in cui la colpa sia riconducibile a sola imperizia per una duplice ragione: 1) la quantità di competenze necessarie a gestire la sempre crescente complessità

delle ambienti di lavoro – e delle scuole in particolare – è in continuo aumento e 2) il livello di competenza necessario è sempre più elevato. Una tale "perizia" non può essere posseduta nemmeno con il supporto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del Medico competente. Per rendersene conto, si pensi all'applicazione di indicazioni, apparentemente ragionevoli e motivate, proposte da quest'ultimo che però si rivelino insufficienti a garantire la tutela dell'integrità dei lavoratori fragili: dovrebbe forse risponderne penalmente il datore di lavoro?

Poiché la colpa, anche quella lieve, riconducibile a negligenza o imprudenza non è scusabile, abbiamo in più occasioni sensibilizzato le forze politiche per chiedere che i datori di lavoro tutti – e non solo i dirigenti scolastici – rispondano solo per colpa grave nel caso di infortunio derivante da imperizia, in analogia con quanto previsto per le professioni sanitarie.

È ora che tale richiesta, ben lungi dall'essere assimilabile a qualsivoglia "scudo penale" – per noi eticamente inaccettabile – trovi accoglimento: è possibile coniugare la possibilità per il datore di operare serenamente, specie in un contesto in continua evoluzione in cui le prescrizioni tecnico-scientifiche e le indicazioni operative cambiano con rapidità, con l'esigenza della più ampia tutela dell'incolumità dei lavoratori.

Presidente Anp
Associazione nazionale presidi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

